

BAB IV

ANALISIS TERHADAP UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI *OUTSOURCING* PEMBORONGAN KERJA DAN SYIRKAH DALAM ISLAM

A. ANALISIS KONSEP (PENGERTIAN DAN BENTUK) *OUTSOURCING* PEMBORONGAN KERJA DAN SYIRKAH

Praktek *outsourcing* di Indonesia telah diatur dalam undang-undang Republik Indonesia. Dasar yang menjadi acuan adanya praktek *outsourcing* adalah undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004 tentang tatacara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ buruh. Walaupun dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara jelas definisi *outsourcing*, akan tetapi definisi *outsourcing* dapat diketahui dari definisi yang dipaparkan oleh beberapa pakar.

Beberapa pakar mendefinisikan pengertian *outsourcing*, diantaranya menurut Greaver (dalam Indrajit 2004:3) *outsourcing* diartikan sebagai suatu tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktivitas-aktivitas internal yang terjadi berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *outside provider*. Menurut Asri Wijayanti (dalam Chandra Suwondo:2004) menyatakan definisi *outsourcing* sebagai suatu pendelegasian operasi dan manajemen

harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.⁹¹ Sedangkan menurut Andi Fariana pengertian *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Walaupun dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak secara gamblang memaparkan definisi *outsourcing*, namun dalam pasal 64 dijelaskan tentang kebolehan suatu perusahaan untuk melakukan praktek *outsourcing* dan dijelaskan tentang konsep *outsourcing* yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau dengan penyediaan jasa pekerja/ buruh yang biasa disebut dengan pemborongan suatu pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja.

Pasal 64

*“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis”.*⁹²

Dari beberapa definisi pakar diatas, dapat diambil suatu pengertian bahwa *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang sifatnya bukan sebagai pelaku kegiatan utama, akan tetapi sifatnya hanya sebagai kegiatan penunjang.

⁹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, h. 52.

⁹² Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut UU Ketenagakerjaan :

Pasal 66 ayat 1

“(1) Pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”⁹³

Bekerja dalam Islam dimaknai sebagai kerja keras dan kesulitan hidup yang harus dihadapi dengan harta. Bekerja hukumnya adalah wajib dan merupakan tujuan yang tertinggi dan merupakan lambang keagungan agama yang menegakkan keadilan, dan meluaskan kebaikan. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk menundukkan diri dan menempatkan dirinya sebagai manifestasi dari penghambaan diri dan ibadah kepada Allah.

Dalam Islam memang belum ditemukan kajian khusus yang menjelaskan tentang tenaga kerja, akan tetapi terdapat persamaan yang kemudian diqiyaskan pada pembantu/ buruh. Pembantu/ buruh adalah hubungan antara seorang majikan dengan pekerja yang tidak ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain dengan gaji sebagaimana yang disepakati oleh keduanya. Sebagaimana dalam hadits berikut :

⁹³ Pasal 66 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

عَنْ عُرْوَةَ بْنِ الزُّبَيْرِ عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ثُمَّ مِنْ بَنِي عَبْدِ بْنِ عَدِيِّ هَادِيًا خَرِيتًا الْحَرِيتُ الْمَاهِرُ بِالْهُدَايَةِ قَدْ غَمَسَ يَمِينَ حِلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلٍ وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارٍ قُرَيْشٍ فَأَمِنَاهُ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَاِحِلَتَيْهِمَا صَبِيحَةَ لَيَالٍ ثَلَاثٍ فَارْتَحَلَا وَانْطَلَقَ مَعَهُمَا عَامِرُ بْنُ فُهَيْرَةَ وَالِدُ الدَّيْلِ فَأَخَذَ بِهِمْ أَسْفَلَ مَكَّةَ وَهُوَ طَرِيقُ السَّاحِلِ

Artinya:

Dari 'Urwah bin Az Zubair dari 'Aisyah radliallahu 'anha: *Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dan Abu Bakar menyewa seorang dari suku Ad-Dil kemudian dari suku 'Abdi bin 'Adiy sebagai petunjuk jalan dan yang mahir menguasai seluk beluk perjalanan yang sebelumnya dia telah diambil sumpahnya pada keluarga Al 'Ash bin Wa'il dan masih memeluk agama kafir Quraisy. Maka keduanya mempercayakan kepadanya perjalanan keduanya lalu keduanya meminta kepadanya untuk singgah di gua Tsur setelah perjalanan tiga malam. Lalu orang itu meneruskan perjalanan keduanya waktu shubuh malam ketiga, maka keduanya melanjutkan perjalanan dan berangkat pula bersama keduanya 'Amir bin Fuhairah dan petunjuk jalan suku Ad-Diliy tersebut. Maka petunjuk jalan tersebut mengambil jalan dari belakang kota Makkah yaitu menyusuri jalan laut.* (HR. Bukhori No. 2103)

Dalam Islam memang belum ditemukan teori yang menjelaskan tentang *outsourcing* pemborongan kerja, namun *outsourcing* pemborongan kerja dapat diqiyaskan kedalam konsep *syirkah*. *Syirkah* diartikan sebagai kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati, maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.⁹⁴ Perusahaan

⁹⁴ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, h. 166.

yang menyediakan jasa pekerja/ buruh termasuk dalam *syirkah abdan*. *Syirkah abdan* yaitu syirkah yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa memberi kontribusi modal, yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad tersebut. Dalam hal ini, perusahaan pemberi pekerjaan hanya berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan saja. Sedangkan, perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, akan tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, sehingga perusahaan pemberi pekerjaan bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Outsourcing mempunyai beberapa bentuk. Terdapat dua macam bentuk dalam pelaksanaan praktek *outsourcing*, diantaranya:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan terdapat dalam pasal 65 undang-undang ketenagakerjaan dan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan, disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis.

Pasal 65 ayat 1

“(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.⁹⁵

Secara limitative, undang-undang ini menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

Pasal 65 ayat 2

“(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama*
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan*
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan*
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung”.⁹⁶*

2. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat juga dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/buruh. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Bentuk *outsourcing* yang pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, dan jenis *outsourcing* yang kedua diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/buruh.

⁹⁵ Pasal 65 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹⁶ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 53.

Pasal 66 ayat 3

*“(3) Penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.*⁹⁷

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/ buruh harus memenuhi ketentuan yang terdapat pada pasal 66, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi hanya untuk kegiatan jasa penunjang saja atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.⁹⁸

Dari uraian diatas dapat diambil suatu persamaan antara tenaga kerja *outsourcing* dengan syirkah yaitu kedua-duanya sama-sama berserikat dalam suatu pekerjaan dan melakukan suatu kerjasama dengan suatu akad. Keduanya mempunyai latar belakang yang sama yakni melakukan suatu kegiatan yang termasuk dalam ibadah yaitu bekerja demi memenuhi kebutuhan kelangsungan hidupnya, dimana keduanya sama-sama memberikan kontribusi berupa modal dan kemampuan yang dimiliki diantara keduanya. Sedangkan perbedaan antara keduanya terdapat pada bentuk kerjasamanya, dalam tenaga kontrak *outsourcing* sendiri, bentuk kerjasamanya yaitu dengan menggunakan sistem pemborongan pekerjaan yang merupakan

⁹⁷ Pasal 66 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁸ Ibid, h.56.

penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan selanjutnya dengan menggunakan sistem penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dalam pelaksanaannya perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/ buruh harus perusahaan yang berbadan hukum yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/ buruh menyediakan tenaga pekerja/ buruh yang kemudian akan dipekerjakan pada perusahaan yang membutuhkan pekerja/ buruh. Sedangkan bentuk kerjasama (*syirkah*) dalam hal ini terdapat empat bentuk kerjasama diantaranya *syirkah inan*, *syirkah abdan*, *syirkah wujud*, dan *syirkah mufawadhah*. Dalam hal ini tenaga kerja *outsourcing* termasuk dalam bentuk kerjasama atau *syirkah abdan* yaitu kerjasama diantara dua pihak dimana salah satu pihak hanya berkontribusi memberikan pekerjaan dan pihak yang lain memberikan kontribusi berupa tenaga dan kemampuan yang dimiliki.

B. ANALISIS HAK DAN KEWAJIBAN *OUTSOURCING* PEMBORONGAN KERJA DAN SYIRKAH

Suatu persetujuan yang ditandatangani secara tertulis oleh buruh dan majikan dalam suatu perjanjian kerja akan melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan tenaga kerja. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua belah pihak sama-sama terikat perjanjian kerja

yang disepakati bersama.⁹⁹ Pada dasarnya perlindungan kerja serta pemenuhan hak dan kewajiban tenaga pekerja/ buruh adalah sama saja dengan hak dan kewajiban tenaga pekerja/ buruh pada umumnya.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan, hak dan kewajiban *outsourcing* tidak secara khusus dibahas dalam pasal ini. Akan tetapi hak dan kewajiban pekerja/ buruh secara umum telah dibahas pada pasal lain dalam undang-undang ketenagakerjaan. Diantara hak-hak pekerja/ buruh yang utama adalah yang menyangkut masalah pengupahan, perlindungan kerja, dan kesejahteraan/ jaminan sosial pekerja. Hak pekerja wajib ditunaikan oleh majikan/ perusahaan sesuai dengan kesepakatan diawal perjanjian apabila kewajiban yang dikerjakan para tenaga pekerja/ buruh telah selesai.

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَافِحَ سَعْدَ بْنِ مُعَاذٍ فَإِذَا يَدَاهُ قَدْ اِكْتَبَتَا، فَسَأَلَهُ النَّبِيُّ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ أَضْرِبْ بِالْمِرِّ وَالْمِسْحَاةِ لِأَنْفَقَ عَلَى عِيَالِي فَقَبَّلَ النَّبِيُّ يَدَهُ وَقَالَ كَفَّانِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ تَعَالَى

Artinya:

“Bahwa Rasulullah SAW menjabat tangan Sa’ad bin Muadz. Ternyata kedua tangan Sa’ad kasar dan kapalan, maka Nabi SAW bertanya tentangnya. Sa’ad menjawab, “*Aku bekerja menggunakan sekop dan kapak untuk menafkahi keluargaku.*” Nabi SAW pun mencium kedua tangan Sa’ad dan bersabda, “*Ini adalah dua telapak tangan yang dicintai Allah SWT.*”

⁹⁹ [Http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html). Diakses pada 15 Juni 2015.

Dalam hadits tersebut dapat dijelaskan bahwa kerja keras yang dilakukan oleh para tenaga pekerja/ buruh untuk mencukupi kebutuhan kehidupan keluarganya harus dihargai dengan imbalan yang sepadan dengan kerja kerasnya selama bekerja, Diantaranya dengan mempercepat pembayaran upahnya tanpa menunda-nunda dalam pemberiannya. Seperti dalam hadits yang menyatakan:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, *"Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering."* (HR. Ibnu Majah)

Hak-hak tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya adalah sama saja dengan hak-hak tenaga kerja diperusahaan lain pada umumnya. Hak-hak tenaga pekerja/ buruh yang diatur dan dituangkan dalam UU mengenai ketenagakerjaan relatif sangat banyak. Salah satunya mengenai pengupahan yang layak bagi penghidupan para pekerja/ buruh suatu perusahaan.

Pasal 88 ayat 1

*"(1) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."*¹⁰⁰

¹⁰⁰ Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam pasal ini disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/ buruh merupakan hal yang penting dan utama, karena menyangkut masalah kelangsungan hidup yaitu pemenuhan penghidupan yang layak bagi para pekerja/ buruh beserta keluarganya. Dalam hal pengupahan, perusahaan harus memberikan upah atas kerjanya sesuai kesepakatan yang ditetapkan diawal perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/ buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 91 ayat 1

“(1) Pegaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”¹⁰¹

Pemenuhan hak harus memperhatikan kehidupan yang layak. Tanggung jawab terhadap pemenuhan hak bukan hanya berada pada pihak pengusaha saja, tetapi pemerintah juga mempunyai kewajiban yang besar untuk melindungi kaum pekerja dari kesewenangan perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja.

Pasal 88

1. *Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
2. *Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),*

¹⁰¹ Pasal 91 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*pemerintah menetapkan kebijakan penngupahan yang melindungi pekerja/ buruh.*¹⁰²

Agama Islam sangat memuliahkan manusia. Oleh karena itu Islam memposisikan tenaga kerja/ buruh pada posisi yang mulia dan terhormat. Islam telah menjamin dan menempatkan hak-hak pekerja jauh sebelum era industri seperti saat ini. Dalam Islam hak-hak dasar para tenaga pekerja harus di penuhi sesuai kesepakatan diantara keduanya. Islam tidak mengenal adanya sistem perbudakan terhadap tenaga pekerja/ buruh, salah satu solusi yang dianjurkan dalam Islam adalah dengan melakukan kerjasama atau *syirkah* yang dalam kerjasama tersebut tidak ada pihak yang dirugikan maupun pihak yang salah satu saja diuntungkan, akan tetapi kedua belah pihak yang bekerjasama sama-sama mendapat keuntungan apabila ada keuntungan dan sama-sama menanggung resiko apabila terjadi kerugian.

Hak-hak dasar para tenaga kerja/ buruh dalam Islam harus mempunyai prinsip. *Pertama*, prinsip kemerdekaan manusia dimana Islam melarang keras adanya sistem perbudakan dan jual-beli pekerja dalam bentuk apapun. *Kedua*, memuliahkan jenis pekerjaan dan profesi para pekerja tanpa meremehkan dan memandang rendah jenis pekerjaan mereka, karena hal ini sangat ditentang dalam Islam. *Ketiga*, keadilan dan anti diskriminasi, disini Islam tidak mengenal sistem kasta yang membedakan kedudukan di masyarakat. *Keempat*, kelayakan upah pekerja

¹⁰² Lihat Pasal 88 UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

yang dalam sistem pengupahannya harus dengan prinsip keadilan dan dapat mencukupi.

Dalam Syirkah hak bagi para pihak yang terlibat dalam kerjasama (*syirkah*) adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap anggota syirkah berhak untuk melakukan pekerjaan
- 2) Setiap anggota syirkah berhak menerima pembagian keuntungan masing-masing dan menanggung bersama apabila terdapat resiko sesuai dengan kesepakatan¹⁰³

Disini bisa kita lihat bahwa pada dasarnya dalam syirkah, hak diantara para pengusaha/ perusahaan dan pekerja/ buruh adalah sama yakni keduanya berhak melakukan suatu pekerjaan dan berhak menerima pembagian secara merata apabila dalam kerjasama tersebut terdapat suatu keuntungan dan sama-sama menanggung apabila terdapat kerugian dalam kerjasama tersebut.

Dalam undang-undang dan hukum Islam hak para tenaga pekerja adalah sama, dan mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan kesejahteraan kepada para tenaga pekerja serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan tanpa merendahkan harkat dan martabat para pekerja. Akan tetapi dalam sistem pengupahan terdapat perbedaan, pekerja yang berstatus karyawan tetap memperoleh upah yang lebih sedangkan, pada karyawan *outsourcing* upahnya dibawah upah karyawan tetap meskipun pada dasarnya mereka sama-sama bekerja pada bidang yang sama. Apabila

¹⁰³ Pasal 136 dan 141, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

upah atau imbalan yang diterima sangat rendah sehingga tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup, maka hal ini bertentangan dengan Islam karena dalam Islam pengupahan harus dengan sistem keadilan.

Keadilan tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja saja, akan tetapi dari sisi majikan atau pemilik perusahaan. Oleh karena itu Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja saja yang bertujuan mensejahterakan tenaga pekerja semata, tetapi di pihak lain seperti produsen dan majikan atau pemilik usaha juga harus diperhatikan, karena tujuan Islam adalah mensejahterakan seluruh umat manusia. Dari sini dapat dilihat manfaat dan madharat bekerja secara *outsourcing* dan syirkah, yakni :

- 1) Tidak konsisten dalam menerapkan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh hanya sebagai distributor saja. Sedangkan dalam syirkah para pihak yang melakukan kerjasama benar-benar menerapkan hubungan timbal balik yang baik dalam kerjasamanya
- 2) Sisi jaminan kelayakan bekerja. Bekerja secara *outsourcing* secara langsung telah mengurangi kesejahteraan pekerja/ buruh yakni hak-haknya terdapat pengurangan dan tidak sesuai. Sedangkan dalam syirkah jaminan keduanya telah disepakati pada awal melakukan aqad kerjasama yaitu dengan membagi sama rata bagian masing-masing diantara kedua pihak yang melakukan syirkah apabila mendapat keuntungan dan terjadi resiko sewaktu-waktu.

- 3) Status *outsourcing* yang tidak jelas. *Outsourcing* menimbulkan dampak yang kabur yaitu status pekerja/ buruh yang bekerja dalam naungannya. Semua pekerjaan baik proses maupun manajemen semuanya telah dialihkan kepada perusahaan jasa tenaga kerja, termasuk para pekerja *outsourcing*, mereka bukan lagi menjadi pekerja perusahaan penyedia pekerjaan, akan tetapi pekerja yang *dioutsourcingkan* oleh penyedia jasa tenaga pekerja. Sedangkan dalam syirkah telah jelas disebutkan bahwa para pihak yang bekerjasama di dalamnya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatannya yaitu salah satu pihak memberikan pekerjaan atau sebagai majikan dan salah satu pihak yang lain sebagai pekerja yang memberikan kontribusi tenaganya.
- 4) Kurang adanya penjelasan secara detail mengenai bagian pekerjaan. Dalam *outsourcing* diartikan sebagai kegiatan penunjang namun tidak secara gamblang dijelaskan bagaimana model kegiatan penunjang tersebut. Sedangkan dalam syirkah pekerjaan yang akan dilakukan sudah jelas dan telah disepakati oleh pihak yang beraqad pada saat awal melakukan kerjasama.