TINJAUAN HUMUM ISLAM TERHADAP SISTEM

 KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCHING CLEANING SERVICE*

(STUDI KASUS DI SMA NEGRI 22 PALEMBANG)

SKRIPSI

Disusun Dalam Rangka Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

APRIANI

NIM : 12170002

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN) RADEN FATAH

PALEMBANG

2016

 **Formulir E.4**

**KEMENTERIAN AGAMA RI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG**

**FAKULTAS SYARI’AH DAN HUKUM**

**PRODI MUAMALAH**

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang*Telp (0711) 362427, Kode Pos: 54, Website:http://radenfatah.ac.id, Email:syariah@radenfatah.ac.id*

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Apriani

Nim/Program Studi : 12170002/Muamalah

Judul Skripsi :TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE*  DI SMA NEGERI 22 PALEMBANG

Telah diterima dalam ujian nunaqosyah pada tanggal Desember 2016

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

**Tanggal Pembimbing Utama :Dr. Holija,SH.,MH**

 **t.t :**

**Tanggal Pembimbing Kedua :Drs.H.M.Legawan Isa.M.H.I**

 **t.t :**

**Tanggal Penguji Utama : Drs.M.Dzulfikriddin,M.Ag**

 **t.t :**

**Tanggal Penguji Kedua : Syahril Jamil,M.Ag**

 **t.t :**

**Tanggal Ketua : Yuswalina, SH,M.H**

 **t.t :**

**Tanggal Sekretaris : Armasito,S.Ag.MH**

 **t.t :**

**KEMENTRIAN AGAMA**

**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**FAKULTAS SYARI’AH**

**JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Kodepos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 362427 KM.3,5 Palembang

**PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Apriani

NIM / Program Studi : 12 170002/ Muamalah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).

 Palembang, Desember 2016

 **Prof. Dr. H. Romli SA.,M.Ag**

 **NIP. 19571210 1986 03 1 004**

****

 **KEMENTRIAN AGAMA RI**

 **UNIVERSITAS ISLAM NEGRI (UIN)RADEN FATAH PALEMBANG**

 **FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

 Jln. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kontak Pos : 54 Telp (0711) 36242KM. 3,5 Palembang

**PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Apriani

NIM / Program Studi : 12170002 / Muamalah

Judul Skripsi :Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

 **Palembang, November 2016**

**Pembimbing Utama Pembimbing Kedua**

**Dr. Holija, SH.,MH Drs.H.M.Legawan Isa.M.H.I**

**NIP: 197202202007102001 NIP: 196603151993031001**

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Apriani

Nim : 12170002

Tempat/Tanggal lahir : Palembang 30 April 1994

Status : Mahasiswa Jurusan Muamalah

 Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas

 Negeri Raden Fatah Palembang

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam*

*Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Outsourcing Cleaning Service (Study Kasus di SMA Negeri 22 Palembang Sumatera Selatan)* adalah benar hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang dirujuk dari sumber.

 Palembang, Desember 2016

 Saya yang menyatakan,

 Apriani

 12170002

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***Motto :***

***Bekerjalah engkau dengan saling ridho suka sama suka dan yang sesuai dengan Syariat Agama.***

***Skripsi ini ku persembahkan untuk :***

* ***Kedua Orang Tuaku yang Tercinta ( Ayahanda Ali Akbar dan Ibunda Subaina ) yang telah memberikan semua yang terbaik untuk hidupku.***
* ***Guru-guru dan Dosen-dosen yang selalu membimbingku kepada kebaikan.***
* ***Sahabat-sahabatku seperjuangan muamalah angkatan 2012***
* ***Almamaterku***

**KATA PENGANTAR**

*Alhamdulillah hirabbil ‘allamin*, segala puji dan syukur kita panjatkan atas karunia Allah Swt, yang telah melimpahkan Rahmat dan HidayatNya kepada kita semua. Sholawat serta salam tidak lupa kita limpahkan kepada Nabi Muhammad Sholallahhua’alaihi Wasalam, yang telah membantu ummat dari zaman kebodohan, menuju zaman yang penuh dengan ilmu.

Dan *Alhamdulillah* saya dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul :**TINJAUN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE D*I SMA NEGERI 22 PALEMBANG**

Dalam menyusun skripsi ini saya menyadari adanya peran dan serta berbagai pihak baik berupa bimbingan, motivator-motivator, serta berupa masukan-masukan yang berarti untuk membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, Berkat kasih dan sayangNya, saya masih diberikan kekuatan dan kesehatan baik pikiran serta badan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda Ali Akbar dan Ibunda Subaina, yang tercinta yang telah banyak memberikan dorongan semangat untuk keberhasilanku.
3. Dekan Fakultas Syari’ah yaitu Prof. Dr. Romli SA. MA beserta staf-stafnya yang telah memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing ku, Ibu Dr. Holija, SH., MH, dan Bapak. Drs.H.M.LegawanIsa.M.H.I yang mana telah banyak memberin masukan-masukan dan ilmu-ilmu untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen Ketua Jurusan Muamalah Ibu Yuswalina, SH.,MH dan Dosen Pembimbing Akademikku Ibu Nilawati, S.Ag.,M.Hum. Yang telah memberikan motivasi dan supportnya demi kelancaranku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku seperjuangan angkatan 2012 yang telah sama-sama berjuang dalam mencari ilmu di UIN, guna mencapai kesuksesan bersama.
7. Untuk Almamaterku UIN (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang).

 Palembang, Oktober 2016

Penulis

 Apriani

 NIM : 12170002

**ABSTRAK**

Dalam ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian *integral* dari masalah ekonomi masyarakat, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana pembangunan ekonomi.Objek penelitian dalam skripsi ini adalah sistem ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* di SMA Negeri 22 Palembang, dimana ketenagakerjaan *outsourcing*CV Graha Permata Indahini sebagai penyalur kerja, sedangkan SMA Negeri 22 Palembang sebagai perusahaan yang membutuhkan jasa. Permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini adalah (1) sistem penerimaan ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* (2) faktor penyebab terjadinya sistem ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* (3) tinjaun pengupahan *outsourcing* dalam tinjauan hukum Islam di SMA Negeri 22 Palembang.

Guna menjawab permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian lapangan yang berdasarkan data kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang berdasarkan hasil analisis wawancara dengan para impormen yang berkenaan dengan ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service*. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Selanjutnya diuraikan dengan cara diskriptif kualitatif dan disimpulkan secara deduktif supaya mudah dipahami.

Dari hasil penelitian ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* di SMA Negeri 22 Palembang. Menunjukkan bahwa ketenagakerjaan ini diperbolehkan dalam islam karena telah memenuhi rukun-rukun dan syarat-syarat ijarah yang sesuai dengan ketentuan syariat islam.karena dalam ijarah tersebut adalah termasuk dalam kategori bermuamalah dalam syarat dan rukunnya. Yaitu mubah atau diperbolehkan. Sejalan dengan kesimpulan ini maka perbuatan bermuamalah sangat dianjurkan dengan ketentuan adanya aqad maka harus dilaksanakan sesuai dengan aqad diawalnya.

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL i**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii**

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii**

**KATA PENGANTAR iv**

**ABSTRAK vii**

**BAB I PENDAHULUAN** 1

A. Latar Belakang Masalah 1

 C. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 8

E. Penelitian Terdahulu 8

F. Metode Penelitian 9

**BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PELAKSANAAN KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING*** 13

A. Pengertian Ketenagakerjaan 13

B. Pengertian *Outsourcing* 15

C. Pelaksanaan *Outsourcing* Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan 17

D. Syarat-syarat Praktek *Outsourcing* 19

E. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan 20

F. Upah Ketenagakerjaan 22

G. Penyelesaian Ketenagakerjaan *Outsourcing* 26

**BAB III GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE* SMA NEGERI 22 PALEMBANG**  27

A. Profil SMA Negeri 22 Palembang 27

B. Sistem *Outsourcing Cleaning Service* Di SMA Negeri 22 Palembang 29

C. Pola Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing Cleaning Service* Di SMA Negeri

 22 PALEMBANG 30

**BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE*  DI SMA NEGERI 22 PALEMBANG 31**

1. Sistem Penerimaan Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service Di SMA*

*Negeri 22 Palembang*  31

1. Faktor penyebab Terjadinya Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning*

*Service* Di SMA Negeri 22 Palembang 41

1. Tinjauan Islam Terhadap Terhadap Pengupahan *Outsourcing Cleaning Service*

Di SMA Negeri 22 Palembang 46

**BAB V PENUTUP**  49

A. Kesimpulan 49

B. Saran-saran 50

C. Daftar Pustaka 51

D. Lembaran Konsultasi Skripsi 56

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Islam mengganggap umat manusia sebagai suatu keluarga. Karenanya, semua anggota keluarga ini mempunyai derajat yang sama di hadapan Allah. Hukum Allah tidak membedakan yang kaya dan yang miskin, demikian juga tidak membedakan yang hitam dan yang putih.secara sosial, nilai yang membedakan satu dengan yang lain adalah ketakwaan, ketulusan hati, kemampuan,dan pelayanannya pada kemanusiaan.[[1]](#footnote-1)

Sekolah Menengah Atas (disingkat SMA) adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat). Sekolah menengah atas (SMA) ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 10,11 sampai kelas 12.

Manusia sebagai makhluk sosial merupakan makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya baik kebutuhan hidup yang bersifat materil seperti makan, minum,pakain,tempat tinggal serta keperluan materi yang lain, maupun kebutuhan spiritual seperti ilmu pengetahuan dan lain-lain

Seperti halnya di negara Indonesia, Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk yang tinggi, dengan ini terjadilah hubungan kontak sosial antara yang satu dengan yang lain, dalam lingkungan masyarakat, terbagi dua kelompok sosial yakni berdasarkan *stratifikasi* sosial dan *deferensi* sosial.

*Stratifikasi* sosial artinya manusia dinilai oleh masyarakat berdasarkan profesi, sedangkan *deferensi* sosial manusia dinilai oleh masyarakat berdasarkan ras, agama, suku. Hal inilah yang terjadi di masyarakat Indonesia.

Dengan ini maka pola kehidupan manusia adanya suatu kesenjangan sosial. Hal ini ditimbulkan karena perbedaan antara golongan atas dan golongan bawah yang dilihat dari profesi masyarakat itu sendiri yang tergolonga dalam *Stratifikasi* sosial.

Ini terjadi di karenakan pola profesi yang berbeda yang disebabkan tinggat kualitas masyarakat seperti keahlian,pendidikan yang berdampak pada perekonomian masyarakat. Ekonomi di masa lalu yang hanya *berorientasi* pada aspek pertumbuhan, dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan memberikan pengalaman yang berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar, yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian *integral* dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan atau dengan kata lain, perlu dibangun rencana pembangunan ekonomi.[[2]](#footnote-2)

Dengan perubahan zaman yang semakin canggih dan banyaknya persaingan dalam mencari pekerjaan maka semakin banyaknya tingkat pengangguran di Indonesia. Dengan ini maka timbullah perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja, akan tetapi perusahaan ini mempunyai wewenang sepenuhnya yang terkadang tidak memikirkan hak pekerja, Namun hal ini masih terus terjadi dikarenakan jumlah lapangan pekerjaan tidak sesuai dengan jumlah penduduk, maka dari itu orang-orang bekerja diperusahaan dimana perusahaan itu sendiri tidak memikirkan hak untuk dirinya. Hal ini dibuktikan dengan upah yang diterimah oleh pekerja tidak sesuai dengan perkerjaan yang dilakukan.

Oleh sebab itu upah memang menjadi tujuan pekerja dalam melakuka pekerjaan. Pengaturan tentang minimum ditunjukan oleh pemerintah sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Kenyataan upah minimum sampai saat ini belum menunjukan regulasi yang di inginkan pekerja.[[3]](#footnote-3)

Dalam kenyataannya upah dalam ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* hanya mendapat upah sebesar Rp 850.000 sedangkan dalam Upah Minimum Profinsi (UMP) sebesar Rp 2.206.000.

Pasal 1 angka 30 undang-undang No.13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerjadan kesepakatan.[[4]](#footnote-4)

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana orang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan suatu hal. Dari peristiwa ini maka timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tulisan.[[5]](#footnote-5)

Menurut pasal 1313 kitab Undang-Undang Hukum Perdata “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya satu orang atau lebih”.[[6]](#footnote-6) Dengan demikian juga menurut subekti, Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam yaitu:

1. Perjanjian perburuhan
2. Perjanjian kerja waktu tertentu
3. Perjanjian pemborongan kerja[[7]](#footnote-7)

Padahal seharusnya menurut perundang-undang aturan mengenai perjanjian kerja tersebut menghadapi timbal balik mengenai permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu. Di satu sisi perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu yang berarti tidak mempersoalkan apakah pekerja itu bersifat tetap atau tidak. Padahal perjanjian kerja tertentu bersifat tidak tetap, tetapi kebanyakan pihak penyedia jasa membuat perjanjian kerja waktu tertentu bersifat tetap.

Namun dalam pelaksanaan aturan mengenai perjanjian kerja tersebut menghadapi beberapa kendala dan bahkan terjadi, misalnya mengenai para pencari keadilan yang sebenar-benarnya dimuka hukum, hal tersebut dikarenakan:

1. Tingkat pendidikan masyarakat yang masih tergolong rendah
2. Kurang pengetahuan masyarakat atas adanya suatu kelembagaan yang dapat membantu meraka berperkara dimuka pengadilan
3. Tidak menumbuhkan dan mengembangkan serta meninggalkan kesadaran hak-hak manusia sebagai subjek hukum.[[8]](#footnote-8)

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasarkan bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang konduktif bagi pembangunan dunia usaha.

 Untuk memenuhi kebutuhan SDM, maka perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja memanfaatkan lembaga *outsourching* untuk merekrut para tenaga kerja. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawannya dengan system *outsourching* pada saat ini, umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production).* Dengan menggunakan system *outsourching* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.

Padahal menurut islam, mengajarkan supaya kita menjalankan kerjasama dengan siapapun, sebagaimana firman Allah yang bebunyi :

Surah An-Nisa ayat 29-30

:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kalian. Dan janganlah kalian membunuh diri kalian, sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepada kalian. Dan barang siapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukannya dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. [[9]](#footnote-9)

Ayat ini menjelaskan bahwa dengan melarang kalian dari memakan harta secara batil dan membunuh dirikan sendiri, sesungguhnya Allah Maha Penyayang terhadap kalian. Sebab, Dia telah memelihara darah dan harta kalian yang merupakan pokok kemaslahatan dan manfaat bagi kalian. Dia mengajarkan agar kalian saling menyayangi, mencintai, tolong menolong, dan memelihara harta serta melindungi diri jika keadaan membutuhkan perlindungan.[[10]](#footnote-10)

Permasalahan-permasalahan seperti itulah yang sering *menstimulir* terjadinya unjuk rasa atau demontrasi, pemogokan kerja dan pada akhirnya bila perusahaan merasa dirugikan maka yang menjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Kesemuanya jelas sangat merugikan bagi kelompok buruh, kemana mereka harus mencari pekerjaan dan dapat mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Upaya pemerintahan dalam membenahi sistem ketenagakerjaan antara lain membentuk perundang-undangan yang jelas.

Di SMA Negeri 22 Palembang Ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* menggunakan Cv. Graha Permata Indah karena dianggap praktis, tidak perlu lagi mentraining karyawan nya karena dalam Cv Graha Permata Indah sudah memberi pelatihan mengenai *cleaning service.* Jadi ketika karyawan telah di lokasi tidak perlu lagi klien nya untuk menjelaskannya lagi dan juga soal upah *outsourcing* ini mengguntungkan bagi si klien (SMA Negeri 22 Palembang), karena upah yang minimum.

Menariknya masalah pelaksanaan pekerja atau *outsourching ,*bahwa dalam sistem ini ada masalah oleh sebab itu, penulis mengangkatnya menjadi sebuah judul skripsi **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan *Outsourching* Cleaning Servis pada SMA Negeri 22 Palembang.**

**B.** **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Sistem Penerimaan Ketenagakerjaan *Oursourching Cleaning service* Studi Kasus Di SMA Negeri 22 Palembang ?
2. Bagaimanakah Faktor Penyebab Terjadinya Ketenagakerjaan *Outsourcing* *Cleaning Service* Di SMA Negeri 22Palembang?
3. Bagaimanakah Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan *Outsourching Cleaning Service* Di SMA Negeri 22Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dala penulisan ini adalah untuk :

1. Untuk Mengetahui Sistem Penerimaan Ketenagakerjaan *outsourching* *Cleaning Service* Di SMA Negeri 22Palembang
2. Untuk Mengetahui Faktor Penyebab Terjadinya Ketenagakerjaan *Outsourcing* *Cleaning Service* Di SMA Negeri 22Palembang
3. Untuk Mengetahui Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Ketenagakerjaan *Outsourching Cleaning Service* Di SMA Negeri 22Palembang

**E.**  **Penelitian Terdahulu**

*Pertama,*Ady Tjahyadi (2004) “Tinjauan Hukum Islam Terhadap UU Ketenagakerjaan Tentang Upah Pekerja”, penulis memaparkan tentang pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah, sebagaimana dalam pasal 9 menyebutkan “bagi perusahaan yang telah memberikan upah pokok lebih tinggi dari ketetapan upah minimum yang berlaku makapengusaha tidak boleh menurunkan tingkat upah tersebut”.

 *Kedua,* Nuril Asfah (2001)”Hak dan Kewajiban Kaum Buruh dalam Pandangan Islam”, penulis menguraikan tentang hak dan kewajiban. Hak dapat dimaknai sebagai sesuatu yang melekat kepada suatu objek, tempat, individu, keompok, dan sebagainya dimana hak-hak tersebut harus dapat tumbuh, berkembang, dan bebas mengeluarkan proses pengembangannya. Dan hak-hak itu mencakup “hak hidup, hak kemerdekaan, hak kehormatan diri, dan hak meiliki”.

 K*etiga,* Muslih (1998) “Syarikat Kerja Tentang Perburuhan Mazhab Syafi’I”, penulis menjelaskan tentang syarat-syarat berserikat kerja antaranya ; sudah baligh, sama mempunyai modal, yang diakadkan bermanfaat, dan tidak dalam keadaan terpaksa, manfaat syarikatnkerja dalam bidang perburuhan adalah untuk memudahkan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan dasar hukum mazhab Syafi’I dalam masalah syarikat itu merupakan salah satu cara tolong menolong walaupun dalam bentuk pemberih upah”.

 Sedangkan punya penulis mengenai Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Outsourcing, penulis memaparkan tentang pelaksanaan ketenagakerjaan yaitu mengenai upah minimum dan mengenai hak dan kewajiban karyawan outsourcing.

**F. Metode Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22Palembang

1. **Populasi dan Sampel**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah[[11]](#footnote-11) orang-orang yang pernah melakukan ketenagakerjaan *outsourcing cleaning service* berlokasi di SMA Negeri 22 Palembang. Dari data yang diperoleh, terdapat 4 karyawan yang melakukan ketenagakerjaan *outsourcing* Di SMA Negeri 22Palembang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dari sini penulis dapat menyimpulkan bahwa sampel adalah seseorang atau individu yang dipilih atau terpilih untuk mewakili dari keseluruhan individu yang ada dalam suatu penelitian. Adapun sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh sampel (*boring sampling)* yang ada.

Dalam penetapan sampel penulis berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto yaitu “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar atau di atas 100 dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.[[12]](#footnote-12) Dan karena penelitian ini jumlah subjek yang diteliti kurang dari 100 melainkan hanya 11 orang maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

Pihak yang bersangkutan antara lain :

1. Ketua *Outsourcing* : Muhammad Wahid
2. Koordinasi Lapangan : Febriansyah
3. Kepala Sekolah : Hj.Nyayu Nurlaila, M.Pd.
4. 3 Karyawan *Cleaning Service*

 kemudia dilakukan pengumpulan datanya sehingga akan diperoleh data yang kongkrit sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

1. **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus, sumber data primer didapat dari hasil mewawancarai responden, dan pada umumnya berupa variasi-variasi persepsi dari responden atau narasumber. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dari Pihak yang bersangkutan antara lain :

1. Ketua *Outsourcing* : Muhammad Wahid
2. Koordinasi Lapangan : Febriansyah
3. Kepala Sekolah : Hj.Nyayu Nurlaila, M.Pd.
4. 3 Karyawan *Cleaning Service*
5. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu data yang berbentuk kepustakaan, dokumen-dokumen yang berkaiatan dengan masalah yang diteliti. Yaitu berupa buku-buku, jurnal-jurnal, internet. Rujukan buku seperti Fiqih Sunnah, Fiqh Muamalat Klasik dan kontemporer. [[13]](#footnote-13)
6. **Teknik Pengumpulan Data**

 Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh melalui dengan dua cara yaitu :

1. Wawancara merupakan metode yang dipergunakan untuk memperoleh keterangan melalui lisan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dengan mengunakan pedoman wawancara, maka data akan didapat secara jelas dan teratur dari lokasi tersebut, dan dapat juga mengadakan tanya jawab kepada pihak *o*utsourcing maupun pihak buruh *cleaning service* yang ada di SMA Negeri 22 Palembang, baik melalui pedoman maupun dengan cara bebas terarah.[[14]](#footnote-14)
2. Study Kepustaka

 Study kepustaka, studi ini digunakan untuk mendapatkan data skunder dengan metode dokumentasi yaitu digunakan untuk mendapatkan data dsebagai data tambahan yang berdasarkan dokumen-dokumen, referensi, buku-buku, lembaran-lembaran serta dari internet yang mana metode ini dipergunakan untuk menghimpun data yang diperlukan dalam penelitian.

1. **Analisis Data**

 Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, kemudian penulis dapat dianalisa secara *deskriptif kualitatis* yaitu, mengambarkan atau menguraikan permasalahan yang ada dalam pokok permasalahan kemudian penguraian tersebut ditarik kesimpulan secara *duduktif*, yakni menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum ke khusus, sehingga penyajian hasil penelitian ini dapat di pahami denngan mudah.[[15]](#footnote-15)

**BAB II**

**TINJAUAN UMUM TERHADAP PELAKSANAAN KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING***

**1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Pekerjaan merupakan masalah yang serius bagi seorang karena orang akan menghidupi dirinya dari hasil bekerja, bahkan bagi keluarga. Ada beberapa istilah yang dipakai dalam ketenagakerjaan, yaitu tenaga kerja[[16]](#footnote-16). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

 Istilah kerja dalam ilmu ekonomi dipakai dalam pengertian yang amat luas. Setiap pekerjaan, baik manual maupun mental, yang dilakukan karena pertimbangan uang disebut kerja. Setiap kerja yang dilakukan untuk tujuan bersenang-senang dan hiburan semata, tanpa ada pertimbangan untuk mendapat imbalan atau kompensasi, bukan kerja. Menurut Marshall, *any exertion of mind and body undergone partly or wholly with a vie to some goog other than the pleasure derived directly from work, is called labor*. Tenaga kerja dalam pengertian ini mencakup *professional skill* yang amat tinggi dari jenis apa pun juga, hingga tenaga kerja yang tidak memiliki *skill.* Jadi, istilah tersebut mencakup tenaga kerja tingkat tinggi seperti para ilmuan, insinyur, dokter, ahli ekonomi, guru besar, ahli hukum, hakim, akuntan, diplomat, administrator, serta pekerja biasa di pabrik-pabrik, sawah, dan kantor pemerintah.

 Sebagian ahli ekonomi membagi tenaga kerja menjadi tenaga kerja produktif dan tidak produktif. Disebut produktif jika ia menambah nilai materil, seperti pekerja di sektor pertanian dan manufaktur. Jika tidak menambah nilai materil, maka disebut tidak produktif. Menurut Adam Smith, pekerjaan kasar maupun yang terhormat di masyarakat seperti penguasa dengan semua bawahannya dalam administrasi sipil, pengadilan dan militer, mereka itu adalah pekerjaan tidak produktif. Menurut konsepsi modern, semua tenaga kerja disebut produktif asal pekerjaan dilakukan untuk memperoleh pendapatan.

1. Kemuliaan Tenaga Kerja

Kemuliaan dan kehormatan menyatu dengan kerja dan tenaga kerja di dakam islam sedangkan sumber-sumber pendapatan yang diterima tanpa kerja dan perolehan yang mudah seperti bunga, *games of chance,* dan sebagainya, dipandang rendah dan hina serta dilarang. Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya sehingga para nabi yang merupakan manusia yang paling mulia pun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafkah. Al-Quran menyebutkan contoh Nabi Dawud dan Nabi Musa yang masing-masingbekerja sebagai pandai besi dan pengembala kambing. Beliau tidak memandang rendah maupun mulia pekerjaan apapun juga. Islam sanggat menekan kehormatan kerja.[[17]](#footnote-17)

**2. Pengertian *Outsourcing***

 Walaupun dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi tentang ketenaga kerjaan ini dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis sebagai mana diatur dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 Undang-undang No 13 Tahun 2003.

 Kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan system *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisien biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan system *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Ilustrasi *outsourching*sebagai berikut : Adiangkat sebagai karyawan di perusahaan X. sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y, di sini dapat dilihat bahwa perusahaan X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati maka perusahaan Xakan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan memperkerjakan karyawan di perusahaan Y. terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Dari ilustrasi diatas, dapat kita lihat bahwa di dalam system *outsourching* terdapat dua perjanjian, yaitu :

1. Perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X
2. Perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y.

Dengan adanya dua perjanjian yang terpisah tersebut, walaupun A sehari-hari bekerja diperusahaan Y, status A tetap sebagai karyawan perusahaan X. oleh karena itu, dalam system *outsourching* ini pemenuhan hak-hak A (seperti yang diterima para pekerja tetap diperusahaan tersebut. Padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap.

 Beberapa praktisi ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik system *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan.

 Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negative dari system *outsourcing* ini.

 Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja/buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-hak dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan.

Syarat-syarat yang wajib dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang
2. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi
3. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
4. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis , yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

**3. Pelaksanaan *Outsourcing*  Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Pembangunan ekonomi dalam global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua ini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktual dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjdi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing,* memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

 Praktek sehari-sehari *outsourcing* selama ini diakui oleh banyak merugikan perkerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lainnya. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

 Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing.* Kalaupun ada, barangkali peraturan Mentri Tenaga Kerja No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketenagakerjaan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang hanya merupakan salah satu aspek dari *outsourcing.*

 Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dalma kompleks. Namun setidak-tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian apabila terjadi permasalahan.

 Dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaa *outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja, sanggat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati. Oleh karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*lambour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberi sehingga sanggat merugikan pekerja/buruh.Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja. [[18]](#footnote-18)

1. **Syarat-syarat Praktek *Outsourcing***

 Praktek *outsourcing* dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut.

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan dibuat secara tertulis
2. Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pekerjaan, diharuskan memenuhi syarat-syarat :
3. Apabila bagian pekerjaan yang tersebut dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
4. Bagian pekerjaan ini merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga kalau dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung, dan
5. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

 Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi perusahaan/buruh pada perusahaan penerima pekerja sekurang-kurangnya sama dengan perusahaan pekerja/buruh pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini berguna agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di perusahaan pemberi maupun perusahaan oenerima pekerjaan karena pada hakikatnya bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi syrat-syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang lebih rendah.

**5. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

 Pengaturan *outsourcing* bila dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum pelaksanaan *outsourcing* dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang, yaitu :

1. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

1. Bidang hubungan kerja

Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau waktu yang tak tertentu.

1. Bidang kesehatan kerja

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jamianan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya.

1. Bidang keamanan kerja

Bidang keamanan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusahan untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.

1. Bidang jaminan sosial buruh

Bidang jaminan sosial buruh, telah diatur dalam Undang-undang No 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas waktu maksimal yang diakui oleh PT Jamasostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakuakn revisi penyesuaian.[[19]](#footnote-19)

 Selain upaya tersebut, dapat mengurangi timbulnya kerancuan dapat pula dilakuakan dengan membuat dan menetapkan skema proses produksi suatu barang maupun jasa sehingga dapat ditentukan pekerjaan pokok/ utama (*core business)*; perlu dikomunikasikan dengan pekerja/buruh dan serikat perkerja/serikat buruh serta instansi terkait untuk kemudian dicantumkan dalam peraturan perusahaan/peraturan kerja bersama.

 Dengan demikian, pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya dimaksud untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam praktiknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturannya itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat di samping perlunya kesadaran dan iktikad baik semua pihak.[[20]](#footnote-20)

**6. Upah Ketenagakerjaan**

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.

1. Pengertian upah

 Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakuakan.

 Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekera untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketetuan pasal 1 angaka 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003 disebut bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemeuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. [[21]](#footnote-21)

1. penentuan Upah

berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi moderen mengenai penentuan upah ini. Menurut *subsistence theory,* upah cenderung ke suatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory* menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual claimant theory,* dalam kondisi persaingan sempurna, setiap pekerja yang memiliki *skill* dan efisiensi yang sama dalam suatu kategori akan menerima upah yang sama dengan VMP (*volue marginal product*) jenus pekerjaan yang bersangkutan. Artinya, tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah itu ditetapkan.[[22]](#footnote-22)

 Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai hal ini, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan tetap mengigat ajaran islam berikut ini :

1. An-Nahl ayat 90

**ان الله يامر بالعدل والاحسن وايتا ى ذى القربى وينهى عن الفحشاء والمنكروالغي يعظكم لعلكم تذ كر ون**

 sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan…

Tafsir : Allah SWT memerintahkan kaum Muslim untuk berbuat adil dalam semua aspek kehidupan serta melaksanakan perintah Al-Quran, dan berbuat ihsan (keutamaan). Adil bearti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan di antara hak dan kewajiban.[[23]](#footnote-23)

 Demikianlah, pekerja maupun majikan harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi karyawannya dalam proses produksinya adalaha banyak sekali. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pegawainnya itu agar dapat menjalankan kehidupannya dengan baik.

 Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, dan perumahan. Seorang pekerja harus dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makanan, pakaian, dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya. Pendidikan anak-anakanya pun harus dipenuhi, dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.

1. Perlindungan Upah

 Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan[[24]](#footnote-24).

 Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 89-92 Undang-undang No 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

 Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah ini masih menemui banayak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

**7.** **Penyelesaian Ketenagakerjaan *Outsourcing***

 Dalam pelaksanaan *outsourcing* (Alih Daya) berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya. Menutur pasal 66 ayat (2) huuf c No.13 Tahun 2003, penyelesaian yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan peberi kerja, yang wewenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja sesuai dengan kesepakatan awal dengan perusahaan pemberi kerja.[[25]](#footnote-25)

**BAB III**

**GAMBARAN UMUM PELAKSANAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE* SMA NEGERI 22 PALEMBANG**

**A. Profil SMA Negeri 22 Palembang**

 SMA Negeri 22 Palembang berlokasi di Jalan kelapa gading Kelurahan prumnas talang kelapa Kecamatan Alang-alang Lebar Kabupaten Kota Palembang Provinsi Sumatra Selatan, Indonesia. SMA Negeri 22 Palembang salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Sumatra Selatan, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia masa pendidikan sekolah di SMA Negeri 22 Palembang ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai kelas XII.

 Sejarah awal mulanya SMA Negeri 22 Palembang, pada tanggal 18 juli 1981 SMA Negeri 22 Palembang mulai dibuka dengan jumlah siswanya saat itu sebanyak 144 orang (3 kelas).

 Selama 35 tahun SMA Negeri 22 telah banyak menghasilkan lulusan/ alumni yang tersebar di perguruan tinggi terutama di Indonesia seperti UI,STAN,UGM,ITB,UNSRI,UNPAD,dll juga UMM Malaysia. Ini semua merupakan perjuangan keras dari tenaga edukatif yang sekarang sudah berjumlah 69 orang dibantu staf TU 14 orang termasuk di dalamnya tenaga honorer, pengelola perpustakaan, pengelola lab, dan petugas *outsourcing cleaning service.*

 Tanggal 1 September 1995 terbit keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah nomor 482/C/KEP/1/1995 menetapkan SMA Negeri 22 Palembang berstatus B. kemudian Tim Akreditasi yang melakukan evaluasi pada tanggal 14 Juli 2006, lalu di tanggal 7 November 2007 terbitlah sertifikat dari Badan Akreditasi Sekolah Nasional yang menetapkan SMA Negeri 22 Palembang berstatus Terakreditasi A (Amat Baik) dengan nilai 91,23. Lalu Terakreditasi A yang kedua pada tahun 2011 dengan nilai 92.

 **VISI DAN MISI SMA NEGERI 22 PALEMBANG**

**VISI:**

**"BERIMAN DAN BERTAQWA, BERPRESTASI, BERBUDAYA, BERKARAKTER, DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN."**

Indikator Ketercapaian Visi:

1. Terwujudnya warga sekolah yang berperilaku sesuai dengan norma agama dan etika.
2. Terwujudnya proses pembelajaran berbasis global.
3. Terlaksananya komunikasi dan pertukaran informasi melalui ICT.
4. Meningkatnya kompetensi akademik dan nonakademik yang berorientasi global.
5. Terciptanya kerja sama dan kebersamaan yang dilandasi semangat demokrasi.
6. Terciptanya perilaku warga sekolah yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan yang bersih, rapi, dan indah.
7. Terciptanya perilaku warga sekolah yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan karakter bangsa.

**MISI:**

1. Mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi sekolah.
2. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Meningkatkan kemampuan warga sekolah dalam IPTEK.
4. Mengembangkan potensi siswa yang kreatif, inovatif, berkualitas dan berakhlak mulia.
5. Mengembangkan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan sesuai dengan kebutuhan.
6. Mengembangkan standar penilaian.
7. Menanamkan kepedulian sosial, lingkugan, dan semangat kebangsaan.

**B. Sistem *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang**

* 1. Sistem penerimaan

Sistem penerimaan *outsourcing cleaning service*  menggunakan sistem lamaran, dengan prosedur Cv Graha permata indaha (sebagai perusahaan penyalur kerja) menawarkan hubungan kerja dengan SMA Negeri 22 Palembang dan karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, buikan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Dan karyawan *outsourcing* ini telah memiliki standar kerja sebelum turun langsung ke lokasi kerja yang sesungguhnya

* 1. Waktu keja

Waktu kerja karyawan dimulai pukul 6.30-1400, waktu menyesuaikan jadwal sekolah, datang sebelum murid datang dan pulang sesudah murid pulang. Waktu libur juga menyesuaikan yaitu, hari libur nasional dan libur dari dinas pendidikan kota.

**C. Pola Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang**

Adapun gaji yang diterima oleh pekerja *outsourcing cleaing service* di SMA Negeri 22 Palembang sebesar Rp. 850.000, Mekanisme pembayaran tenaga kerja *outsourcing cleaning service* di SMA Negeri 22 Palembang

1. Cv graha permata indah (sebagai penyalur kerja) mengirim slip gaji via email ke SMA Negeri 22 Palembang
2. Setelah SMA Negeri 22 Palembang menyetujui atas slip gaji yang dikirim, barulah SMA Negeri 22 Palembang membayar ke Cv graha permata indah
3. Setelah diterima Cv graha permata indah, baru kemudian dibayar ke tenaga kerja.

**BAB** IV

**TINJAUAN HUKUM ISLAH TERHADAP KETENAGAKERJAAN *OUTSOURCING CLEANING SERVICE* DI SMA NEGERI 22 PALEMBANG**

1. **Sistem Penerimaan Ketenagakerjaan *Outsourcing cleaning service* Di SMA Negeri 22 Palembang Di Tinjau Dalam Hukum Islam**

Pembangunan ekonomi dalam global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua ini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktual dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing,* memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.

 System pelaksanaan *Outsourcing cleaning service* antara klien, perusahaan dan kaum buruh (tenaga kerja) di SMA Negeri 22 palembang

1. Prosedur lamaran, Menurut ibu Aina Selaku karyawan mengatakan dalam sistem Outsourcing ini, cara penerimaan nya ialah Cv Graha Permata Indah menawarkan hubungan kerja dengan SMA Negeri 22 Palembang dan karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu melalui *Outsourcing*, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Dan karyawan *outsourcing* ini telah memiliki standar kerja sebelum terjun langsung ke lokasi pemberi kerja, yaitu mereka tidak perlu lagi untuk melatih karyawan ini[[26]](#footnote-26)
2. Waktu kerja, Menurut Ibu Ides selaku karyawan *outsourcing*  mengatakan, adapun waktu kerja karyawan dimulai pukul 06.30- 14.00, waktu menyesuaikan jadwal sekolah, datang sebelum murid datang dan pulang sesusah murid pulang, waktu libur juga menyesuaikan waktu sekolah yaitu, hari libur nasional, dan libur dari Dinas pendidikan kota.[[27]](#footnote-27)

 Dalam sistem pelaksanaan ketenagakerjaan *outsourcing* selama ini diakui oleh banyak merugikan perkerja/buruh, dikarenakan :

1. hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu). Padahal islam mengatur mengenai perjanjian bahwa Allah telah memerintahkan untuk memenuhi seluruh perjanjian dan kewajiban, baik perjanjian dengan sesama.
2. upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karier, dan lain-lainnya. Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.[[28]](#footnote-28)
3. Perjanjian tenaga kerja *Outsourcing cleaning service,* perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dibuat antara buruh dan perusahaan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah tertentu. Perjanjia menurut pasal 1338 KUH perdata (atas kebebasan berkontrak) adalah semua persetuuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatny. Perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.

 Bentuk perjanjian kerja yang digunakan dalam alih daya (*Outsourcing*) adalah perjanjian kawtu tertentu (PKWT). Begitu juga bentuk perjanjian kerja anatara tenaga kerja *Outsourcing*  *cleaning service* denga perusahaan Cv Graha permata indah adalah perjanjian waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu adalah (PKWT) perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu [[29]](#footnote-29)

 Menurut pak Muhammad Wahid selaku koordinasi lapangan *Outsourcing cleaning service* mengatakan, hal-hal yang dimuat dalam perjanjian PKWT secara tertulis antara perusahaan Cv Graha permata indah dengan tenaga kerja *outsourcing*, meiputi

1. Hubungan kerja
2. Cv Graha permata indah menerima dan memperkerjakan tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan pengguna jasa (SMANegeri 22 Palembang) yang telah mengadakan kerja sama dengan Cv Graha permata indah dimana dalam perjanjian ini adalah pengguna jasa dengan lokasi kerja di daerah dimana lokasi perusahaan pengguna jasa tersebut
3. Perjanjian kerja waktu tertentu ini berlaku selama perusahaan pengguna jasa masih membutuhkan, dan belum memutuskan hubungannya dengan perusahaan penyedia jasa
4. Dalam hal Cv Graha permata indah masih membutuhkan tenaga kerja *outsourcing cleaning service* maka perjanjian kerja ini dapat diperpanjang dengan persetujuan kedua belah pihak dan juga perusahaan pengguna jasa sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undang
5. Imbalan
6. Gaji pokok training sebesar Rp 800.000 apabila melewati training selama 3 bulan maka gaji nya akan naik Rp 50.000, jadi totalnya Rp 850.000.
7. Gaji pokok dikenakan potongan jamsostek
8. Pemutusan perjanjian

Pihak Cv Graha permata indah dapat memutuskan perjanjian ini jika pihak tenaga kerja melakukan perbuatan tersebut dibawah ini dengan sengaja atau tidak sengaja yang merugikan pihak perusahaan Cv Graha permata indah dan pihak perusahaan pengguna jasa antara lain :

1. Pihak tenaga kerja tidak masuk kerja 1 hari tanpa pemberitahuan maka akan diberikan surat peringatan
2. Pihak tenaga kerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut turut tanpa pemberitahuan maka akan dianggap mengundurkan diri
3. Pihak tenaga kerja melakukan pelanggaran/ kesalahan berat yang akibatnya baik langsung maupun tidak langsung dapat merugikan merugikan atau mencemarkan nama baik perusahhan maka akan langsung diberhentikan secara tidak hormat
4. Jika terjadi kesalahan yang dilakukan pihak tenaga kerja baik disengaja maupun tidak disengaja merupakan kewajiban pihak tenaga kerja
5. Pihak kedua meninggal dunia
6. Pihak tenaga kerja melakukan pelanggaran terhadap isi perjanjian ini
7. Penyelesaian perselisihan
8. Perselisihan yang timbul sebagai akibat perjanjian ini akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat
9. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan secara musyawarah maka masing-masing pihak sepakat untuk menyelesaikan di pengadilan negeri setempat dan masing-masing pihak memilih kediaman hukum yang tepat[[30]](#footnote-30).

 Dalam islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (ujrah) secara definisi ujrah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta’jir (penyewa), serta pemilikan harta dari pihak mu’jir (pemberi sewa) oleh seorang ajir. Atau dengan kata lain ujrah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi atau upah.[[31]](#footnote-31)

 Syarat tercapainya transaksi ujrah tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakuakan aqad, yaitu si penyewa tenaga kerja (disebut dengan musta’jir) dengan orang yang dikontrakkan atau pemberi jasa/tenaga (disebut dengan ajir) kelayakannya tersebut meliputi :

1. Kerelaan (keridhaan) dua orang yang bertransaksi

Hukum yang berlaku dalam masalah upah atau gaji, sebenarnya kembali kepada keridhaan kedua belah pihak. Prinsipnya adalah ‘an taradhin yaitu kedua belah pihak saling ridha yang disepakati di awal perjanjian[[32]](#footnote-32). Tenaga kerja *outsourcing* harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Untuk membuktikan kesepakatan maka dalam perjanjian tersebut harus ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

1. Berakal

Pada tahap ini seseorang telah mencapai *aqil-baliq* dan dalam keadaan normal ia dianggap telah menjadi *mukallaf.* Kapan seseorang dianggap telah *baliq* ini terdapat perbedaan pendapat dari para ulama. Mayoritas ulama menyebut usia 15 tahun, sedangkan sebagian kecil ulama mazhab maliki menyebutkan 18 tahun. Namun ada yang memudahkan perkiraan *baliq* ini dengan tanda-tanda fisiknya.

1. Jelas upah dan manfaat yang akan di dapat

Masalah aqaq pekerjaan penting dipahami dalam satu persepsi yang sama oleh pihak perusahaan dan tenaga kerja. Aqad pekerjaan akan menjadi syarat dan pedoman dalam bekerja karena ia mengikat kedua belah pihak. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Ketentuan kerja

Ujrah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenganya. Waktu harus ditentukan, misalnya seharian,bulanan dan tahunan. Selain itu, upah kerjanya harus ditetapkan.

1. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Didalam ijarah tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang ajir. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi Ujrah yang masih kabur hukumnya adalah pasif (rusak).

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, Cv Graha permata indah menjelaskan bentuk dan jenis pekerjaan yanga akan diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing cleaning service,* hal tersebut termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Adapun bentuk dan jenis pekerjaan yang tenaga kerja trima merupakan sandingan dari perusahaan pengguna jasa.

1. Waktu kerja, dalam praktek *Outsourcing* masalah waktu sanggat diperhatikan juga, sebagai mana yang telah diatur dala keputusan menteri tenaga kerja dan tranmigrasi RI Kep. 100/MEN/VI/2004, pasal 3 ayat 2 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, disebutkan bahwa jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 tahun. Sebagaimana transaksi Ujrah harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi ajir. Adapun waktu yang diterapkan oleh Cv Graha permata indah yaitu selama kontrak kerja dengan klien (SMA Negeri 22 Palembang) masih ada atau masih diteruskan, disitupula kontrak kerja dengan tenaga kerja akan diteruskan.

Dalam islam apabila yang memang disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, mak tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja dalam *outsourcing* terjadi terhadap 3 objek yaitu pihak perusahaan *outsourcing* sebagai vendor atau pensuplai dan penyedia tenaga kerja. Dalam penyediaan jasa pekerja alih daya atau *outsourcing*, ada 2 tahapan perjanjian yang dilakukan harus dilakukan, yaitu :

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perjanjian pekerja
2. Perjanjian pekerja dengan karyawan

Denga adanya 2 perjanjia tersebut, maka hubungan-hubungan kerja yang terjadi, walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Sedangkan pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, sarat-sarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara, keduanya salingt membutuhkan satu dengan yang lainnya.karena itu, konsep islam tentang hubungan kerja majikan- pekerja adalah konsep penyewaan (ujrah). Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai musta’jir (penyewa) dan mu’jir (pemberi sewa). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan mu’jir adalah memberikan manfaat dan menpatkan upah.

Antara musta’jir dan mu’jir terikat perjanjia selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam aqad ijarah ini, mesta’jir tidak dapat menguasai mu’jir, karena status mu’jir adalah mandiri, dan hanya diambil manfaatnya saja. Berbeda dengan jual beli, ketika aqad selesai maka pembeli dapat menguasai sepenuhnya barang yang dibelinya. Dalam *outsourcig* terdapat 2 kali bentuk ijarah yaitu, :

Pertama, ujrah dalam arti sewa menyewa yang terjadi pada perusahhan *outsourcing* dengan perusahaan penggunanya dimana perusahaan penyewa ataupun mengambil manfaat dari barang baik berupa computer atau pun barang modern dan tenaga keja yang bisa dimanfaatkan oleh perusahhan pengguna untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Kedua, ujrah dalam arti upah mengupah yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing,* yakni perusahaan *outsourcing* memanfaatkan keahlian dari karyawan untuk pekerjaannya. Maka karyawan juga berhak untuk mendapatkan upah dari kerja yang telah dilaksanakan. Dan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah mempunyai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan *outsourcing.*

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah adalah kontrak kerja sama yang seharusnya saling mengguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusahan. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memproleh penghasilan dari imbalan yang diberikan penggusaha karena memberikan jasa kepada penggusaha. Karena itulah, hubungan ketenaga kerjaan dalam pandangan islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan tidak boleh satu pihak menjalini dan merasakan dizalimi oleh pihak lainnya.

1. **Faktor Penyebab Terjadinya Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing* Cleaning Service Di SMA Negeri 22 Palembang**

 Adapun Faktor yang mempengaruhi terjadinya ketenagakerjaan *Outsourcing* untuk mendukung sasaran bisnis. Beberapa alasan mengapa perusahaan menggunakan system *0utsourcing.*Antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan focus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *renggineering*
4. Membagi resiko
5. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
6. Memungkinkan tersedianya dana capital
7. Mencipyakan dana segar
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Alasan-alasan diatas adalah alasan yang menguntungkan bagi perusahaan, sedangkan bagi pekerja atau buruh itu sanggat merugikan.

 Dan inilah alasan-alasan pekerja atau buruh untuk bekerja dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*

1. Kurangnya lowongan pekerjaan bagi masyarakat, mengakibatkan masyarakat memilih system *outsourcing* walaupun mereka tahu,
2. Ketidak pastian jangka waktu pekerjaan
3. Kurangnya kesejahteraan dan perlindungan kerja terhadap kaum buruh
4. Tidak adanya kompensasi jika diberhentikan
5. Banyaknya potongan penghasilan oleh perusahaan *outsourcing*
6. Pekerjaan kontrak sulit untuk berkarir[[33]](#footnote-33)
7. **Tinjauan Islam Terhadap Pengupahan *Outsourching Cleaning Service* Di SMA Negeri 22 Palembang**

Praktik pengupahan merupakan prosedur penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atau jasa pekerja. Biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut. Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan dalam menentukan imbalan terhadap pekerja. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut:

1. Upah Menurut Waktu Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau karyawan yang tidak berprestasi, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan adalah tidak ada dorongan dan semangat untuk bekerja

2. Upah Menurut Hasil Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan hasil produksi banyak maka akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, demikian sebaliknya karyawan yang mendapatkan hasil produksi sedikit maka akan mendapatkan upah yang lebih rendah. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah Premi Upah premi dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu yang sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

**من ا ستا جير ا فايعامه ا جر** ه

*“* siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa bayarannya”

Hadis ini menjelaskan bahwa seorang buruh jangn sampai tidak mengetahui upahnya karena hal itu dapat membuka peluang terjadinya proses penipuan.

 Dalam hal pengupahan Cv Graha permata indah bersikap transparan terhadap tenaga kerja hal itu bisa terlihat dalam perjanjian yang mana besarnya upah yaang diterima tenaga kerja *outsoutcing* disebutkan di dalam perjanjian tersebut. Dalam hal ini besarnya upah yang diterima oleh pekerjan *outsourcing* mengikuti praturan perusahaan dimana ia bekerja.

 Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penulis menganalisis bahwa praktik pengupahan pekerja *Outsourcing Cleaning Service* yang terjadi di SMA Negeri 22 Palembang menerapkan system pengupahan para tenaga kerja *Outsourcing* menggunakan system *pre-financing* maksudnya yaitu seluruh biaya tenaga kerja, seperti gaji, lembur, insentif, jamsostek dan lain-lain dan ditagihkan terlebih dahulu ke perusahaan klien oleh Cv Graha Indah permata selanjutnya, setelah dilakukan pembayaran oleh SMA Negeri 22 Palembang, Cv Graha Permata Indah baru melakukan pembayaran kepada tenaga kerja yang ditempatkan di SMA Negeri 22 Palembang

**Mekanisme pembayaran tenaga kerja *Outsourcing Cleaning Service* Cv Graha Permata Indah Di SMA Negeri 22 Palembang**

 1 2

Tenaga Kerja

CV. Graha Permata Indah

SMA Negeri 22 Palembang

 2

Keteragan gambar :

1. Cv Graha Permata Indah mengirim slip gaji via email ke SMA Negeri 22 Palembang
2. Setelah SMA 22 Palembang menyetujui atas Slip gaji yang dikirim, kemudian SMA Negeri 22 Palembang membayar ke CV. Graha Permata Indah
3. Setelah diterima CV. Graha Permata Indah, baru kemudian dibayar ke tenaga kerja

 Adapun gaji yang diterima oleh para pekerja *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang sebesar Rp.850.000 dan itupun belum termasuk pemotongan biaya Jamsostek. Sedangkan untuk UMR di Provinsi Sumatra Selatan pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp 2.206.000.[[34]](#footnote-34)

 Menurut febriyansah hidup di kota seperti palembang, penghasilah Rp 850.000 perbulan tampaknya masih jauh dari kecukupan. Apalagi kebutuhan hidup yang semakin melambung, baik untuk biaya sehari-hari maupun bayar rumah kontrakan. Uang sebesar itu hanya mampu bertahan hingga di pertengahan bulan, apalagi yang sudah berkeluarga. Meskipun pemerintah telah menetapkan upah minimum propinsi (UMP) sebesar Rp 2.206.000 tapi ada saja perusahaan yang masih melanggar nya.

 Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, dan perumahan. Seorang pekerja harus dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makanan, pakaian, dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya. Pendidikan anak-anakanya pun harus dipenuhi, dan demikian pula layanan kesehatan untuknya dan keluarganya.

 Dalam pandangan hukum islam ketenagakerjaan *outsourcing* sistemnya diperbolehkan karena telah memenuhi rukun-rukun dan syarat ujrah sesuai dengan ketentuan yang di syariatkan oleh agama islam.

 Terdapat dalam surat An-Nisa :59

**يا يها الذين ءامنوا اطيعوا الله واطيعوا الرسول واولى الامر منكم فان تنزعتم فى شىء فردوه الى الله والر سول ان كنتم تومنون بالله واليوم الاخر ذلك خير واحسن تاويلا**

 Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Taatilah Rasulnya, dan pemimpin diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasulnya (Sunnahnya), jika mereka benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikianlah itu lebih utama (bagimu)dan lebih akibatnya.

 Dalam peraturan upah minimum provinsi (UMP) Sumsel yang telah ditandatangani oleh Gubernur bahwa UMP Sumsel sebesar Rp 2.206.000 dan kenyataanya pendapatan ketenagakerjaan *Outsourcing* ini sebesar Rp 850.000. sanggat jauh berbeda dengan UMP Sumsel dan ketenagakerjaan ini telah melanggar peraturan pemerintah.

Diantara bentuk-bentuk kezaliman yang paling jelas adalah memeras kaum buruh dan menahan upah kerja mereka. Sesungguhnya hal semacam itu sanggat diharamkan dan sanggat jelas pelaranggannya karena dapat dikatagorikan sebagai memakan harta secara batil. Di dalam hadis qudsi yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam shahihnya, disebutkan :

**ثلا ثه ا نا خصمهم يو م ا لقيا مة ر خل ا عطى بي تم غد ر, ر خل با ع حر ا فا كل ثمنه, و ر خل ا ستا جر ا جير ا فا ستو فى منه و لم يو فه ا جر ه**

 “ Tiga orang yang aku menjadi seteru mereka pada hari kiamat : seseorang yang berjanji padaku kemudian ia melarangnya, seseorang yang menjual orang yang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang memperkerjakan seseorang buruh, lalu seorang buruh itu memenuhi pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upah kepadanya.

Begitu juga islam menganjurkan untuk mempercepat dalam bayaran upah tenaga kerja, sebagaimana hadis riwayartt Ibnu Majah :

**ا عطو ا الا جير ه قبل ا ن يجف عر قه ( ر و ا ه بن ما جة )**

“berikanlah upah kepada orang yang dipakai tenaganya sebelum kering keringatnya”

 Hadis ini mempertegas bahwa pemilik usaha (perusahaan) berkewjiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, entah itu dibayarkan secara harian, mingguan,bulanan maupun lainnya. [[35]](#footnote-35)

 Dalam hal pembayaran upah, Cv graha permata indah membayar upah tenaga kerja setiap bulan. Adapun tentang mengenai penentuan upah, yaitu rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam aqad (kontrak) mengekspolitas kebutuhan pihak yang lemah dan memberikannya upah yang di bawah standar. Hukum yang berlaku dalam masalah upah atau gaji, sebenarnya kembali kepada keridhaan kedua belah pihak. Prinsipnya adalah an taradhin, yaitukedua belah pihak saling ridha yang telah disepakati di awal perjanjian.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **KESIMPULAN**
2. Sistem Penerimaan ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang. Cara penerimaan tenaga kerja *outsourcing cleaning service* ini Cv Graha Permata Indah menawarkan hubungan kerja dengan kelebihan kayawan ini telah terlatih dan sistem pengupan tidak langsung ke karyawan melainkan langsung ke Cv Graha Permata Indah. Adapun waktu kerja dari pukul 6.30-14.00 wib dan hari kerja mengikuti jadwal sekolah.
3. Faktor Penyebab Terjadinya Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing* Cleaning Service Di SMA Negeri 22 Palembang. Karena sistem *outsourcing i*ni sanggat mempermudah SMA Negeri 22 Palembang (klien) karna mereka tidak perlu lagi mencari tenaga kerja *cleaning service* nya dan tidak perlu lagi memberi platihan karna dalam *outsourcing* tenagakerjanya sudah siap untuk diperkerjakan.
4. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan *Outsourching Cleaning Service* Di SMA Negeri 22 Palembang. Dalam Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatra Selatan telah menjelaskan bahwa UMP sebesar Rp.2.206.000 tetapi kenyataannya jauh dari pendapatan UMP dan telah melanggar peraturan pemerintah. Tetapi dalam Islam diperbolehkan karena dalam Islam asalkan memenuhi aqad-aqad dan keridhan maka itu diperbolehkan.
5. **SARAN**

 Sebagai program perbaikan kedepan, penulis memberikan saran-saran kepada CV Graha Permata Indah sebagai berikut :

1. CV Graha Permata Indah hendaknya senantiasa menjaga hubungan baik antara tenaga kerja *Outsourcing* maupun dengan para klien, karena mereka adalah mitra-mitra kerja yang mendukung perkembangan bisnis *Outsourcing*
2. Meningkatkan kinerja perusahaan kearah yang lebih baik dan supaya tenaga kerja yang disalurnan mempunya skil dan ada harganya di mata klien atau perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*
3. Meningkatkan kembali pelayanan, baik dari segi pembayaran upah, pemenuhan hak-hak para tenaga kerja *Outsourcing* lainnya. Karena dengan memenuhi hak-hak dasar tenaga kerja, maka akan meningkatkan kinerja para tenaga kerja dan hal itu sanggat dicintai Allah SWT dan Rasul-Nya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur’an ,Mushaf, AL-Firdaus. *Al-Quran Hafalan, Terjemahan,dan Penjelasan Tematik Ayat.* Jakarta: Pustaka Al-Fadhillah

A Karim, Adiwarman. *Bank Islam.* Jakarta : Grafindo.2012.

Antonio, Muhammad Syafi’i. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*. Gema Persada : Jakarta, 2002

Ahmad, Sarwat. *sistem memberi upah dalam islam.* Artikel di akses pada tanggal 2 oktober 2016 dari http://assunnah.or.id

Daud, Mohammad. *Hukum Islam.* Jakarta: PT Raja Grafindo persada,.2012.

Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada. 2008

Jamhari, Muhammad. *Al-Islam.* Bandung Cv Pustaka Setia. 1999.

Kadir, A. *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Quran*. Jakarta :Sinar Grafika Offset. 2010.

Kementrian, Agama RI, *Al-Qur’an dan Tafsirnya Jilid 5*. Jakarta : PT Sinergi Pustaka Indonesia

Mustafa, Ahmad Al-Maraghi. *Tafsir Al-Maraghi 5*. Semarang: Toha Putra, 1993.

Nasution, Mustafa Edwin. *Pengenalan Eklusif Ekonomi Islam.* Jakarta: Kencana.2012.

Narbuko, Cholid. *Metode Penelitian.* Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.

Sharief, Al Qarashi Baqir. *Hak dan Peran Pekerja dalam Islam.* Jakarta: Al-Hudah. 2007.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta. 2011.

Subekti. *Hukum Perjanjian.* Jakarta:Intermasa. 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfabata., 2012

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan.* Jakarta : Sinar Grafika. 2009.

Syarif, Muhammad. *Sistem Ekonomi Islam prinsip Dasar*. Jakarta : Krisma Putra Utama, 2012.

Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.* Jakarta : Pradnya Paramita. 2003.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta : Sinar Grafika., 2014

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

A. Identitas Diri

1. Nama : Apriani
2. Nim : 12170002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal lahir : Palembang, 30 April 1994
5. Status : Belum Menikah
6. Alamat :Pakjo, jl.Swadaya lr.Terpadu rt.48 rw.14 no.2813
7. No Hp : 08127323329

B. Nama Oran Tua

1. Ayah : Ali Akbar
2. Ibu : Subaina

C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Wiraswasta
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga
3. Status dalam keluarga : Anak Kandung

**RIWAYAT HIDUP**

2001-2006: MIN Negeri 2 Palembang

2006-2009 : MTS Negeri 2 Palembang

2009-2012 : SMK Negeri 5 Palembang

2012-1016 :Program Sarjana (S-1) Muamalah UIN Raden Fatah Palembang

Palembang, Desember 2016

 Apriani

**PENGANTAR WAWANCARA**

Atas yang bernama dibawah ini :

Nama : Apriani

Nim : 12170002

Alamat : Jln.kelapa gading Kel.perumnas talang kelapa Palembang

Fakultas/Jurusan : Syari’ah/Muamalah

Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Ketenagakerjaan *Outsourcing Cleaning Service* di SMA Negeri 22 Palembang

 Sehubungan dengan penelitian ini. Dengan ini saya mohon kepada saudara, bapak/ibu sekiranya berkenan memberikan keterangan-keterangan yang sesuai dengan penelitian saya yang ada di SMA Negeri 22 Palembang ini dan penelitian ini tidakakan di publikasikan, hasil wawancara ini untuk membantu melancarkan saya dalam penulisan skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dan sekiranya saudara, bapak/ibu bersedia dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah saya persiapkan sebagai pedoman wawancara. Dan atas kerjasama saya ucapkan terima kasih.

1. Muhammad Syafi Anton,2001, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, Gema Persada,Jakarta, hlm. 14 [↑](#footnote-ref-1)
2. Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan***,** Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 4. [↑](#footnote-ref-2)
3. Andrian Sutedi, *Ibid*,hlm.5 [↑](#footnote-ref-3)
4. Asri Wijayanti,2014, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.107 [↑](#footnote-ref-4)
5. Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian,* Pt Intermasa, Jakarta, hlm.1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Tjitrosudibio, 2003, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya pramita, Jakarta, hlm. 338. [↑](#footnote-ref-6)
7. Subekti, *op,cit,* hlm.4 [↑](#footnote-ref-7)
8. Muhammad Daud Ali, 2012, *Hukum Islam***,** Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.59 [↑](#footnote-ref-8)
9. Mushaf AL-Firdaus, *Al-Quran Hafalan, Terjemahan,dan Penjelasan Tematik Ayat,* Pustaka Al-Fadhillah, Jakarta, hlm. 301 [↑](#footnote-ref-9)
10. Al-Maraghi Ahmad Mustafa, 1993, *Tafsir Al-Maraghi 5*, Toha Putra, Semarang, hlm. 29 [↑](#footnote-ref-10)
11. Sugiono, 2012, *Metode Penelitian,*Alfabeta, Bandung, Alfabeta, hlm.117 [↑](#footnote-ref-11)
12. Sugiono, *Ibid*., hlm. 118 [↑](#footnote-ref-12)
13. Joko Subagyo, 2011, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Pt Asdi Mahasatya, Jakarta, hlm.87-88 [↑](#footnote-ref-13)
14. Joko Subagyo, *Ibid.,* hlm.83 [↑](#footnote-ref-14)
15. Joko Subagyo, *Ibid.,* hlm. 90 [↑](#footnote-ref-15)
16. A. Kadir, 2010, *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Qur’an*, Sinar Grafika Offeset,Jakarta, hlm.113-114 [↑](#footnote-ref-16)
17. Muhammad Sharif Chaudhry, 2012 , *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar,*Krisma Putra Utama, Jakarta*,*  hlm.185-187 [↑](#footnote-ref-17)
18. Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset. 2009. Hlm.217-219 [↑](#footnote-ref-18)
19. Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta : Sinar Grafika.2009. hlm, 11-12 [↑](#footnote-ref-19)
20. Adrian Sutedi. *Op, cit.* hlm 222-223 [↑](#footnote-ref-20)
21. Asri Wijayanti. *Op, cit.* hlm.107-108 [↑](#footnote-ref-21)
22. Muhammad Sharif Chaudhry, *op, cit,* hlm.197-198 [↑](#footnote-ref-22)
23. Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya Jilid 5*, Pt Sinergai Pustaka Indonesia, Jakarta, Hlm.373 [↑](#footnote-ref-23)
24. Adrian Sutedi,*op, cit,* hlm 142 [↑](#footnote-ref-24)
25. Asri Wijayanti.*Op,Cit.*hlm.120 [↑](#footnote-ref-25)
26. Wawancara dengan ibu Aina selaku karyawan *Outsourcing* pada tanggal 3 Oktober 2016 [↑](#footnote-ref-26)
27. Wawancara dengan Ibu Ides selaku karyawan *Outsourcing*, pada tanggal 3 Oktober 2016 [↑](#footnote-ref-27)
28. Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, hlm.217-219 [↑](#footnote-ref-28)
29. Adrian Sutedi, *Ibid*, hlm. 45 [↑](#footnote-ref-29)
30. Wawancara dengan Bapak Muhammad Wahid, sebagai kepala Koordinasi lapangan, pada tanggal 3 Oktober 2016 [↑](#footnote-ref-30)
31. Karim Helmi, 1993. *Fiqih Muamalah***,** Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 80 [↑](#footnote-ref-31)
32. Ahmad Sarwat, pada tanggal 2 Oktober 2016, *sistem memberi upah dalam islam, Artikel*, http://assunnah.or.id [↑](#footnote-ref-32)
33. Wawancara dengan Ibu Aina sebagai karyawaqn *Outsourcing* pada tanggal 3 0ktober 2016 [↑](#footnote-ref-33)
34. Sumatra Ekspres, Upah Minimum Provinsi UMP 2016, Selasa 24 November 2015, hlm. 1 dan 6 [↑](#footnote-ref-34)
35. Ahmad Sarwat, *ibid,* hlm.37 [↑](#footnote-ref-35)