

**PERJANJIAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENURUT
HUKUM ISLAM**



SKRIPSI

Oleh :

HERMAN SETIYANTO

I 000040025

**JURUSAN SYARI'AH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial merupakan makhluk yang berkehidupan dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya (Ahmad Azhar Basyir, 2000: 11) baik kebutuhan hidup yang bersifat materiil seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal serta keperluan materi yang lain, maupun kebutuhan spiritual seperti ilmu pengetahuan dan lain-lain.

Sebagai makhluk yang bermasyarakat manusia akan selalu berinteraksi dalam lingkungan dimana ia hidup. Saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya, tolong menolong, kerjasama dan lain sebagainya merupakan bagian dari berbagai implikasi adanya interaksi antar manusia.

Konsekuensi logis dari suatu kerjasama adalah perjanjian. Di Indonesia sendiri. Negara mengadakan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban buruh dan majikan, baik yang harus dituruti oleh kedua belah pihak, maupun yang hanya akan berlaku, bila kedua belah pihak tidak mengaturnya sendiri dalam perjanjian-kerja (<http://hubungan-kerja.Html>).

Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1313 “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Demikian juga menurut

Subekti, Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam yaitu (Subekti dan Tjitrosudibio, 2003: 338).

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
2. Perjanjian perburuhan, dan
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Salah satu undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja di Indonesia yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Subekti dan Tjitrosudibio, 2003: 338). Perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis atau lisan meskipun sebaiknya dibuat secara tertulis agar dapat menjadi kekuatan hukum yang mengikat para pihak yakni antar pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dapat dijadikan alat bukti terhadap indikasi penyelewengan atau perbuatan pelanggaran perjanjian (*wanprestasi*).

Berdasarkan ketentuan umum undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa yang dimaksudkan ketenagakerjaan adalah *“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”*.

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang no 13 tahun 2003 adalah *“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”*. Sedangkan pekerja/buruh menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 dimaknai dengan *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia Dalam bidang ketenagakerjaan,

Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan. Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Dalam hubungan masyarakat, manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin hari semakin banyak ragamnya, baik jumlah maupun jenisnya, salah satu yang dilakukan adalah melalui bekerja kepada orang lain untuk melakukan jasa-jasa tertentu. Dengan demikian suatu perjanjian kerja merupakan sebuah keniscayaan yang mesti ada agar terjadi adanya keadilan dan tidak saling merugikan.

Sebagai negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, sudah sepantasnya kaum muslimin Indonesia mengetahui bagaimana ajaran-ajaran Islam terkhusus dalam bidang muamalah yang meliputi perjanjian kerja dalam pandangan Islam. oleh karena itu, hal ini menjadi perhatian penyusun untuk meneliti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Sejak diundangkannya undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* menjadi menjamur. Pengertian dari *outsourcing*

ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini, yang menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Menurut pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu (I Wayan Nedeng, 2003: 2).

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Di lain pihak, pihak buruh yang *dioutsorce* juga merasa *diback up* oleh pasal 1 ayat 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan jasa pekerja melainkan dengan perusahaan pengguna. Hal ini disebabkan unsur adanya upah, pekerjaan dan perintah hanya ada dalam

hubungan dengan perusahaan pengguna bukan dengan perusahaan jasa pekerja. Kedua pasal ini juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan buruh apalagi *outsourcing*. Banyak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan buruh untuk selanjutnya direkrut kembali melalui perusahaan jasa pekerja (*outsourcing*). Hal ini berarti bahwa melalui pasal 66 ayat (2)a Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pemerintah melegalkan bukan sekedar perbudakan modern melainkan juga termasuk *human-trafficking*.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diangkat di dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana perspektif hukum Islam terhadap *outsourcing* perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari skripsi ini diharapkan mampu memberikan atau mendapatkan jawaban kepastian hukum *outsourcing* yang telah dipaparkan di atas. Untuk lebih rincinya tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami secara komprehensif dan sistematis mengenai konsep perjanjian kerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku terkhusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam pandangan hukum Islam.

2. Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan bisa menjadi kontribusi positif dalam upaya menjawab kepastian hukum *outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal perjanjian kerja dengan studi normatif melalui pandangan hukum Islam.
- b. Untuk menambah wawasan, khususnya bagi penyusun dan umumnya bagi perkembangan keilmuan yang berkaitan langsung dengan hukum Islam.
- c. Sebagai sumbangsih pemikiran dalam khazanah intelektual terkhusus di jurusan Muamalat terhadap kajian perburuhan atau ketenagakerjaan yang meliputi dalam hal perjanjian kerja.

D. Tinjauan Pustaka

Menurut penelitian dan penelusuran penyusun terhadap karya-karya ilmiah yang ada, sesuai dengan keterbatasan dan kemampuan penyusun, terdapat beberapa karya ilmiah yang membahas tentang perjanjian kerja diantaranya adalah:

Literatur yang berupa penelitian antara lain skripsi yang mengkaji masalah perjanjian kemitraan, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kemitraan dalam Pengelolaan Taksi di Armada Taksi Yogyakarta” (Imam Ghozali, 1999), disusun oleh Imam Ghozali. Dalam skripsinya ini dipaparkan, bahwa perjanjian kemitraan di Armada Taksi Yogyakarta pada hakekatnya adalah perjanjian sewa beli (*huurkoop*), yaitu suatu perjanjian

campuran antara jual beli dan sewa menyewa, yaitu suatu benda dijual dengan harga tidak langsung melainkan dengan angsuran, kemudian dalam pembahasannya, difokuskan mengenai resiko pada perjanjian kemitraan dan denda yang dikenakan oleh perusahaan kepada pengelola pada keterlambatan setor dalam perjanjian kemitraan di Armada Taksi Yogyakarta.

Kemudian skripsi yang mengkaji masalah perjanjian kerjasama promosi, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerjasama Promosi Pada Gardena Pasar Raya dan Swalayan” (Chairul Fida’i, 2002), disusun oleh Chairul Fida’i. Dalam skripsinya dipaparkan, bahwa akad perjanjian kerjasama promosi tersebut merupakan suatu bentuk akad *Ijarah* (sewa menyewa) dan tertuang dalam suatu perjanjian yang tertulis. Penyusun tersebut melihat, bahwa dalam kerjasama tersebut terdapat kekurangan yang berangkat dari kurang jelasnya akad perjanjian yang dilaksanakan. Sehingga dalam pelaksanaannya, terjadi ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dari para pihak.

Skripsi Khusnan Iskandar yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)”. Dalam skripsi ini fokus penelitiannya mengkaji studi perbandingan tentang salah satu bentuk hubungan kerja antara aturan-aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam (*fiqh muamalah*) terkhusus bahasan *Ijarah*. Diantara kesimpulan dari penelitiannya yaitu diharuskan adanya kecakapan hukum diantara pihak-

pihak yang bertransaksi baik menurut hukum Islam maupun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbeda dengan penelitian yang penyusun lakukan yaitu disepertur perjanjian kerja terkhusus dalam bidang *outsourcing*.

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Perjanjian kerja bisa dibuat secara tertulis atau lisan meskipun sebaiknya dibuat secara tertulis agar dapat menjadi kekuatan hukum yang mengikat para pihak yakni antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dapat dijadikan alat bukti terhadap indikasi penyelewengan atau perbuatan pelanggaran perjanjian (*wanprestasi*).

UU Ketenagakerjaan direncanakan akan melakukan revisi yang prosesnya sampai saat ini masih terus berlangsung. Untuk saat ini, mengenai ketentuan-ketentuan dalam ketenagakerjaan mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang lama, yaitu UU No.13 Tahun 2003.

Didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dibahas mengenai Ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Dan diperkuat lagi terbitnya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memiliki dampak sangat besar dalam penanganan masalah-masalah perselisihan perburuhan di Indonesia. Meskipun Undang-undang tersebut telah satu tahun terlambat untuk diimplementasikan disebabkan faktor teknis, Pemerintah, Januari 2006 lalu sudah melakukan tekadnya dalam menerapkan UU tersebut, yang sekaligus menghapuskan

fungsi P4D maupun P4P yang selama ini berfungsi sebagai lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat daerah dan pusat. Di dalam UU kedua tersebut telah diatur beberapa hal mengenai apa saja yang harus tertuang dalam perjanjian kerja, persyaratan dan konsekwensinya. Dimana terbagi kedalam 2 (dua) perbedaan yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT), dan Borongan Pekerjaan (*outsourcing*), Penyelesaian Hubungan Industrial dan PHK.

Namun, dalam perjalanan waktu ada beberapa peraturan yang akan berubah terkait dalam perlindungan mengenai hak-hak pekerja terutama dalam mekanisme teknis pembayaran pesangon pekerja yang di PHK.

Di dalam ajaran agama islam terdapat hukum atau aturan perundang-undangan yang harus dipatuhi oleh setiap umat karena berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadist. Hukum Islam yang disebut juga sebagai hukum syara' terdiri atas lima komponen yaitu antara lain wajib, sunah, haram, makruh dan mubah.

E. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data dan penjelasan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan rumusan permasalahan, diperlukan suatu pedoman penelitian yang disebut dengan metode penelitian, yang dimaksud dengan metode adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan (Cholid Narbuko dan Abu Achamdi, 1997: 1). Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis masalah hingga penyusunan laporan.

Dengan demikian metode penelitian sebagai cara yang dipakai untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis suatu masalah hingga penyusunan laporan, guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Berbagai masalah yang terjadi bagian dari metode yang bersangkutan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dimaksud adalah dengan berdasarkan riset perpustakaan (*library research*) yang bersumber dari Al-Qur'an, Al-Hadits, UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan buku-buku serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Jenis Penelitian

Jenis kegiatan dalam penelitian ini secara spesifikasi lebih bersifat deskriptif, penelitian deskriptif adalah untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala yang lainnya (Cholid Narbuko dan Abu Achamdi, 1997: 1). Metode deskriptif ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang baik, jelas dan dapat memberikan data seakurat mungkin tentang obyek yang diteliti, dalam hal ini untuk menggambarkan pengaturan perjanjian kerja *outsourcing* yang terdapat dalam UU no.13 tahun 2003 dan Hukum Islam (Al-Qur'an dan Al-Hadits).

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mendasarkan pada penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan doktrinal (normatif) karena dalam penelitian ini hukum

dikonsepsikan sebagai norma-norma tertulis yang dibuat dan di undangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang, hukum dipandang sebagai suatu lembaga otonom, terlepas dari lembaga-lembaga lainnya yang ada di masyarakat.

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari dua sumber yang berbeda, yaitu :

a) Data Primer

Yaitu data utama yang berupa keterangan-keterangan yang berasal dari pihak-pihak yang terlibat dengan objek yang diteliti serta undang-undang no 13 tahun 2003, yang dimaksudkan untuk dapat lebih memahami maksud, tujuan dan arti dari.

b) Data Sekunder

Yaitu data-data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui kajian bahan-bahan pustaka, seperti : buku *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* karya Eggi Sudjana, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat Hukum, Politik dan Ekonomi* karya Ahmad Azar Basyir, *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq, UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU no. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta berbagai literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder ini pada pelaksanaanya hanya berfungsi sebagai penunjang dari data primer.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul dari berbagai sumber yang relevan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan penalaran deduktif (Raja Grafindo Persada, 1996: 42-43). Maksud dari penalaran deduktif di sini merupakan langkah analisis dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus, dalam hal ini adalah hukum-hukum yang sesuai dengan perspektif hukum Islam yang dijadikan landasan dan kaidah umum untuk meninjau sistem perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penyusun membagi lima bab. Bab pertama, berfungsi sebagai pendahuluan untuk memberikan gambaran skripsi ini secara keseluruhan, dari latar belakang masalah ini nantinya akan muncul bahasan-bahasan yang menjadi kajian dari skripsi ini. Kemudian dilanjutkan dengan telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan terakhir sistematika pembahasan.

Bab kedua berisikan pengertian perjanjian dalam perspektif hukum islam yang meliputi perjanjian (akad), rukun dan syarat perjanjian, kebebasan kehendak dalam perjanjian dan perjanjian kerja (*Syirkah*).

Bab ketiga, berisikan gambaran umum tentang penjelasan *outsourcing* menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga pembahasan mengenai penjelasan kandungan dan muatan Undang-Undang khususnya yang

berkaitan dengan perjanjian kerja terkhusus *outsourcing*. Dengan adanya gambaran umum ini diharapkan adanya pemahaman yang sinergis dalam menyelesaikan masalah yang dikemukakan oleh penyusun.

Bab keempat berisikan analisis tentang sistem perjanjian kerja *outsourcing* yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melalui tinjauan hukum Islam. dalam bab ini diharapkan seluruh permasalahan terselesaikan dan terjawab secara sistematis dan teoritis.

Terakhir bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan yang meliputi jawaban dari penelitian ini dan juga mencakup saran.