

## **SISTEM *OUTSOURCING* DI SUMATERA BARAT PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN ETIKA BISNIS ISLAM**

Hamdanil<sup>1</sup>, Bagus Pria Alwadipa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah STAIN Mandailing Natal

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah STAIN Mandailing Natal

<sup>1</sup>[hamdanil@stain-madina.ac.id](mailto:hamdanil@stain-madina.ac.id), <sup>2</sup>[baguspria689@gmail.com](mailto:baguspria689@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Praktek penyaluran tenaga kerja secara Outsourcing, di lihat sering tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada, dan merugikan kepada pihak pekerja/buruh, karena posisi pekerja/buruh cenderung lebih lemah dibanding pengusaha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk kontrak kerja Outsourcing bila dikaitkan dengan fiqih Islam, mengetahui pola perekrutan tenaga kerja Outsourcing, mengetahui bentuk pemanfaatan tenaga kerja Outsourcing, mengetahui bentuk kesejahteraan tenaga kerja Outsourcing dan mengungkapkan dampak positif dan negatif penyaluran tenaga kerja melalui lembaga Outsourcing bagi pengusaha dan pekerja. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan jenis penelitian lapangan (field Research). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif analisis, kemudian diuraikan serta dilakukan klasifikasi terhadap aspek masalah tertentu dan memaparkan melalui kalimat efektif. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa sistem tenaga kerja Outsourcing PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat sesuai dengan hukum Islam, yakni sudah memenuhi rukun dan syarat dalam pelaksanaan akad. Sedangkan menurut etika bisnis Islam, PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat belum menjalankan nilai dan prinsip dasar etika bisnis secara keseluruhan.*

**Kata Kunci :** *Outsourcing, Hukum Islam, Etika Bisnis Islam*

### **ABSTRACT**

*The job vacancies reception in practice with Outsourcing system is seen often not in accordance with the provisions of existing regulations and detrimental to the workers / laborers. Due to the position of workers / laborers tends to be weaker than capital owners. The purpose of this study is to find out the form of employment contracts in Outsourcing system when it is associated with Islamic jurisprudence then to find out the recruitment of employment pattern in Outsourcing system. After that to find out the usage of employment pattern in Outsourcing system and to find out the welfare of employment pattern in Outsourcing system then to reveal the positive and negative impact of job vacancies reception through Outsourcing corporation among capital owners and workers / laborers. For this study, researchers used qualitative method by field research as type. Data Collection Technique that used is interview and documentation. Data was analyzed by descriptive analysis then elaborated. After that data was classified to specific problem aspect and spoken by effective statement. The result of this study is Outsourcing workers / laborers in PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat were matched according Islamic jurisprudence. PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat had instrument that fulfillment the requirement over Islamic contract jurisprudence. Meanwhile according to Islamic business ethic, PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat didn't run yet the whole of value and basic principle Islamic business ethic.*

**Keywords :** *Outsourcing, Islamic Law, Islamic Business Ethics.*

## A. Pendahuluan

Praktek penyaluran tenaga kerja secara *Outsourcing*, dilihat sering tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada, dan merugikan kepada pihak pekerja/buruh, karena posisi pekerja/buruh cenderung lebih lemah dibanding pengusaha. Pembuatan kontrak kerja yang selalu berpedoman pada standar kontrak yang telah ada pada perusahaan (kontrak baku). Kemudian dalam sistem pengupahan, vendor tidak transparan dan terbuka dalam pemotongan upah yang diberikan oleh perusahaan *user*. Selanjutnya, pekerja *Outsourcing* rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), ini mengakibatkan tidak terjaminnya ketetapan pekerjaan bagi pekerja *Outsourcing*, sehingga akan mempengaruhi terhadap masa depan dan hari tuanya. Maka setiap memperingati hari buruh yang jatuh pada tanggal 1 mey (*mey day*), selalu disuarakan tentang penghapusan sistem kerja *Outsourcing* oleh kaum buruh/pekerja *Outsourcing*.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip dari Khakim, hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.<sup>1</sup> Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.<sup>2</sup> *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia artinya alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.<sup>3</sup> Dalam bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* diartikan sebagai pemamfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.<sup>4</sup>

Hukum menurut ulama Islam, dirumuskan dengan perkataan: *Al Hukmu; Khithabullahi Al-Muta'allaqu bi Af'al Al-Mukallafina bi Al-Iqtidha'I aw Tahyirin* (Hukum itu ialah *khitab* (titah) Allah yang berkaitan dengan perbuatan-perbuatan mukallaf sebagai ketetapan atau pilihan).<sup>5</sup> Menurut Husein Sahatah Etika bisnis Islam adalah sejumlah perilaku etis (akhlak al Islamiyah) yang dibungkus dengan *dhawabith syari'ah* (batasan syari'ah) atau general guideline.<sup>6</sup>

Kesenjangan antara *das sollen* (yang seharusnya) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *Outsourcing* menimbulkan diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan hukum

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 25.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 36.

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 220.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 187.

<sup>5</sup> Khadir, *Hukum Bisnis Syariah dalam al-Qur'an*, (Jakarta : Amzah, 2010), h. 17.

<sup>6</sup> Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta : Kencana), h. 6.

bagi pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Undang-undang ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Hal ini berfungsi untuk melindungi pekerja dari pemberi kerja (pengusaha), sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Pandangan hukum Islam terhadap *Outsourcing* dapat dilihat dari nilai-nilai hubungan antara buruh dan majikan. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh/pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Jaminan atas pekerjaan merupakan suatu hak bagi warga negara sebagaimana amanat UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang mengatakan bahwa, tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bahkan untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah wajib menyediakan lapangan pekerjaan untuk warganya.

Pemberian upah dalam Islam sebagai mana terdapat dalam hadist Nabi Saw. yang diriwayatkan oleh *al-Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi* dalam kitab *Ibnu Majah*, Hadist Nomor 2434.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ كَرِيحُهُ

Artinya : Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

Hadist di atas, menjelaskan bahwa, sikap seorang majikan kepada buruh/pekerjanya adalah memberikan upah seorang buruh/pekerja sebelum kering keringatnya.<sup>7</sup> Sedangkan dalam penentuan upah, rujukannya kepada kesepakatan kedua belah pihak, artinya tidaklah sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah, jadi upah yang diterima oleh pekerja/buruh atas jasa-jasa yang diberikan haruslah berupa upah yang wajar.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seharusnya sistem tenaga kerja *Outsourcing* harus sesuai dengan hukum Islam dan Undang-undang ketenagakerjaan yang ada. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk kontrak kerja dalam *Outsourcing* bila dikaitkan dengan fiqih Islam, untuk mengetahui pola perekrutan tenaga kerja *Outsourcing*, untuk mengetahui bentuk pemanfaatan pekerja *Outsourcing*, untuk mengetahui bentuk kesejahteraan pekerja *Outsourcing* dan untuk mengungkapkan dampak positif dan negatif penyaluran tenaga kerja melalui lembaga *Outsourcing* bagi pengusaha dan pekerja.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah kualitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.<sup>8</sup> Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan

---

<sup>7</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta : Robbani Press, 2001), h.404

<sup>8</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h..9

(*field research*) yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan dan menggambarkan kejadian dan fenomena yang terjadi di lapangan sebagai mana adanya dengan kenyataan yang sebenarnya dimana penelitian dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Mitra Prestasi (AMP) Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kontrak kerja dalam *Outsourcing* bila dikaitkan dengan fiqih Islam, untuk mengetahui pola perekrutan tenaga kerja *Outsourcing*, untuk mengetahui bentuk pemanfaatan pekerja *Outsourcing*, untuk mengetahui bentuk kesejahteraan pekerja *Outsourcing* dan untuk mengungkapkan dampak positif dan negatif penyaluran tenaga kerja melalui lembaga *Outsourcing* bagi pengusaha dan pekerja.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yakni Menejer perusahaan *Outsourcing*. Sedangkan sumber data sekunder (*secondary data*) adalah tenaga kerja *Outsourcing* dan dokumentasi, seperti surat perjanjian kerjasama antara perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan pemakai jasa dan perjanjian kerja antara pengusaha *Outsourcing* dengan pekerja *Outsourcing*. Teknik pengumpulan data melalui, (1). Wawancara (*interview*). Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pengusaha *Outsourcing* yakni Manager HRD PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat dan pekerja yang menggunakan jasa *outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat. Dalam melakukan wawancara penulis menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) guna mencari jawaban atas berbagai hal yang terkait dengan *Outsourcing*. (2). Dokumentasi. Peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti memahami surat perjanjian kerja melalui lembaga *Outsourcing* dan juga memahami Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknis analisis data pada penelitian ini adalah model teknik analisis data yang diberikan oleh Miles and Huberman, yakni menggunakan langkah-langkah data reduksi, data *display*, dan data *verivication* (Sugiyono, 2010, p.246).<sup>9</sup> Analisis data dilakukan secara deskriptif analisis, penulis berusaha mendeskripsikan suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi pada sistem penyaluran tenaga kerja melalui *Outsourcing* di Sumatera Barat. Data dianalisis dengan menggunakan metode yang bersifat induktif yakni data yang di kumpulkan di lapangan akan dianalisis dengan hukum dan etika bisnis Islam, kemudian ditarik kesimpulan terhadap penyaluran tenaga kerja melalui lembaga *Outsourcing*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Penerapan sistem tenaga kerja *outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat

#### 1) Sistem kontrak kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat.

Dasar dari perjanjian kerjasama antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan pekerja adalah berdasarkan surat perjanjian kerjasama antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan perusahaan pemakai jasa/patner/bisnis dan surat lamaran kerja dari pekerja. Maksud dari perjanjian kerja tersebut adalah perusahaan (PT. Andalan Mitra Prestasi) setuju menerima dan memperkerjakan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada PT.

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h.246.

Andalan Mitra Prestasi dan pekerja juga menyetujui dan sepakat menerima pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku pada PT. Andalan Mitra Prestasi. Pembuatan perjanjian kerja, baik antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan perusahaan patner/bisnis/pemakai jasa maupun dengan pekerja *Outsourcing*, dibuat secara tertulis dan masing-masing pihak menandatangani di atas materai.

- 2) Pola perekrutan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi.  
Pola rekrutmennya dilakukan dengan asas terbuka dengan cara memberikan informasi tentang lowongan kerja kepada calon pekerja dengan menampilkan persyaratan dan kompetensi melalui *Job fair*, media masa atau disnaker. Adapun kriteria calon tenaga kerja yang akan direkrut, sesuai dengan kriteria perusahaan patner/bisnis/user, misalnya; jenis kelamin, umur maksimum, pendidikan terakhir, surat keterangan kesehatan, surat keterangan berkelakuan baik dan memiliki sertifikat-sertifikat, misalnya sertifikat *security* untuk tenaga kerja *security* (SATPAM), sertifikat *cleaning service* untuk tenaga kerja *cleaning service* dan surat izin mengemudi (SIM) untuk pengemudi. Selanjutnya, calon tenaga kerja melakukan pendaftaran serta mengirimkan surat lamaran dan berkas-berkas lamaran pekerjaannya ke PT. Andalan Mitra Prestasi. Apabila calon pekerja memenuhi persyaratan administrasi yang telah disampaikan, maka dilakukan pemanggilan untuk diadakan seleksi calon pekerja.
- 3) Bentuk pemanfaatan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi.  
Setelah penandatanganan perjanjian kerja dilakukan, maka pekerja akan ditempatkan pada perusahaan patner/bisnis/user sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan perjanjian kerjasama dengan memberikan surat penugasan kerja oleh PT. Andalan Mitra Prestasi. Pemanfaatan tenaga kerja oleh PT. Andalan Mitra Prestasi berdasarkan kriteria dan kompetensi masing-masing pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan pada perusahaan patner/bisnis/pemakai jasa tenaga kerja betul-betul ahli dan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 4) Bentuk kesejahteraan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi berupa pemberian upah, THR, dan jaminan sosial/asuransi,
- 5) Dampak positif dan negatif penyaluran tenaga kerja melalui lembaga *Outsourcing*.

Dampak positif penyaluran tenaga kerja *Outsourcing*. Menurut penjelasan Irwan Rosadi (HRM PT. Andalan Mitra Prestasi) menjelaskan bahwa, alasannya menjalankan bisnis *Outsourcing* yakni selain mencari keuntungan juga memberikan contoh kepada bagi pebisnis lain dalam mengelola bisnis *Outsourcing* agar memberikan pelayanan yang mengutamakan rasa aman dan tanggung jawab bagi pekerja *Outsourcing*, selain itu dampak positif dalam mengelola bisnis *Outsourcing* adalah dapat menjembatani pencari kerja ke dunia kerja. Bagi perusahaan pemberi kerja, memanfaatkan jasa perusahaan *Outsourcing* adalah dapat menghemat waktu dan efisiensi biaya dalam menyeleksi karyawan yang akan digunakan untuk bekerja, selain itu, dapat membagi resiko terhadap situasi bisnis, kemudian menghindari perselisihan dengan pekerja bila terjadi PHK.

Sedangkan bagi calon tenaga kerja, memilih lembaga *Outsourcing* dalam mencari kerja adalah mengaku ingin segera mendapatkan pekerjaan secara cepat mengingat susahny mencari pekerjaan dewasa ini. DI (34 thn) salah satu pekerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat, menjelaskan bahwa + 2 bulan setelah mengajukan lamaran pekerjaan pada PT. Andalan Mitra Prestasi, di terima sebagai tenaga satuan pengamanan (*security*) yang ditempatkan pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

Dampak negatif penyaluran tenaga kerja *Outsourcing*. Dampak negatif penyaluran tenaga kerja secara *Outsourcing* menurut pekerja *Outsourcing* (DI. 34 thn) adalah gaji rendah dibanding pegawai tetap, kurangnya jaminan untuk dapat bekerja secara terus-menerus, karena sistem kerjanya kontrak. Selain itu, SL. 25 thn (pekerja *Outsourcing*) menjelaskan, tipis peluang bagi pekerja *Outsourcing* untuk menjadi pegawai tetap. Sementara menurut pengusaha, mengatakan tidak ada dampak negatif dari penyaluran tenaga kerja secara *Outsourcing*.

## 2. Pembahasan.

### a. Perjanjian Kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Menurut Perspektif Hukum dan Etika Bisnis Islam.

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia sama dengan “akad” dalam hukum Islam. Kata akad berasal dari kata *al-aqd*, yang berarti mengikat, menyambung, atau menghubungkan (*ar-rabt*) sebagai suatu istilah dalam hukum Islam. Akad adalah pertemuan ijab dan kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya.

Perjanjian kerja PT. Andalan Mitra Prestasi memiliki 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yakni perjanjian kerjasama antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan perusahaan *user* dalam kontek penyedia jasa tenaga kerja, dimana PT. Andalan Mitra Prestasi bersedia untuk melaksanakan pekerjaan berupa penyedia jasa tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan *user*. Selanjutnya perjanjian kerja antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan pekerja *Outsourcing*.

Pada pandangan hukum Islam, *Outsourcing* merupakan suatu sistem ketenagakerjaan yang telah diterapkan di Indonesia dan merupakan salah satu bentuk perjanjian baru dalam Islam, karena Islam belum menemukan teori khusus tentang *Outsourcing*. tentunya perlu Ijtihat karena dalam Al-Qur’an dan Hadist sebagai sumber hukum Islam, kebanyakan menjelaskan dalam bentuk garis besar dan pokok-pokoknya saja, dan apabila dilihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *Outsourcing*, dapat diqiyaskan kedalam konsep *ijarah*.

*Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diiringi dengan pemindahan kepemilikan atas barang. Dalam hal ini, PT Andalan Mitra Prestasi mendapatkan upah dari perusahaan petner/bisnis/pemberi kerja berupa *manajemen fee* sebagai perusahaan penyalur, sedangkan pekerja *Outsourcing* berhak mendapatkan imbalan berupa *ujrah* (upah) atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang memanfaatkan jasanya, yakni perusahaan *Outsourcing*.

Perjanjian kerja yang di buat oleh PT. Andalan Mitra Prestasi baik dengan perusahaan patner atau dengan pekerja *Outsourcing*, sudah menerapkan prinsip kehendak bebas dalam etika bisnis Islam, yakni dalam membuat perjanjian kerja memiliki kebebasan untuk membuat kontrak dan menepatinya. Sementara menurut hukum Islam, perjanjian kerja tersebut sudah sesuai karena telah memenuhi rukun dan syaratnya. Pola Perekrutan Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Menurut Perspektif Hukum dan Etika Bisnis Islam.

Ruang lingkup perjanjian kerja *outsourcing* adalah penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerjasama untuk kepentingan perusahaan patner/pemakai jasa tenaga kerja yang meliputi; proses rekrutmen teaga kerja, proses seleksi calon tenaga kerja, penyediaan tenaga kerja dan manajemen tenaga kerja.

Sistem rekrutmen tenaga kerja *Outsourcing* tidak banyak berbeda dengan metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan pada umumnya, perbedaanya adalah yang merekrut pekerja yakni perusahaan penyedia jasa (*Outsourcing*), bukan perusahaan pemakai jasa (*principal*). Jadi setelah direkrut, pekerja akan disalurkan ke perusahaan pemberi pekerjaan.

Perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan dengan dengan 2 (dua) cara, yakni cara formal dan cara non formal. Cara formal adalah merekrut tenaga kerja dilakukan melalui bantuan kantor penempatan tenaga kerja, sekolah, perguruan tinggi atau kursus-kursus lainnya, sedangkan cara non formal dapat dilakukan dengan melalui perantara pegawai yang sudah ada di dalam perusahaan.

Perekrutan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi dilakukan dengan 2 (dua) sistem, yakni apabila perusahaan mitra/patner sudah ada tenaga kerjanya, hanya saja pengalihan *vendor* dari perusahaan sebelumnya, maka sistemnya *assesting*, yakni tenaga kerja yang sudah ada dipekerjakan kembali, hanya saja kontraknya diperbaharui menjadi pekerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi. Namun apabila perusahaan mitra/patner belum memiliki tenaga kerja, maka PT. Andalan Mitra Prestasi akan merekrut langsung calon tenaga kerja, sehingga pekerjaannya baru semuanya.

Pola rekrutmennya dilakukan dengan azas terbuka dengan cara memberikan informasi tentang lowongan kerja kepada calon pekerja dengan menampilkan persyaratan dan kompetensi melalui *Job fair*, media masa atau disnaker sesuai dengan kriteria perusahaan pemakai.

Selanjutnya, calon tenaga kerja melakukan pendaftaran serta mengirimkan surat lamaran dan berkas-berkas lamaran pekerjaannya ke PT. Andalan Mitra Prestasi. Apabila calon pekerja memenuhi persyaratan administrasi yang telah disampaikan, maka dilakukan pemanggilan untuk diadakan seleksi calon pekerja.

Tahapan seleksinya adalah mengikuti ujian psikotes dan wawancara dengan HRD PT. Andalan Mitra Prestasi, serta pemeriksaan kesehatan. Untuk seleksi akhir dan yang memutuskan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi, dilakukan oleh perusahaan patner/bisnis (*user*). Setelah itu, dilakukanlah penandatanganan kontrak kerja antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan pekerja *Outsourcing* yang lulus seleksi akhir tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, pola perekrutan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi sudah sesuai dengan perjanjian kerjasama antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan perusahaan pemakai/patner (*user*), yakni sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, untuk kepentingan perusahaan pemakai. Sedangkan proses perekrutannya dilaksanakan dengan azas terbuka dan transparan. Dengan demikian, pola perekrutannya telah menerapkan prinsip persatuan (*unity*) dalam etika bisnis Islam yakni tidak melakukan perbuatan diskriminasi terhadap calon tenaga kerja dan tidak dipaksa untuk bekerja.

- b. Bentuk Pemanfaatan Tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Menurut Perspektif Hukum dan Etika Bisnis Islam.

Pemanfaatan tenaga kerja *Outsourcing* oleh PT. Andalan Mitra Prestasi sudah sesuai dengan hukum Islam, yakni memperkerjakan seseorang sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat an-Nisa' (4): 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا . . .

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. . .*”

Namun menurut etika bisnis Islam, PT. Andalan Mitra Prestasi belum menjalankan nilai dan prinsip dasar etika bisnis Islam secara keseluruhan, yakni belum menjalankan prinsip keadilan dan keterbukaan dalam *management fee* atas pekerja yang disalurkan kepada perusahaan lain. Adapun nilai dan prinsip etika bisnis Islam yang dijalankan oleh PT. andalan Mitra Prestasi dalam memanfaatkan tenaga kerja *Outsourcing* adalah prinsip saling menguntungkan (*mutual benefit principle*), baik menguntungkan bagi pekerja karena sudah dapat pekerjaan, menguntungkan bagi perusahaan pemakai/patner bisnis/*user* dalam hal mendapatkan tenaga kerja, serta menguntungkan juga bagi perusahaan *Outsourcing* (PT. Andalan Mitra Prestasi) karena mendapatkan manajemen *fee* atas penyaluran tenaga kerja tersebut.

- c. Bentuk Kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Menurut Perspektif Hukum dan Etika Bisnis Islam.

- 1) Pemberian upah kerja.

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 kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. PT. Andalan Mitra Prestasi memberikan upah berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hukum Islam, yakni pengupahan berdasarkan upah minimum propinsi Sumatera Barat. Islam menegaskan bahwa upah harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau anarki.

Pada Pandangan Islam, Negara harus menyediakan anggaran untuk menjamin upah yang adil.<sup>10</sup> Untuk mewujudkan hal tersebut, kebijakan

---

<sup>10</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), h. 160.



yang diambil oleh pemerintah adalah menetapkan kebijakan pengupahan, meliputi; upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, serta upah untuk pembayaran pesangon. Dalam menetapkan upah minimum, harus berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003). Selain itu, bila dilihat dari sisi yang lain, seperti pemberian jaminan dan upah lembur, perusahaan telah memenuhi prinsip *i'tikad baik* dan tanggung jawab.

- 2) Jaminan sosial/asuransi yang diberikan PT. Andalan Mitra Prestasi berupa BPJS Kesehatan dan beberapa program BPJS ketenagakerjaan (jaminan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua), sedangkan untuk jaminan pensiun pekerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi diikutsertakan pada program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). PT. Andalan Mitra Prestasi sudah memiliki *i'tikad baik* pada pekerja *Outsourcing* yang tercermin dari rasa tanggung jawab sebagai pengusaha, dengan memberikan jaminan dan perlindungan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.

d. Dampak positif dan negatif penyaluran tenaga kerja *Outsourcing*.

Dampak positif penyaluran tenaga kerja *Outsourcing* adalah mencari keuntungan, menjembatani pencari kerja ke dunia kerja, menghemat waktu dan efisiensi biaya dalam menyeleksi karyawan yang akan digunakan untuk bekerja, Bagi tenaga kerja memilih lembaga *Outsourcing* dalam mencari kerja adalah mengaku ingin segera mendapatkan pekerjaan secara cepat mengingat susahny mencari pekerjaan dewasa ini.

Dampak negatif penyaluran tenaga kerja secara *Outsourcing* adalah tidak adanya jaminan pengembangan karir bagi pekerja *Outsourcing*, karena sistem kerja bersifat kontrak, apabila kontrak kerja habis dan diperpanjang kembali, maka hitungan kerjanya dimulai dari awal (nol) kembali, walaupun pekerja tersebut sudah bekerja secara *Outsourcing* bertahun-tahun, namun apabila kontrak tidak diperpanjang dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka dengan sendirinya pekerja tersebut berhenti tanpa mendapatkan uang pesangon, kemudian untuk mencari pekerjaan lain, umur sudah lewat batas, karena kecenderungan perusahaan menerima pekerja yang masih *fres graduate*, akibatnya terjadi diskriminasi terhadap usia pada waktu melamar pekerjaan.

#### D. Kesimpulan

Perjanjian kerja PT. Andalan Mitra Prestasi memiliki 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yakni perjanjian kerjasama antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan perusahaan *user* dalam hal penyedia jasa tenaga kerja, selanjutnya perjanjian kerja antara PT. Andalan Mitra Prestasi dengan pekerja *Outsourcing*. Dalam pandangan Islam, *Outsourcing* dapat diqiyaskan kedalam konsep *Ijarah*.

Pola perekrutan tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi dilakukan dengan 2 (dua) sistem, yakni sistem *assesting*, merupakan mempekerjakan kembali tenaga kerja yang sudah ada dan sistem perekrutan langsung, yakni merekrut langsung calon tenaga kerja sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan patner/bisnis.

Pemanfaatan tenaga kerja *Outsourcing* oleh PT. Andalan Mitra Prestasi adalah menugaskan pekerja *Outsourcing* pada perusahaan partner/bisnis (*user*) berdasarkan kriteria dan kompetensi masing-masing pekerja (keahliannya).

Bentuk kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi adalah pemberian upah sesuai dengan UMP Sumatera Barat dan memberikan jaminan dan perlindungan kepada pekerja dengan cara mengikut sertakan pekerja pada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, serta program dana pensiun lembaga keuangan (DPLK).

Dampak positif bisnis *Outsourcing* bagi perusahaan *Outsourcing* adalah dapat menjembatani pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Bagi perusahaan pemberi kerja (*user*), dapat membagi resiko dan menghemat waktu, serta efisien dalam mendapatkan tenaga kerja, sedangkan bagi tenaga kerja dampak positif adalah mudah dan cepat mendapat pekerjaan. Adapun dampak negatif sistem kerja *Outsourcing* bagi pekerja adalah tidak adanya kepastian pekerjaan, kurangnya kesejahteraan, serta tidak adanya pengembangan karir bagi pekerja. Sedangkan bagi pengusaha, tidak ada dampak negatif dari sistem kerja *Outsourcing*.

#### **Daftar Kepustakaan**

- Badroen. 2006. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta : Kencana.
- Husni. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Khadir. 2010. *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur'an*. Jakarta : Amzah.
- Khakim. 2003. *pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Mursi. 1997. *SDM yang Produktif Al-Qur'an dan Sain*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Qardawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta : Rabbani Press.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.