

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG *OUTSOURCING*

A. Sejarah *Outsourcing*

Praktek dan prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan di zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan dan kemampuan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit-prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana.¹

Outsourcing bukanlah hal baru. Sejarah *outsourcing* dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisai dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga di pasaran.²

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk

¹ Annisa Mardiana, "*Sistem Outsourcing di Indonesia*", artikel diakses pada 27 Januari 2014 dari <http://annisamardiana.wordpress.com/2012/10/27sistem-outsourcing-di-Indonesia.html>.

² Gede Arya Wiryana, "*Masa Depan Outsourcing di Indonesia*", artikel diakses pada 27 Januari 2014 dari <http://puzzleminds.com/masa-depan-outsourcing-di-Indonesia.html>.

menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.³

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980 perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritikal dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsourse*.⁴

Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourse*.⁵

Sekitar tahun 1990 *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan, telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2010), Cet. ke-10, h. 186.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

outsource terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.⁶

Yang menarik sehingga ini banyak digunakan oleh perusahaan ialah karena *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. *The Harvard Business Review* mengidentifikasi *outsourcing* sebagai salah satu ide dan praktik manajemen yang paling penting dalam 75 tahun terakhir ini.⁷

Dapat dikatakan bahwa *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari *business process reengineering* (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaanya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang begitu cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan yang berlansung sangat ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar yang menghendaki kecepatan dan respon yang fleksibel terhadap tuntutan pelanggan. Seringkali terbukti bahwa faktor kecepatan dalam merespons tuntutan pasar dan pelanggan lebih dapat menentukan kemenangan atau kekalahan dalam persaingan, dan bukan faktor harga.⁸

⁶ *Ibid.*

⁷ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, (Jakarta:PT Grasindo, 2005), h. 242.

⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta:PT Grasindo, 2004), h. 1

B. Pengertian dan Tujuan *Outsourcing*

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya⁹. Dari segi bahasa, *outsourcing* berasal dari kata “out” berarti keluar¹⁰ dan “source” yang berarti sumber¹¹ *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu *contracting out*.¹² Pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan tertulis.¹³

Shreeveport Management Consultancy memberikan definisi mengenai *outsourcing* sebagai berikut:

“*The transfer to a third party of the continuous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement.*”¹⁴

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain.

⁹ Johan Wahyudi, “Keuntungan dan Kelemahan *Outsourcing* IT/SI”, artikel diakses pada 06 Maret 2014 dari <http://johan.blogstudent.mb.ipb.ac.id.com/2010/08/03/keuntungan-dan-kelemaha-itsi>.

¹⁰ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta:PT Gramedia, 1997), Cet. Ke-XXIV, h. 409.

¹¹ *Ibid*, h. 542.

¹² Johan Wahyudi, *loc. cit*

¹³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta:PT Pradnya Paramita, 2007), Cet. ke-2, h. 147.

¹⁴ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *op.cit.*, h. 2.

Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.¹⁵

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan.¹⁶

Outsourcing dalam pengertiannya yang paling luas adalah langkah perusahaan untuk menggunakan jasa perusahaan lain dalam melakukan salah satu aktifitasnya seperti penagihan hutang, pembukuan, pengembangan teknologi informasi, kebersihan kantor, jasa boga, dan penyediaan karyawan kontrak.¹⁷

Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* adalah adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan pengarah tenaga kerja.¹⁸

Untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah *outsourcing* penulis akan memberikan ilustrasi sebagai berikut: A diangkat 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

¹⁵ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 187.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Strategi Manajemen Pembelian dan Supply Chain*, (Jakarta:PT Grasindo, 2005), h. 242.

¹⁸ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, (Jakarta:Yayasan Obor Indonesia, 2002), Cet. ke-1, h. 79.

perusahaan Y, di sini dapat dilihat bahwa X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati maka perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan mempekerjakan karyawannya di perusahaan Y. terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana ke perusahaan X.¹⁹

Dari uraian tentang sistem *outsourcing* tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja termaksud adalah termasuk jenis hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu:

- a. Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia)
- b. Perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna)
- c. Tenaga kerja/pekerja.²⁰

Pada hubungan segitiga tersebut kita dapat mengidentifikasi adanya 3 (tiga) hubungan:

- a. Hubungan kerja antara penyedia dan pengguna.
- b. Hubungan kerja antara pengguna dan pekerja.
- c. Hubungan kerja antara penyedia dan pekerja.²¹

Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha.

¹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, op.cit.*, hal. 217-218

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

Pengusaha tidak perlu disibukan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak di bidang itu.²²

C. Tipe-Tipe Outsourcing

a. Contracting

Ini adalah bentuk penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasaya ini menyangkut kegiatan sederhana atau jenis layanan tingkat rendah, seperti pembersih kantor, pemeliharaan rumput, dan kebun. Langkah ini adalah langkah berjangka pendek, hanya mempunyai arti taktis. Langkah ini juga bukan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mengambil posisi dalam pasar misalnya, tetapi sekedar mencari cara yang praktis saja. Praktis dalam arti menghindarkan kesulitan dan keruwetan yang tidak perlu dan juga menghemat tenaga serta beaya. Oleh karena sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemberi jasa bukan merupakan masalah serius, sebab praktis hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan itu. Dari segi biaya, mungkin bukan bagian yang besar dari seluruh biaya yang dikeluarkann oleh perusahaan.²³

b. Outsourcing

Adalah penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang professional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital.

²² Lalu Husni, *op.cit.*, h. 186.

²³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *op.cit.*, h. 35.

Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktifitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, *outsourcing* merupakan langkah strategis bagi perusahaan dalam arti mempunyai kontribusi dalam menentukan hidup matinya dan berkembangnya perusahaan.²⁴

c. *In-sourcing*

Jenis ini adalah kebalikan dari *outsourcing*, dimana perusahaan bukan menyerahkan aktifitas pada perusahaan lain yang dianggap lebih kompeten, namun justru mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motifasi. Salah satu motifasi yang penting ialah menjaga tingkat produktifitas dan penggunaan asset yang maksimal agar biaya satuan dapat ditekan sehingga menjaga dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Dengan demikian, kompetensi utama perusahaan tidak hanya digunakan oleh perusahaan sendiri, tetapi digunakan perusahaan lain dengan imbalan tertentu. Hal ini sangat penting, misalnya kapasitas produksi tidak digunakan secara penuh, ada kapasitas yang menganggur.²⁵

d. *Co-sourcing*

Adalah jenis hubungan pekerjaan dan aktifitas, di mana hubungan antara perusahaan dan rekanan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing* biasa.

²⁴ *Ibid*, h. 35.

²⁵ *Ibid*, h. 35-36.

Ini misalnya terjadi dalam hal staf spesialis perusahaan diperbantukan kepada rekanan pemberi jasa karena langkanya keahlian yang diperlukan atau karena karena perusahaan tidak mau kehilangan staf spesialis tersebut. Dengan cara ini, keberhasilan pekerjaan seakan-akan menjadi tanggung jawab bersama, termasuk juga resiko ketidakberhasilan.²⁶

e. *Benefit-based-relationship*

Adalah hubungan *outsourcing* dimana sejak semula kedua pihak investasi bersama, dengan pemberian pekerjaan tertentu. Dengan demikian, kedua pihak betul-betul saling mendukung dan sebaliknya juga saling tergantung. Kedua belah pihak mendapatkan pembagian keuntungan berdasarkan formula yang disetujui bersama.²⁷

D. **Sumber Hukum *Outsourcing***

1. KUHPerdata

Salah satu bentuk pelaksanaan *oursourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUHPerdata pasal 1601 b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.²⁸

²⁶ *Ibid*, h. 36.

²⁷ *Ibid*, h. 36.

²⁸ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 188.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan KUHP perdata, ialah sebagai berikut²⁹:

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan.
 - b. Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong, namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
 - c. Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya.
 - d. Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang itu dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran biaya dan upah-upah tersebut.
2. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- UU ini mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan

²⁹ *Ibid*

pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.³⁰

Adapun pekerjaan yang dapat diserahkan untuk di-*outsource* adalah pekerjaan yang:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja di perusahaan pemberi pekerjaan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan oleh pemberi pekerja, maka proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- e. Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum kecuali untuk pemborongan pekerjaan di bidang pengadaan barang dan pemborong pekerjaan di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan

³⁰ *Ibid.*

pekerjaanya mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 (sepuluh) orang.

Adapun kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar kegiatan pokok usaha (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut misalnya: kegiatan penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering service*) yang diserahkan kepada perusahaan catering; penyedia angkutan pekerja/buruh yang diserahkan kepada perusahaan transportasi.

Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat alur kegiatan proses pekerjaan yang memuat kegiatan utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat.³¹

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan di atas tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

³¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta:PT Pradnya Paramita, 2007), Cet. ke-2, hal. 147-148.

- b. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- c. Pasal 59 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
 - 3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³²

Perusahaan penyedia buruh atau pekerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

³² Lalu Husni, *op.cit.*, h. 188.

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.³³

Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-101/MEN/VI/2004 tentang tata cara perizinan perusahaan penyedia jasa buruh atau pekerja disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya meliputi:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud huruf a hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja /buruh dari perusahaan penyedia jasa/buruh sebelumnya untuk jenis-

³³ *Ibid.*

jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.³⁴

Di atas telah disebutkan bahwa *outsourcing* salah satunya dilaksanakan melalui pemborongan pekerjaan dan mengenai pemborongan pekerjaan sebelumnya sudah dikenal dalam KUHPperdata. Ketentuan pemborongan pekerjaan dalam KUHPperdata berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁵

Perbedaannya adalah pada pasal-pasal yang diatur dalam KUHPperdata tidak dibatasi pekerjaan-pekerjaan yang mana saja yang dapat diborongkan/outsourcedan untuk pekerjaan yang sifatnya jangka pendek, sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dibatasi, yakni hanya terhadap produk/bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

E. Alasan-Alasan Melakukan *Outsourcing*

Melalui studi para ahli manajemen yang dilakukan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan-perusahaan melakukan *outsourcing* terhadap aktifitas-aktifitasnya dan potensi keuntungan apa saja yang diharapkan diperoleh darinya. Potensi keuntungan atau alasan-alasan tersebut antara lain untuk³⁶:

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *op.cit.*, hal. 4.

a. Meningkatkan fokus perusahaan

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil diserahkan pada pihak ketiga. Alasan ini seringkali digunakan perusahaan-perusahaan besar untuk mengadopsi strategi *outsourcing*. Pekerjaan sehari-hari yang kecil-kecil seringkali menghabiskan tenaga dan waktu para manajer tengah yang seringkali bersifat *counter productive* terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Dengan mengontrakan *non core business*, para manajer perusahaan dapat lebih mengkosentrasikan dari pada bisnis utama atau *core businessnya* sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan kooperatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan. Dengan meningkatkan fokus pada bisnis utamanya, perusahaan juga akan mampu lebih meningkatkan lagi *core competence* atau kompetensi utamanya.³⁷

b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan seperti yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Tentu saja di sini diasumsikan bahwa *outsourcing* diberikan kepada kontraktor yang unggul di bidang pekerjaan yang dikontrakan. Kontraktor ini seringkali dalam mengembangkan spesialisasinya, melakukan R&D, melakukan investasi

³⁷ *Ibid*, h. 5.

jangka panjang dalam bidang mteknologi dan metedologi serta sumber daya manusia sehingga betul-betul mahir di bidangnya. Disamping itu, para kontraktor seringkali mempunyai pengalaman yang cukup banyak bekerja dengan para klienya dalam memecahkan masalah-masalah yang mungkin serupa atau hampir serupa. Pengalaman dan investasi ini dapat diterjemahkan menjadi keterampilan, proses yang unggul dan teknologi baru.³⁸

c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*

Outsourcing adalah produk samping dan salah satu *management tool* lagi yang sangat unggul, yaitu *business process reengineering*. *Reengineering* adalah pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan, yaitu biaya, mutu, jasa dan kecepatan. Memperbaiki proses di perusahaan sendiri untuk meniru standar perusahaan kelas dunia memerlukan waktu yang sangat panjang dan sukar. Makin banyak perusahaan yang mengatasi hal ini dengan melakukan *outsoucring* agar mendapatkan hasil langsung dan tanpa resiko. *Outsourcing* menjadi salah satu cara dalam *reengineering* untuk mendapatkan manfaat “sekarang” dan bukan “besok pagi” dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang sudah melakukan *reengineering* dan menjadi unggul atas aktifitas-aktifitas tertentu.³⁹

d. Membagi resiko

³⁸ *Ibid*, h. 5-6.

³⁹ *Ibid*, h. 6.

Apabila semua aktifitas dilakukan oleh perusahaan sendiri, semua investasi yang diperlukan untuk setiap aktifitas tersebut harus dilakukan sendiri pula. Perlu diingat bahwa semua bentuk investasi mengandung resiko tertentu. Apabila semua investasi dilakukan sendiri maka seluruh resiko juga ditanggung sendiri. Apabila beberapa aktifitas perusahaan dikontrakan kepada pihak ketiga maka resiko yang ditanggung bersama pula. Dengan demikian, *outsourcing* memungkinkan suatu pembagian resiko, yang akan memperingan dan memperkecil resiko perusahaan. Resiko tidak hanya menyangkut keuangan tetapi juga kekakuan operasi. Dengan pembagian resiko, perusahaan akan lebih dapat bergerak secara fleksibel, dapat cepat berubah manakala diperlukan. Pasar, kompetisi, peraturan pemerintah, keadaan keuangan dan teknologi sering berubah, yang kadang-kadang berubah secara drastis. Ini menuntut suatu fleksibilitas tertentu dari perusahaan untuk menyesuaikan.⁴⁰

- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
- Setiap perusahaan tentu mempunyai keterbatasan dalam pemilikan sumber daya. Tantangan yang terus-menerus harus dihadapi adalah bahwa sumber daya tersebut harus selalu dimanfaatkan untuk memanfaatkan bidang-bidang tertentu yang paling menguntungkan. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki secara terbatas tersebut untuk bidang-bidang kegiatan utama, yaitu hal yang paling dibutuhkannya. Sumber daya perusahaan termasuk permodalan, sumber daya

⁴⁰ *Ibid*, h. 6-7.

manusia, dan fasilitas. Dalam hal sumber daya manusia, tenaga mereka yang selama ini difokuskan untuk menangani hal-hal intern yang rutin dan kecil-kecil, dapat dialihkan untuk mengani hal-hal ekstrim, misalnya memfokuskan diri pada kebutuhan konsumen.⁴¹

f. Memungkinkan tersedianya dana *capital*

Outsourcing juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dan *capital* pada kegiatan *non core*. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengontrakan sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dengan dana operasi, bukan dana investasi. Dengan demikian, dana *capital* dapat digunakan pada aktifitas yang lebih bersifat utama. Dalam banyak hal, dana *capital* seringkali mahal, terbatas dan diperebutkan antar perusahaan atau pun antar aktifitas. Oleh karena itu, menjadi tugas pemimpin perusahaan untuk memanfaatkan sebaik-baiknya. Kebutuhan-kebutuhan seperti alat transport, alat-alat computer, dan gedung perkantoran, seringkali lebih baik dan lebih murah kalau disewa dan tidak dibeli, serta dilakukan investasi sendiri.⁴²

g. Menciptakan dana segar

Outsourcing, seringkali dapat dilakukan tidak hanya mengontrakan aktifitas tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan/penjualan/penyewaan aset yang digunakan untuk melakukan aktifitas tertentu tersebut. Aset tersebut, misalkan kendaraan, bengkel, peralatan angkut, dan angkat. Dengan demikian akan mengalir dana segar ke

⁴¹ *Ibid*, h. 7.

⁴² *Ibid*, h. 7.

dalam perusahaan. Dana ini akan menambah likuiditas perusahaan dan dapat dipergunakan untuk maksud-maksud lain yang lebih bermanfaat. Para mitra *outsource* akan mau membeli aset ini apabila mendapatkan harga yang menarik dan mendapatkan kemungkinan kesempatan untuk memanfaatkan secara ekonomis, misalnya digunakan juga untuk memberikan layanan kepada pihak lain, dalam hal masih ada kapasitas lebih.⁴³

h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi

Salah satu keuntungan yang sangat taktis dari *outsourcing* adalah memungkinkan untuk mengurangi dan mengendalikan biaya operasi. Pengurangan biaya ini dapat dan dimungkinkan diperoleh dari mitra *outsource* melalui berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, ekonomi skala besar (*economics of scale*). Pengurangan ini tidak mungkin dapat diperoleh apabila aktifitas yang bersangkutan dilakukan sendiri karena tidak mempunyai kemudahan seperti yang dimiliki oleh mitra *outsource* diatas. Apabila perusahaan mencoba untuk mendapatkan keuntungan dan kemudahan tersebut, mungkin diperlukan investasi tertentu, R&D tertentu, retraining dan mengembangkan *conomics of scale* yang mungkin tidak dapat dilakukan atau biayanya justru lebih besar lagi.⁴⁴

i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Perusahaan perlu melakukan *outsourcing* untuk suatu aktifitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktifitas tersebut secara baik dan memadai. Misalnya dalam aktifitas logistic,

⁴³ *Ibid*, h. 7-8.

⁴⁴ *Ibid*, h. 8.

untuk memperoleh biaya logistic yang optimal diperlukan suatu model analitis yang canggih. Banyak perusahaan tidak mempunyai ahli yang cukup dan cakap untuk mengembangkan model-model ini. Oleh karena itu, jalan satu-satunya adalah melakukan *outsourcing*. Lagi pula model tersebut memerlukan sistem informasi yang canggih, untuk mendukung informasi *real time* antar pabrik, perusahaan sendiri, rekanan, pengangkut, gudang. Melalui *outsourcing*, hal-hal semacam itu dengan cepat dan seringkali lebih dengan lebih murah dapat diperoleh, dari pada mencoba mengembangkan mulai dari nol.⁴⁵

- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Outsourcing dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang sulit dikelola dan dikendalikan ini, misalnya birokrasi *ekstern* yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus dengan cara-cara biasa. Hal ini mungkin dapat dipecahkan dengan mengontrakan saja seluruh pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta, yang tidak terikat pada birokrasi tertentu. Contoh lain adalah mengontrakan pemeliharaan peralatan karena setelah dilakukan usaha terus-menerus untuk memperbaiki sistem dan kinerja fungsi pemeliharaan, tidak juga dapat diperbaiki secara cukup signifikan. Hal ini biasanya karena adanya kelemahan struktural, misalnya

⁴⁵ *Ibid*, h. 8.

tidak tersedia karyawan yang cukup berpengalaman dan berpendidikan untuk memelihara peralatan yang sangat canggih.⁴⁶

F. Sistem *Outsourcing* Dalam Ekonomi Islam

Jika gambaran tentang *outsourcing* difahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/mengontrak seorang buruh, lalu menyewakan/mengontrakan kembali buruh itu kepada perusahaan lain, atau dengan kata lain manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain, hal ini sama dengan konsep *ijarah* dalam fiqh dan hukumnya boleh atau sah.⁴⁷

Ijarah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual beli biasa adalah bahwa objek akad (yang dibeli) dalam akad *ijarah* tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa).⁴⁸ Pihak yang melakukan pekerjaan disebut *mu'ajir*, pada lapangan perburuhan *mu'ajirnya* adalah pemilik usaha, sedangkan buruhnya disebut *musta'jir*, objek yang dijadikan sasaran berwujud imbalan dalam berijarah disebut *alma'qud 'alai*.⁴⁹

Dengan mencermati unsur-unsur *ijarah* tersebut, dapat dipastikan bahwa akad kerja sama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian dari *ijarah*. Akad kerja sama tersebut sah sepanjang memenuhi

⁴⁶ *Ibid*, h. 9.

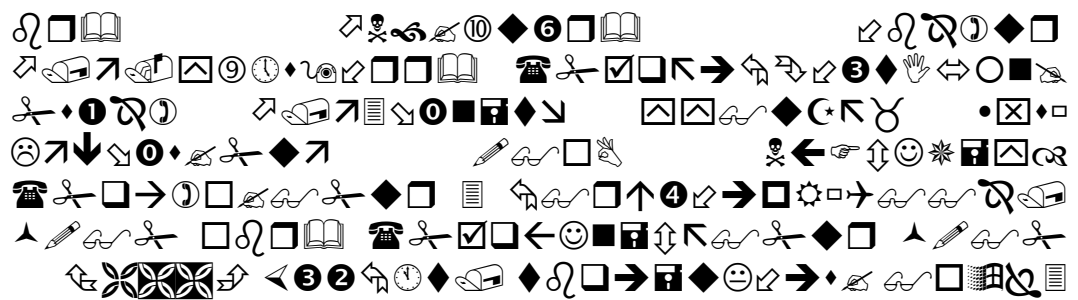
⁴⁷ Ulil H, "Hukum dan Konsep *Outsourcing* Dalam Pandangan Fiqih", artikel diakses pada 12 Maret 2014 dari <http://www.muslimedianews.com/2013/11/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam.html>.

⁴⁸ *Ibid*

⁴⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1997), hal. 34.

syarat-syarat yang mengacu kepada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istiglal*).⁵⁰

Intinya selagi buruh melakukan pekerjaan dengan benar dan majikan memberikan hak-hak buruh sesuai kesepakatan bersama dan tepat waktu, maka hukumnya dibolehkan. Adapun format sistem pekerjaan, apakah tradisional, sistem kontrak atau sub-kontrak (*outsourcing*) adalah masalah teknis yang dinamis dari waktu ke waktu yang dibolehkan dalam islam.⁵¹ Adapun landasan syariah yang membolehkan transaksi ini adalah fiman Allah dalam surat al-Baqarah (2) : 233,

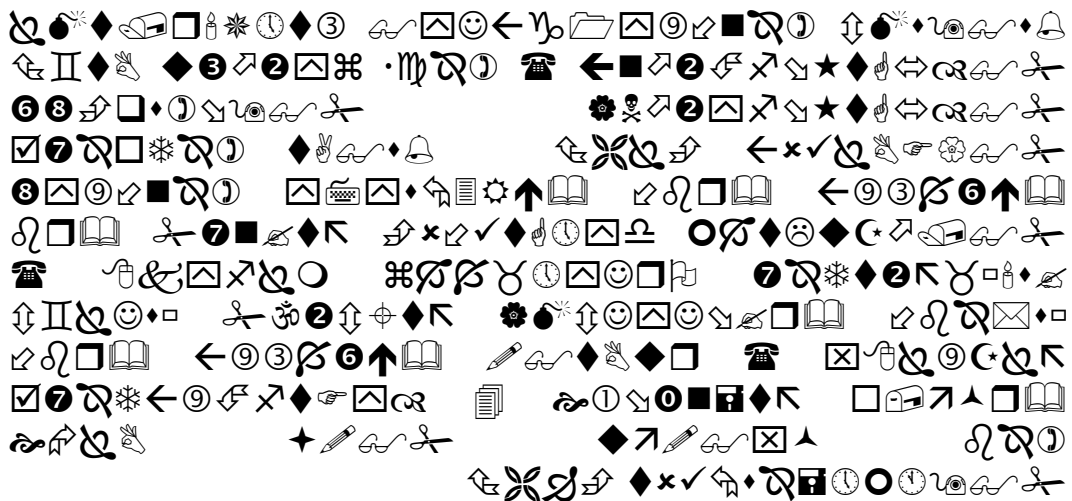


Artinya: “Dan jika kamu ingin anak mu disusukan oleh orang lain, maka tidak

*ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. al-Baqarah (2):233).*⁵²

Kebolehan untuk memepersewakan tenaga manusia juga disebutkan Allah dalam surat al-Qashash (28) : 26-27,

⁵⁰ Ulil H, *loc.cit*.
⁵¹ Ramli Bombana, ”*Outsorshing Perspektif Islam*”, artikel diakses pada 12 Maret 2014 dari <http://ramli88bombana.blogspot.com.muslimedianews.com/2013/12/outsourcing-prespektif-islam-normal.html>.
⁵² Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 47.



Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata”Wahai Bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kami ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dipercaya. Berkatalah dia (Syu’aib)”Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua anak ku ini, atas dasar bekerja dengan ku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu dan kamu insya allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang benar” (QS. al-Qashash (28):26-27)⁵³

G. Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Islam

1. Kemerdekaan Manusia

Ajaran Islam yang direspresentasikan dengan aktifitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi adanya praktik jual beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.⁵⁴

2. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

⁵³ Ibid, h. 547.
⁵⁴ Muhammad, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam”, artikel diakses pada 08 Maret 2014 dari <http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823>.

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk *stereotype* atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia untuk uang, seta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan. berbeda sesuai skenario dari Allah SWT. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.⁵⁵

3. Keadilan dan Antidiskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinanya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaannya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan.⁵⁶

4. Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Ibid.*

bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup 2 (dua) hal, yaitu adil dan mencukupi.⁵⁷

H. Kontrak Kerja (*Ijaratul Ajir*) Dalam Islam

Suatu perjanjian kerja merupakan sebuah keniscayaan yang mesti ada agar terjadi adanya keadilan dan tidak saling merugikan.⁵⁸ Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan terperinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (kontrak kerja)⁵⁹ Sedangkan kontrak kerja (*ijaaratul ajiir*) sendiri didefinisikan sebagai usaha majikan (*mustajir*) untuk mengambil manfaat/jasa dari seorang pekerja (*ajiir*) dan usaha pekerja untuk mengambil harta (*upah*) dari majikan.⁶⁰

Rukun-rukun kontrak kerja meliputi tiga hal yaitu⁶¹:

1. Dua pihak yang berakad (*al-aqidaani*), yaitu majikan (*musta'jir*) dan pekerja (*ajiir*).
2. Ijab dan Kabul (*shighat*) atau penandatanganan surat perjanjian kerja.
3. Obyek yang diakadkan (*ma'qud 'alaih*), yaitu manfaat/jasa dan upah.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 15.

⁵⁹ Muhmmad Riza Rosadi, "Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan", artikel diakses pada 08 Maret 2014 dari <http://politisimuslim.wordpress.com/2007/04/21/solusi-islam-terhadap-masalah-ketenagakerjaan>.

⁶⁰ "Sistem Pengupahan/Penggajian Islam", artikel diakses pada 08 Maret 2014 dari <http://putra-dayeuhluhur.bolgspot.com/2011/09/sistem-pengupahan-penggajian-islam.html>.

⁶¹ *Ibid*

Sedangkan Syarat yang berkaitan dengan rukun meliputi⁶²:

1. Syarat yang berkaitan dengan dua pihak yang berakad (*al-aqidaani*):
 - a. Baligh/dewasa (lebih dari usia 15 tahun).
 - b. *Mumayyiz* (mampu membedakan dan memilih)
 - c. *Ikhtiyar*/tanpa paksaan.
2. Syarat yang berkaitan dengan *shighat*, biasanya berupa penandatanganan surat perjanjian kerja, meliputi:
 - a. Menunjukkan kesepakatan kedua pihak.
 - b. Redaksi menunjukkan kehendak kedua pihak.
 - c. Dinyatakan secara jelas.
 - d. Ijab menunjukkan kepastian..
 - e. *Shighat* bertaut dalam satu majelis.
3. Syarat yang berkaitan dengan obyek akad (*ma'qud 'alaih*), dipilah menjadi dua, yaitu syarat bagi manfaat/jasa pekerjaan dan syarat bagi upah/gaji.

Syarat manfaat/jasa pekerjaan:

 - a. Manfaat pekerjaan bersifat mubah.
 - b. Diketahui dengan jelas.
 - c. Dapat diserahkan.
 - d. Memiliki nilai (layak mendapat kompensasi).
 - e. Manfaat dapat dinikmati majikan.

Syarat upah/gaji

⁶² *Ibid.*

- a. Berupa harta yang mubah.
- b. Berupa harta yang suci.
- c. Dapat diketahui dengan jelas.
- d. Dapat dimanfaatkan.
- e. Dapat diserahterimakan.
- f. Merupakan harta milik majikan.

Itulah beberapa syarat yang berkaitan dengan rukun kontrak kerja. Ada dua syarat tambahan yang sebenarnya berkaitan erat dengan rukun-rukun di atas. Akan tetapi, agar mempermudah pembahasan syarat tersebut dipisahkan. Syarat agar suatu kontrak kerja disebut Islami atau bersesuaian dengan syara' yaitu⁶³:

1. Kejelasan Akad.

Ada beberapa hal, agar suatu akad dalam kontrak kerja dianggap jelas yaitu:

- a. Menentukan deskripsi (jenis dan bentuk) pekerjaan.
 - b. Menentukan besaran upah.
 - c. Menyebutkan lamanya kontrak kerja.
2. Menentukan seberapa besar tenaga yang dicurahkan dengan menentukan curah waktu kerja (*timing*), misalkan jam/hari atau hari/bulan.

Islam juga mengenal asas-asas perjanjian. Asas-asas ini berpengaruh pada status keabsahan suatu akad. Ketika asas ini tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan batal atau tidak sahnya akad yang dibuat. Adapun asas-asas tersebut adalah sebagai berikut⁶⁴:

1. Kebebasan (*Al-Hurriyah*)

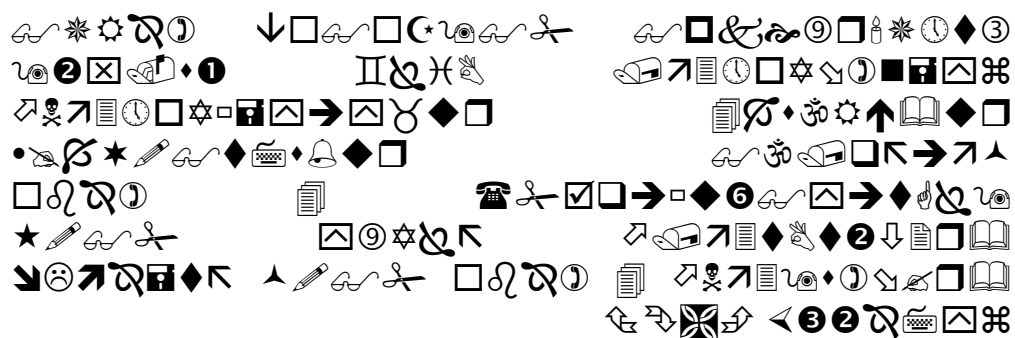
⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 46.

Asas ini merupakan prinsip dasar dari akad perjanjian. Pihak-pihak yang melakukan akad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, baik dari segi materi/isi yang diperjanjikan, menentukan pelaksanaan dan persyaratan-persyaratan lainnya, melakukan perjanjian dengan siapapun, maupun bentuk perjanjian (tertulis/lisan) termasuk menetapkan cara-cara penyelesaian bila terjadi sengketa⁶⁵. Kebebasan berkontrak yang merupakan “roh” dan “nafas” sebuah kontrak atau perjanjian, secara implisit memberikan panduan bahwa dalam berkontrak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang.⁶⁶ Kebebasan membuat perjanjian ini dibenarkan selama tidak bertentangan dengan ketentuan Syariat Islam⁶⁷

2. Persamaan atau Kesetaraan (*Al-Musawah*)

Asas ini memberikan landasan bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kedudukan yang sama antara satu dan lainnya. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan atau kesetaraan ini, seperti pada firman Allah dalam al-Quran, Surat al-Hujurat (49) : 13,



⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), Cet. Ke-1, hal. 2

⁶⁷ Fathurrahman Djamil, *loc.cit*

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al-hujurat(49): 13)⁶⁸

Asas persamaan atau kesetaraan (*Al-Musawah*) sering dinamakan juga asas keseimbangan para pihak dalam perjanjian. Sebagaimana asas *equality before the law*, maka kedudukan para pihak dalam perjanjian adalah seimbang (*equal*). Meskipun demikian, secara faktual terdapat keadaan dimana salah satu pihak memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding pihak lainnya, seperti hubungan pemberi fasilitas, adanya perjanjian baku (*standard contract*) yang memaksa pihak lain seolah-olah tidak memiliki pilihan lain. Hukum Islam mengajarkan bahwa *standard contract* tersebut tetap sifatnya hanya merupakan usulan atau penyajian (*ardh al-syuruth*) dan bukan bersifat final yang harus dipatuhi pihak lainnya (*fardhal-syuruth*).⁶⁹

3. Keadilan (*Al-‘Adalah*)

Keadilan adalah salah satu sifat Tuhan dan Al-Quran menekankan agar manusia menjadikannya sebagai ideal moral, seperti pada firman Allah dalam al-Quran Surat al-A’raaf (7) : 29,



Artinya: “Katakanlah:Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan.”(QS. al-A’raaf (7) : 29)⁷⁰

⁶⁸ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 745.

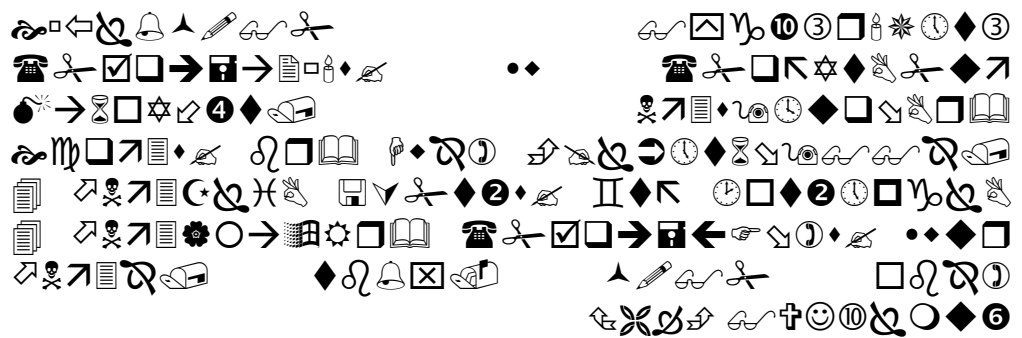
⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 206.

Asas tersebut mengisyatkan untuk memperlakukan pekerja dalam setiap perusahaan yang memperkerjakannya berlaku adil dan tidak melakukan diskriminasi dan juga tidak boleh memperlakukan semena-mena. Semua diberlakukan adil dan tidak ada yang mendapat lebih dari itu. Pelaksanaan asas ini dalam akad dimana para pihak yang melakukan akad dituntut untuk berlaku benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya.⁷¹

4. Kerelaan/Konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*)

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak. Bentuk kerelaan dari para pihak tersebut telah wujud pada saat terjadinya kata sepakat tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam Hukum Islam, secara umum perjanjian ini bersifat kerelaan/konsensual. Kerelaan antara pihak-pihak yang berakad dianggap sebagai prasyarat bagi terwujudnya semua transaksi. Apabila dalam transaksi tidak terpenuhi, maka sama artinya dengan makan sesuatu yang batil (*al-akl bil bathil*).⁷² Hal ini seperti pada firman Allah dalam al-Quran Surat an-Nisa' (4) : 29,



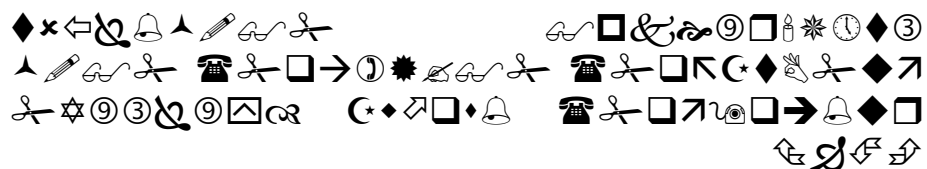
⁷¹ Ibid. h. 206.

⁷² Ibid.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu". (QS. An-Nisaa'(4): 29)⁷³

5. Kejujuran dan Kebenaran (*Ash-Shidq*)

Kejujuran adalah satu nilai etika yang mendasar dalam Islam. Allah berbicara benar dan memerintahkan semua muslim untuk jujur dalam segala urusan dan perkataan,⁷⁴ seperti pada firman Allah SWT dalam al-Quran Surat al-Ahzab (33) : 70,



Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar". (QS. Al-Ahzaab(33) : 70)⁷⁵

Islam melarang tegas tentang kebohongan dan penipuan dalam bentuk apapun. Nilai kebenaran ini memberikan pengaruh pada pihak-pihak yang melakukan perjanjian untuk tidak berdusta, menipu dan melakukan pemalsuan. Pada saat asas ini tidak dijalankan, maka akan merusak pada legalitas akad yang dibuat. Dimana pihak yang merasa dirugikan karena pada saat perjanjian dilakukan pihak lainnya tidak mendasarkan pada asas ini, dapat menghentikan proses perjanjian tersebut.⁷⁶

6. Kemanfaatan (*Al-Manfaat*)

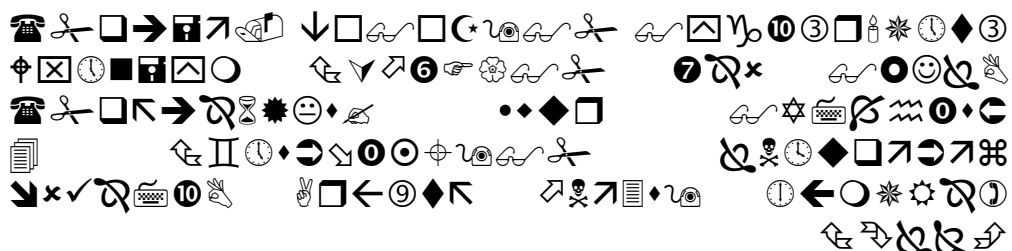
⁷³ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 107-108.

⁷⁴ Fathurrahman Djamil, *loc.cit.*

⁷⁵ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 604.

⁷⁶ *Ibid.*

Asas tersebut yang dimaksudkan adalah bahwa akad yang dilakukan oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (*mudharat*) atau keadaan memberatkan (*masyaqqah*). Islam mengharamkan akad yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat *mudharat*⁷⁷, seperti pada firman Allah dalam al-Quran Surat al-Baqarah (2) : 168,



*Artinya: "Hai sekalian manusia, makanlah yang halal baik dari apa yang terdapat di bumi dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan, karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu". (QS. Al-Baqarah (2) : 168)*⁷⁸

7. Tertulis (*Al-Kitabah*)

Prinsip lain yang tidak kalah pentingnya dalam melakukan akad adalah asas tertulis. Asas tersebut terutama dianjurkan untuk transaksi dalam bentuk tidak tunai (kredit). Di samping juga diperlukan adanya saksi-saksi (*syahadah*) dan prinsip tanggung jawab individu. Dalam setiap perjanjian di perusahaan tentunya menggunakan perjanjian yang tertulis, agar tidak terjadi kesalah pahaman dan juga terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari.⁷⁹ Seperti pada firman Allah dalam al-Qur'an Surat al-Baqarah (2) : 282,

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 32

⁷⁹ *Ibid.*



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, maka hendaklah kamu menuliskannya”. (QS. Al-Baqarah (2) : 282)⁸⁰

⁸⁰ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 59.