



BAB IV

ANALISIS *SADD AZI-ZARI'AH* TERHADAP UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

A. Dampak Positif Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Sebagaimana yang dijelaskan konsultan sumber daya manusia (SDM) dan alih daya PT Perana Perkasa Elastindo (PERSAELS), Iftida Yasar pada bab sebelumnya berpendapat bahwa sistem tenaga kerja *outsourcing* dapat memberikan kemanfaatan tidak hanya bagi perusahaan, melainkan juga bagi pemerintah dan pekerja/buruh.

Penjelasan Iftida Yasar di buku tersebut dirasa belum terbukti, karena tidak memberikan penjelasan yang menguatkan pendapatnya melalui penelitian yang membuktikan manfaat yang dipaparkan telah tercapai. Menurut peneliti manfaat yang merupakan masalah hanya terletak pada perusahaan saja, baik perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dampak positif tersebut yakni sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh bisa melakukan efisiensi biaya produksi. Dimana perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk keperluan tunjangan maupun biaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta tidak perlu mengeluarkan biaya pensiun.



2. Manfaat bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mendapatkan keuntungan yang cukup besar. Keuntungan tersebut terlihat melalui praktiknya, cukup dengan menjadi distributor antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh yang membutuhkan pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang membutuhkan pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh akan mendapatkan *fee management* dari perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

Sehingga terlihat dari dampak positif tersebut, membuktikan bahwa adanya praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* hanya menguntungkan perusahaan baik perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh maupun perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

B. Dampak Negatif Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Selain dampak positif yang telah diuraikan di atas, praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* memberikan dampak negatif. Dampak negatif dari sistem tenaga kerja *outsourcing* yakni sebagai berikut :

1. Bagi pemerintah.

Terjadi pelanggaran massal terhadap peraturan baik keputusan menteri maupun UU mengenai *outsourcing* dan kebebasan berserikat, penurunan wibawa terhadap kompetensi dan profesionalisme aparat Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER). Hal tersebut disebabkan karena kurang adanya pengawasan terhadap sistem tenaga kerja *outsourcing*,



serta tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran yang terjadi pada praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* dalam aturan UU yang ada.

2. Bagi pekerja/buruh.

Terjadi kesenjangan sosial pekerja/buruh *outsourcing*, kurangnya kesejahteraan pekerja/buruh *outsourcing*, minimnya serikat pekerja/buruh *outsourcing*, serta banyak pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja pada pekerjaan utama. Hal tersebut disebabkan yakni sebagai berikut :

a. Inkonsistensi penerapan hubungan kerja.

Inkonsistensi ini terletak pada definisi hubungan kerja Pasal 1 ayat (15) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Pasal 66 ayat (2) butir a UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jika kita telaah lebih jauh kedua pasal tersebut, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya merupakan distributor, dan perusahaan tersebut tidak memenuhi unsur-unsur dari Pasal 1 ayat (15) tersebut. Sehingga terlihat inkonsistensi UU antara Pasal 1 ayat (15) versus Pasal 66 ayat (2) butir a UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b. Sisi jaminan kelayakan bekerja. Konsekwensi kerja *outsourcing* telah secara langsung mengurangi kesejahteraan pekerja/buruh yakni hak-hak. Hak-hak tersebut berupa upah pokok, tunjangan, maupun jaminan sosial.

Tertera dalam Pasal 65 ayat (6) dan 66 ayat (2) butir b UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dari kedua pasal tersebut,



menunjukkan bolehnya melakukan perjanjian kerja *outsourcing* melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam praktiknya perusahaan lebih senang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena perusahaan bisa sewaktu-waktu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pekerja/buruh serta tidak perlu mengeluarkan biaya pensiun. Padahal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebenarnya tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh *outsourcing* bahkan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja/buruh, karena menimbulkan kurangnya hak-hak pekerja, diantaranya yakni sebagai berikut :

- 1) Terjadi kesenjangan sosial antara pekerja/buruh tetap dengan pekerja/buruh *outsourcing*, terutama dalam masalah upah. Upah pekerja/buruh *outsourcing* lebih rendah dibanding dengan upah pekerja/buruh tetap. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Pasal 6, dan Pasal 88 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- 2) Kesejahteraan tidak terjamin. Pekerja/buruh *outsourcing* tidak memiliki jaminan sosial, tunjangan, serta pesangon ketika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil wawancara dengan salah satu pekerja/buruh *outsourcing*, tepatnya sebagai *security* yang tidak mendapatkan



pesangon ketika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yakni sebagai berikut :

Saya bekerja sudah hampir 7 tahun, tetapi kemudian saya di PHK oleh perusahaan tanpa alasan pasti dan tidak diberi pesangon dari perusahaan dengan alasan saya tidak terikat kontrak dengan perusahaan mereka.¹

3) Minimnya serikat kerja. Hal ini disebabkan karena masa kerja yang singkat dan pekerja/buruh *outsourcing* bukan merupakan pekerja/buruh tetap pada suatu perusahaan, serta ada pula karena dari perusahaan tidak memperbolehkan mengikuti serikat pekerja, jika tetap ikut maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.

c. Status *outsourcing* yang tidak jelas.

Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menimbulkan dampak berupa status pekerja/buruh *outsourcing* tidak pasti. Pasal di atas menyebutkan bahwa pekerja/buruh penyedia jasa pekerja/buruh dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetapi jika ada kekeliruan statusnya beralih pada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dengan mengalihkan perjanjian kerjanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Seolah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lepas tangan dari tanggungjawab apabila ada masalah

¹ Hari Suyono, *Wawancara*, Surabaya, 30 Juli 2013.



perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukannya, dan melempar kesalahan tersebut kepada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Begitu pula pihak perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh jika dituntut oleh pekerja/buruh *outsourcing*, mereka mengatakan bahwa mereka tidak merasa memiliki tanggungjawab kepada pekerja/buruh *outsourcing* yang bekerja pada perusahaannya, serta dengan beranggapan bahwa pekerja/buruh adalah karyawan dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bukan karyawan pada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh.

- d. Kurang adanya penjelasan secara detail, mengakibatkan adanya multi tafsir terhadap kegiatan jasa penunjang. Sehingga banyak pekerjaan tetap yang dilakukan oleh pekerja/buruh *outsourcing*.

Hal tersebut disebabkan adanya Pasal 66 ayat (2) dan penjelasan Pasal 66 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana Pasal tersebut memunculkan adanya multi tafsir terhadap pengertian kegiatan jasa penunjang, karena di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian secara gamblang kegiatan pokok, melainkan hanya menyebutkan pengertian kegiatan jasa penunjang dengan membubuhkan kata antara lain. Sehingga menimbulkan adanya pemahaman yang berbeda.

3. Bagi pengusaha.



Urusan ketenagakerjaan semakin praktis, biaya pekerja/buruh berkurang, cukup membayar *fee management* dan tidak perlu memberikan pesangon serta pensiun ketika hubungan kerja berakhir. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh ingin melakukan sesuatu yang efektif dan efisien baik waktu maupun biaya. Sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di satu sisi meringankan, di sisi lain menjadikan sistem tenaga kerja *outsourcing* sebagai ladang bisnis dengan memperoleh profit dari tiap-tiap pekerja/buruh yang dipekerjakan.

4. Bagi serikat pekerja/buruh.

Kehilangan anggota, minat terhadap serikat pekerja/buruh berkurang, posisi tawar semakin lemah, tidak berdaya mengatasi *outsourcing*, pelanggaran hak berserikat. Hal tersebut disebabkan karena pekerja/buruh *outsourcing* hanya pekerja/buruh yang tiap tahun bisa dipindahkan ke agensi lain atau bahkan diberhentikan sewaktu-waktu. Hal ini bertentangan dengan Pasal 104 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

5. Bagi pasar tenaga kerja.

Mengalami hambatan dari sisi pasokan tenaga kerja karena calon tenaga kerja harus membayar untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Hal ini terlihat dari wawancara dengan pekerja/buruh *outsourcing* bekerja di bagian *accounting* salah satu perusahaan, mengatakan sebagai berikut :



Saya bekerja di salah satu perusahaan outsourcing di Surabaya. Sebelum masuk di perusahaan saya harus melakukan beberapa tes baik tulis ataupun interview. Tetapi yang saya herankan, setelah saya mengikuti tes-tesnya tiba-tiba saya disuruh mengeluarkan uang 250.000 dengan alasan untuk biaya tes kesehatan. Perusahaan mengatakan, jika saya lulus tes kesehatan, uang itu akan dikembalikan kepada saya. Buktinya sampai saat ini juga tidak kembali uang itu.²

Berdasarkan peristiwa tersebut, dapat disinyalir bahwa tambahan biaya dalam tiap pendaftaran pekerja/buruh *outsourcing* merupakan modus perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk dijadikan ladang bisnis. Dengan beralih biaya tes kesehatan, perusahaan bisa meraup keuntungan 250.000 per orang.

Sesuai pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap beberapa pihak terutama pekerja/buruh. Dan hal tersebut mengikibatkan tujuan Negara pada Pembukaan UUD 1945 yakni Memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia belum tercapai.

C. Analisis *Sadd Az-Zari'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 Tentang Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*.

Setelah peneliti jelaskan mengenai dampak positif dan dampak negatif dari sistem tenaga kerja *outsourcing*. Pada bagian akhir bab ini akan

² Tiara, *Wawancara*, Surabaya, 16 Maret 2013.



dijelaskan analisis *Sadd Az-Zari'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*. Seperti yang disampaikan Muhaimin Iskandar selaku Menteri Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) bahwa banyak berjamurnya perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja.³ Hingga membuat Muhaimin Iskandar memutuskan mengeluarkan Peraturan Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan mengharamkan *outsourcing* pada pekerjaan utama.⁴

Selain itu Ketua Mahkamah Konstitusi yakni Mahfudz MD mengatakan melarang adanya sistem *outsourcing* karena merupakan sistem yang sangat tidak memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terutama untuk kaum lemah.⁵

Setidaknya ada beberapa aspek yang harus peneliti uraikan untuk memudahkan peneliti dalam menganalisa berdasarkan pernyataan Muhaimin Iskandar dan Mahfudz MD di atas, di antaranya yakni sebagai berikut :

³ Portal Nasional RI, "Menakertrans Janji Sistem Alih Daya Segera Dihapus", dalam <http://www.indonesia.go.id/in/pemerintah-daerah/provinsi-jawa-timur/1202-ketenagakerjaan/11840-menakertrans-janji-sistem-alih-daya-segera-dihapus> (02 November 2012).

⁴ Wiji Nurhayat, "Ini Solusi Cak Imin Atasi 'Ribut-Ribut' Outsourcing", dalam <http://finance.detik.com/read/2012/10/16/115816/2063687/4/ini-solusi-cak-imin-atasi-ribut-ribut-outsourcing> (16 September 2012).

⁵ Ramadhan Muhaimin, "MK : Kami Melarang 'Outsourcing' Karena Tidak Manusiawi", dalam <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/01/21/1y481p-mk-melarang-outsourcing-karena-tidak-manusiawi> (21 Mei 2013).



1. Banyak berjamurnya perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja/buruh.

Berjamurnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau biasa disebut dengan perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat disebabkan kurang adanya pengawasan dari pihak Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER). Selain itu disebabkan pula adanya perbedaan pemahaman terhadap peraturan sistem tenaga kerja *outsourcing*. diantaranya yakni sebagai berikut :

- a. Pemahaman perusahaan.

Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, adanya aturan mengenai sistem tenaga kerja *outsourcing* dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berbagai peraturan di bawahnya berarti adanya peluang usaha. Sehingga dalam hal ini ada pertukaran kepentingan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh keuntungan ekonomi dari perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh yang berbentuk *fee management*, dan dari buruh yang disalurkan berupa biaya pendaftaran. Sementara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh mendapatkan keuntungan berupa efisiensi biaya produksi. Para pengusaha beranggapan mereka tidak melanggar peraturan mengenai penyaluran tenaga *outsourcing* dengan mengacu



pada rumusan kalimat Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Mereka menafsirkan bahwa kelima jenis pekerjaan dalam pasal tersebut hanyalah contoh jenis kegiatan. Hal tersebut dikarenakan dalam kalimatnya ada kata ‘antara lain’, sehingga jenis kegiatan lain juga boleh dilakukan oleh pekerja/buruh *outsourcing*. Termasuk pekerjaan dalam proses produksi, selama menurut perusahaan bukan pekerjaan utama, maka pekerjaan tersebut boleh dikerjakan.

b. Pemahaman serikat pekerja

Pemahaman para serikat kerja terhadap praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* hanya terpaku pada lima bidang usaha yang boleh di-*outsource* sesuai penjelasan Pasal 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga jika perusahaan melakukan *outsourcing* di luar lima bidang usaha tersebut berarti perusahaan dianggap melanggar ketentuan yang ada. Dengan adanya perbedaan pemahaman tersebut membuat praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* yang terjadi secara umum tidak menguntungkan pekerja/buruh. Pekerja/buruh mengalami ketidakpastian kerja dan masa depan, upah yang lebih rendah meskipun melakukan pekerjaan yang sama.

Di Indonesia sendiri, meskipun ada aturan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun UU ini dirasa masih multi tafsir dan menimbulkan banyak perdebatan. Terbukti beberapa pihak



mengeluarkan argumen yang berbeda. Seperti yang disinggung pada bab sebelumnya, pelaku *outsourcing* atau pekerja/buruh secara tegas menuntut penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing* karena banyak merugikan baginya. Sedangkan pengusaha melarang penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing*, karena memang banyak menguntungkan bagi mereka. Sehingga perlu ada pengawasan ketat dan penjelasan yang tegas tentang apa yang dinamakan pekerjaan pokok serta pekerjaan tambahan.

2. Sistem tenaga kerja *outsourcing* tidak memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terutama untuk kaum lemah.

Hal ini dapat dilihat dalam aturan sistem tenaga kerja *outsourcing* tepatnya Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kedua Pasal tersebut dapat dipahami bahwa, seolah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lepas tanggungjawab terhadap kesalahan pada lembaganya dan melemparkan kepada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Tetapi sebaliknya, jika terjadi perselisihan Hubungan Industri antara pekerja/buruh dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh, pekerja/buruh tidak bisa menuntut kepada perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh. Sehingga terasa saling lempar antara kedua perusahaan terhadap masalah tanggungjawab.

3. Dampak yang ditimbulkan dari sistem tenaga kerja *outsourcing* sendiri.

Sebelumnya, telah diuraikan mengenai dampak-dampak yang ditimbulkan dari adanya sistem tenaga kerja *outsourcing* baik dampak



positif maupun dampak negatif. Namun, jika peneliti amati lebih jauh, manfaat dari sistem tenaga kerja *outsourcing* hanya dirasakan oleh satu pihak saja, yakni pengusaha yang mendapat kemudahan untuk lebih fokus pada kompetensi utama dan efisiensi biaya produksi.

Jika diamati dari dampak negatif yang ada jauh lebih luas pengaruhnya, karena bisa dirasakan oleh banyak pihak disamping pemerintah, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, hingga pasar tenaga kerja.

Berdasarkan tiga aspek di atas, jika praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* dianalisis menggunakan metode *Sadd Az-Zari'ah*, ada tiga aspek yang memenuhi syarat untuk dilarangnya sistem tenaga kerja *outsourcing* tersebut, yaitu banyak berjamurnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja/buruh, sistem tenaga kerja *outsourcing* tidak memberikan perlindungan kepada pekerja terutama untuk kaum lemah, serta dampak yang ditimbulkan sistem tenaga kerja *outsourcing* sendiri.

Pada dasarnya, hukum praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* adalah boleh, melihat dampak positif yang ditimbulkan pola hubungan kerja tersebut dan seruan dalam al-Qur'a>n berupa perintah kepada para manusia untuk bertebaran di bumi dalam rangka mencari karunia Allah SWT. Sesuai dengan firman Allah SWT Surat Al-Jumu'ah (62) : 10, yakni sebagai berikut

:



فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Lalu apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah di muka bumi dan carilah sebagian dari karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁶

Namun, dalam perkembangannya, praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* tersebut menimbulkan banyak berjamurnya perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja/buruh. Sistem tenaga kerja *outsourcing* tidak memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terutama untuk kaum lemah, serta dampak yang ditimbulkan dari sistem tenaga kerja *outsourcing* sendiri. Sehingga Muhaimin Iskandar selaku Menteri Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) dan Mahfudz MD selaku Ketua Mahkamah Konstitusi (MK) yang memiliki hak yang sama untuk membuat kebijakan merasa perlu untuk melarang praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* sebelum muncul dampak negatif lain yang lebih besar. Sebagaimana kaidah yang berlaku yakni sebagai berikut :

دَرءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Menolak kerusakan lebih diutamakan daripada menarik kemaslahatan.⁷

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 442.

⁷ Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyyah*, 74.



Selain itu diikuti pula kaidah cabang dari kemadlaratan harus dihilangkan yakni sebagai berikut :

الضَّرْرُ يُدْفَعُ بِقَدْرِ الْإِمْكَانِ

*Kemad}aratan itu harus dihindarkan sedapat mungkin.*⁸

Berikut peneliti sebutkan mas}lah}ah dan madlarah praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* dalam bentuk tabel, sehingga dapat mempermudah dalam memahami perbandingan antara keduanya yakni sebagai berikut :

Tabel 2 : Mas}lah}ah Dan Madlarah Adanya Praktik Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing*

Mas}lah}ah	Madlarah
Bagi pemerintah : Membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional	Bagi pemerintah : Menurunkan kewibawaan serta profesionalisme kinerja karena tidak bisa melakukan pengawasan sistem tenaga kerja <i>outsourcing</i> dengan baik sehingga mengakibatkan banyak pelanggaran
Bagi pengusaha : a. Lebih fokus pada bisnis inti b. Dapat melakukan efisiensi biaya produksi	Bagi pengusaha : a. Kehilangan kontrol b. Ancaman terhadap keamanan dan kerahasiaan perusahaan
Bagi pekerja/buruh : Terbukanya lapangan kerja	Bagi pekerja/buruh : a. Kesenjangan sosial pada upah dengan jenis pekerjaan yang sama b. Kurangnya kesejahteraan sosial c. Status kerja yang tidak jelas
Bagi serikat pekerja : -	Bagi serikat pekerja/buruh : Minimnya keanggotaan dalam serikat pekerja/buruh

⁸ Kamal Muchtar, *Us}ul Fiqh*, Jil II, (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 204-205.



Jika dilihat dari tabel di atas, aspek madlarah jauh lebih banyak dibanding dengan aspek mas}lah}ah. Sehingga praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* yang awalnya boleh karena ada mas}lah}ah tanpa ditujukan untuk mencapai mafsadah, namun sampai juga pada mafsadahnya dan mafsadahnya jauh lebih besar dibanding mas}lah}ahnya. Akibatnya, praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* dilarang bahkan diharamkan.

Status haram praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* tersebut adalah haram karena hal yang baru bukan haram dari asalnya.⁹ Pada dasarnya hukum asal praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* adalah boleh karena mengandung mas}lah}ah, namun karena madlarah berupa hal-hal baru yakni dampak-dampak meliputi kesenjangan sosial, kurangnya kesejahteraan, status kerja yang tidak jelas, minimnya serikat kerja serta multi tafsir terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadikan hukum sistem tenaga kerja *outsourcing* haram.

Selain itu dalam praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* telah memenuhi tiga syarat yang dikemukakan Imam as-Sya>t}ibi sehingga praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* dilarang, di antaranya sebagai berikut :

1. Praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* yang awalnya boleh dilakukan itu ternyata membawa kepada kemafsadatan.

⁹ Abdul Wahhab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, Ed. 1, Cet. 8, 2002), 171-172



2. Kemaafsadatan yang timbul lebih kuat dari pada kemaslahatan pekerjaan.
3. Dalam melakukan Praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* yang dibolehkan unsur kemaafsadatannya didapati lebih banyak.

Kemunculan dampak negatif yang luas terhadap sistem tenaga kerja *outsourcing* membuat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) melakukan berbagai tindakan untuk melakukan penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing* secara bertahap. Diantaranya yakni moratorium dan pendataan ulang semua perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁰ Serta mengeluarkan permen baru yakni Peraturan Menteri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Dimana dalam peraturan menteri tersebut lebih detail mengklasifikasikan pekerjaan yang boleh di *outsource*. Sehingga pada dasarnya peraturan ini menyatakan sistem tenaga kerja *outsourcing* boleh dipekerjakan pada lima bidang usaha.

Untuk menanggapi pembaharuan yang ada yakni munculnya permen baru, apakah telah signifikan dengan adanya dampak yang sudah ada ataukah belum, ini yang menjadi tanda tanya besar. Oleh karenanya, peneliti lebih mendukung penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing* secara keseluruhan tanpa terkecuali dengan mengacu pada dampak secara umum

¹⁰ Moh Ridwan, "Moratorium Izin Perusahaan Outsourcing Berlaku September", dalam <http://www.shnews.co/detile-6974-moratorium-izin-perusahaan-outsourcing-berlaku-september.html> (28 Juni 2013).



yang telah tampak. Penghapusan tersebut melalui disempurnakannya Pasal 64, 65 dan 66 UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* melalui amandemen UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kelak.