

Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Iman Setya Budi

Dosen Program Studi Ekonomi Syariah | Fakultas Studi Islam Universitas Islam
Kalimantan MAB Banjarmasin Indonesia | aymannoordin@gmail.com

Arie Syantoso

Dosen Program Studi Ekonomi Syariah | Fakultas Studi Islam Universitas Islam Kalimantan
MAB Banjarmasin Indonesia | ariesyantoso@gmail.com

Abstrak

Outsourcing selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja atau buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial yang minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dalam hal ini peneliti menganalisis masalah Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perspektif Ekonomi Syariah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, bersifat kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan mekanisme-mekanisme perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Dalam konteks Islam, sewa-menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga Ijarah. Begitu juga dengan pengupahan tenaga kerja didasarkan pada kompensasi dengan memerhatikan kontribusi tenaga kerja terhadap efisiensi produksi jelas lebih adil sebab tenaga kerja mendapatkan imbalan yang lebih proporsional dari apa yang telah mereka berikan. Jika produsen memperoleh kenaikan efisiensi (dimana tenaga kerja memiliki kontribusi) sehingga keuntungannya juga naik, maka sangat logis kalau tenaga kerja juga berhak terhadap kenaikan upah.

Kata Kunci : *Outsourcing, UU Ketenagakerjaan, Ekonomi Syariah, Ijarah*

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi ekonomi dan kemajuan teknologi membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang sangat ketat. Kondisi ekonomi yang semakin terpuruk memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan memajukan usaha-usaha yang telah ada. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan outsourcing/alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja outsourcing/alih daya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Pengaturan tentang outsourcing dalam undang-undang tersebut pada satu sisi telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan outsourcing untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.¹

Dimuatnya ketentuan outsourcing pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.²

¹ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta : DSS Publishing, 2006), hlm 10.

² Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www..wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)), diakses 16 September 2017 pukul 14.30 WIB.

B. Permasalahan

1. Bagaimana Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah?

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bersifat penelitian kepustakaan maka data penelitian ini diperoleh dari material kepustakaan yang berwujud al-Qur'an, hadits, kaidah fiqh, ushul fiqh, UU, buku, makalah, media informasi ataupun penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan asuransi dalam ekonomi Islam. Data diperoleh dari kajian-kajian dan atau sumber yang dapat digunakan sebagai dasar penunjang dalam menganalisis masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam Penelitian Kualitatif ini akan dianalisis melalui metode induktif, yaitu cara berfikir yang bertolak dari fakta-fakta yang khusus, kemudian dari fakta-fakta yang khusus itu ditarik kesimpulan yang bersifat umum. Setelah mendeskripsikan fenomena, mengklasifikasikan data-data yang terkumpul, dan melihat bagaimana konsep-konsep yang muncul itu satu dengan lainnya berkaitan atau tidak dengan metode penelitian deskriptif analitik, selanjutnya analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis dan mengkaji secara mendalam atas masalah yang penulis teliti.

D. Pembahasan

Istilah Outsourcing (alih daya) diartikan sebagai contract (work) out seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut “*Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.*” (Webster’s English Dictionary). Mengandung pengertian kegiatan menerima perjanjian atau membuat perjanjian. Pada masa lalu kegiatan perjanjian membuat rancangan bersama, menghasilkan sesuatu yang menjadi dasar persetujuan.³

³Hamzah Ya’kub, *Kode Etik Dagang*, (Bandung : Diponegoro, 1984), hlm. 325.

Outsourcing terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. Outsourcing dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, Outsourcing atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Jadi dari pengertian diatas Outsourcing merupakan kegiatan menyerahkan suatu bidang pekerjaan kepada perusahaan lain yang memberikan jasa khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.⁴

Oleh Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengaturan hukum Outsourcing (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Pengaturan tentang Outsourcing (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap. Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa Outsourcing (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴Richardus Eko Indrajit, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, hlm. 1

Secara Sejalan dengan berlakunya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya memuat aturan sistem tenaga kerja outsourcing memunculkan beberapa aspek. Aspek tersebut merupakan aspek *masalahah* dan *mafsadah*. Sistem ini dikukuhkan melalui aturan UU, tetapi sistem ini berbalik membuat pemerintah turun tangan untuk melakukan wacana penghapusan sistem tenaga kerja outsourcing melalui peraturan menteri yang disahkan pada akhir tahun 2012. Hal ini dapat diasumsikan bahwa sistem tenaga kerja outsourcing memunculkan aspek *mafsadah* yang lebih besar dibanding *masalahahnya*. Sedangkan dalam kaidah minor ushul fiqh menyebutkan “Kemadlaratan itu harus dihilangkan” .

1. KONSEP HAK DAN KEWAJIBAN OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Saat ini outsourcing adalah sebuah pilihan dan sebuah trend. Perusahaan kini lebih suka memenuhi kebutuhan SDM dengan mekanisme outsourcing dari pada melakukan recruitment secara langsung.⁵ Trend ini tidak hanya terjadi pada Perusahaan swasta namun menjalar pada Perusahaan milik pemerintah yakni BUMN/BUMD.

⁵ Baik, artinya menunjukkan bahwa harta yang dikenai zakat adalah benda yang baik mutunya, dan jika itu telah dizakati kebaikan mutunya akan lebih meningkat, serta akan meningkatkan kualitas

Beberapa Perusahaan mulai mengurangi frekwensi recruitment pekerja tetap dan menambah frekwensi recruitment SDM dengan skenario outsourcing/alih daya, bahkan tidak jarang dengan alasan rasionalisasi, Perusahaan melakukan PHK karyawan tetap, kemudian untuk mengisi kekosongan SDM tersebut perusahaan melakukan recruitment SDM baru dengan skenario outsourcing/alih daya.

Ada beberapa alasan yang mendasari suatu perusahaan melakukan outsourcing terhadap sebagian aktivitas-aktivitasnya. Alasan-alasan tersebut yaitu :⁶ Meningkatkan fokus perusahaan, Memanfaatkan kemampuan kelas dunia, Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain, Memungkinkan tersedianya dana kapital, Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Dasar Hukum Perjanjian Pemborongan secara Outsourcing antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-101/Men/VI/2004 tanggal 21 juni 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 19 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Terkait dengan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja outsourcing, adalah sebagai berikut:

a. Hak Atas “Uang Lembur” Pada Hari Istirahat Mingguan Dan “Hari Besar”⁷

Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut, pengertian hari istirahat mingguan di sini, bukan dan tidak berarti harus hari Minggu, atau hari Sabtu dan Minggu. “bekerja hari Minggu”, bekerja pada hari istirahat mingguan. Nah kalau demikian, hari istirahat mingguan tersebut tidak harus hari Minggu atau Sabtu-Minggu, akan tetapi dapat ditetapkan di hari mana saja dan hari apa saja..

Berlainan halnya dengan hari libur resmi (“hari besar”). Menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) UU Ketenagakerjaan, bahwa –pada hakikatnya- pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun demikian (ada pengecualian), bahwa Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi konsekuensinya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi termasuk untuk pekerjaan job “Satpam”, wajib membayar upah kerja lembur (UKL). Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, diperhitungkan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004, yakni :

- a) Pola 6:1, untuk 7 (tujuh) jam pertama = 2 x upah per-jam (UPJ), dan jam kedelapan = 3 x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam sembilan dan sepuluh = 4 x UPJ. Kecuali, bila lembur pada hari kerja terpendek, diperhitungkan mulai dari 5 (lima) jam pertama = 2 x UPJ, dan jam keenam = 3 x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam ketujuh dan kedelapan = 4 x UPJ
- b) Pola 5:2, untuk 8 (delapan) jam pertama = 2 x UPJ, dan jam kesembilan = 3 x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam kesepuluh dan sebelas = 4 x UPJ.

7 Kasim, U. (2013, Maret 2). hukumonline. Dipetik Maret 2, 2017, dari <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt510be64fa4f3f/hak-hak-pekerja-outsourcing-alih-daya>:

c) $UPJ = 1/173 \times \text{upah (upah pokok dan tunjangan tetap)}$. Namun, apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap, maka dasar UPJ, adalah nilai terbesar antara [upah pokok + tunjangan tetap] atau [75% x (upah pokok + tunjangan tetap + tunjangan tidak tetap)]

b. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Penandatanganan “Kontrak Kerja”

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (jadi sementara sifatnya). Menurut Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, -dalam hal ini menyalahi ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu (yang boleh di-PKWT-kan), maka demi hukum – berubah- menjadi PKWTT (permenent).

c. Hak-Hak Tenaga Kerja Outsourcing (yang nota benenon-organik). Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam UU mengenai Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak, antara lain misalnya:

- a) Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja -tanpa diskriminasi- ada di Pasal 6 jo Pasal 65 ayat [4] dan Pasal 66 ayat [2] huruf c UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya.
- b) Memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri terletak pada Pasal 31 jo Pasal 88 UU Ketenagakerjaan.
- c) Memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi ada di Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat [2] jo Pasal 77 ayat [2] UU Ketenagakerjaan.

- d) Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah ada di Pasal 81 jo Pasal 84 UUKetenagakerjaan.
- e) Hak jaminan sosial tenaga kerja ada di Pasal 99 ayat [1] UUKetenagakerjaan jo Pasal 3 ayat [2] jo Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- f) Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan ada di Pasal 104 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh);
- g) Hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap –dan memenuhi syarat- PKWTT ada di Pasal 156 ayat[1] UU Ketenagakerjaan.

d. Hak Atas Bantuan Hukum Bagi Tenaga Kerja

UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (“UU Bankum”) yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU Bankum tersebut, negara bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkum HAM) yang secara operasional dilakukan oleh lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum (Layanan BH) secara percuma (gratis). Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa.⁸

e. Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

Pengertian upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹

Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah, berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya: “Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya.¹⁰

Pengupahan lebih lanjut diuraikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

⁸.Nurachmad, *tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak Outsourcing* (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 67

⁹. Mannan, M. A, *Islamic Economics; Theory and Practice*, (Jakarta: Edisi I, PT Intermedia, 1992), hlm. 116

- a) Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan perhitungan pajak penghasilan.
- b) Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1). Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1)).
- c) Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 ayat (1). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua buruh/pekerja, kecuali bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.
- d) Beberapa pengecualian dari Pasal 93 ayat (1) tercantum dalam Pasal 93 ayat (2), yaitu : Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan para pengusaha diwajibkan membayar upah di antara nya apabila:
 - 1) Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau mertua atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
 - 2) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
 - 3) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - 4) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - 5) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

- e) Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut :
- 1) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus perseratus) dari upah;
 - 2) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - 3) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh perseratus) dari upah;
 - 4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- f) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam Pasal 94.

Ada beberapa tujuan diberikannya upah atau imbalan dari majikan kepada pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan, antara lain:¹¹

- a) Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka.
 - b) Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi.
 - c) Mendorong peningkatan kualitas SDM.
 - d) Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja
- Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan biaya tenaga kerja, agar seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

¹¹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Dwitama, 2006), hlm.10.

2. HAK DAN KEWAJIBAN OUTSOURING DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Allah memberikan penjelasan secara rinci dalam firman-Nya pada QS. Al-Ahqaaf Ayat 19:

ولكل فريق من أهل الخير وأهل الشر منازل عند الله يوم القيمة؛ بأعمالهم التي عملوها في الدنيا، كل على وفق

مرتبتة؛ وليوفيه الله جزاء أعمالهم، وهم لا يُظلمون بزيادة في سيئاتهم، ولا بنقص من حسناتهم. (١٩)

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.¹²

Dari ayat diatas di jelaskan Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalnya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakwaan kepada Allah SWT yang diukur dengan tingkat keimanan, intensitas dan kualitas amal salehnya. Apabila karena pekerjaannya menjadi lebih kaya dari yang lain, Islam memberikan tanggung jawab sosial yang lebih besar kepada mereka. Hal ini merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh Allah kepadanya karena orang yang memberi dan menolong orang lain sangat dihargai.

¹²Departemen Agama Yayasan Penyelenggara Penerjemah. Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Intermasa, 1992, hlm. 156.

Pada abad pertengahan, Eropa masih memandang rendah kaum pedagang, apalagi terhadap kelas buruh dan tukang, pada abad XVIII sebuah aliran di Prancis dari Mazhab fisiokrat mulai menghargai petani.¹² Sedangkan masyarakat Islam sudah menghargai petani termasuk peternak sejak Muhammad menjadi Nabi. Karena itu, mereka mendapat kewajiban sosial yang tinggi dalam membayar zakat. Islam juga membebaskan manusia dari sistem perbudakan, karena sistem ini tidak hanya merendahkan nilai kerja tetapi juga merendahkan nilai kemanusiaan.

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, diantaranya lain¹³ Menghidupkan tanah mati, Menggali kandungan bumi, Berburu, Makelar (samsarah), Peseroan antara harta dengan tenaga (mudarabah), Mengairi lahan pertanian (musyaqah), Kontrak tenaga kerja (ijarah).

Hak-hak pokok buruh menurut Afzalur Rahman yang dikutip oleh Muhammad adalah sebagai berikut:

- a. Berhak menerima upah yang memungkinkan menikmati hidup layak
- b. Tidak boleh diberi pekerjaan yang terlalu berat yang ia tidak sanggup, jika dipercaya melakukan tugas berat maka ia harus dibantu.
- c. Harus diberi bantuan pengobatan yang layak, asuransi, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada saat kerja serta diberi tunjangan hari tua yang sebagian besar diambilkan dari dana zakat.
- d. Majikan harus mengeluarkan sadaqah untuk pekerjanya.
- e. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan termasuk di dalamnya fasilitas untuk beribadah dan lain-lain.¹⁴

¹².Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.69

¹³Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun sistem perekonomian Alternatif Prespektif Islam*,(Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 103 dan Nurul Huda, dkk. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.227-229.

¹⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, t.t. 2004), hlm. 172

Negara harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan, keamanan, dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga Negara, tidak terkecuali para buruh. Adapun biaya yang dibutuhkan ditanggung oleh Baitul Mal dan dilaksanakan sesuai dengan syariat Islam. Ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja atau outsourcing. Langkah-langkah tersebut adalah:¹⁵

- a. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan islam dalam akad ijarah.
- b. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
- c. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

Bentuk kezaliman pengusaha terhadap para pekerja adalah tindakan mereka seperti tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang telah disepakati, melakukan PHK dengan cara semena-mena, termasuk juga tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak mendapatkan jaminan sosial.

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dengan pekerja, tetapi peluang terjadinya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan tersebut, baik dalam masalah upah dan lain-lain, Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan tempat atau wadah penyelesaian sengketa antara buruh. Wadah ini dapat berbentuk Perseorangan atau lembaga yang ditunjuk, baik ditunjuk oleh pihak yang bersengketa maupun yang disediakan oleh Negara.

¹⁵ Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1993), hlm. 78

Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Islam menawarkan sistem sosial yang berkeadilan dan bermartabat. Sistem yang ditawarkan Islam adalah sistem pekerjaan, yang di dalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh, dan konsep pemberian upah. Karena dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat. Bahkan kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi tertinggi dan terhormat. Rasulullah saw pernah menjabat tangan seorang buruh yang bengkak karena kerja keras, lalu menciumnya dan berkata: “Inilah tangan yang dicintai Allah dan Rasul-Nya.” (HR. Bukhari).

Menurut Sayyid Sabiq dalam Fikih Sunah, *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwadhu* (ganti/kompensasi). *Ujrah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta’jir* (orang yang mengontrak). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi atau imbalan inilah yang disebut *ujrah*.¹⁶ Sedangkan *ujrah* (fee) yaitu upah untuk pekerja. *Ujrah* terbagi menjadi dua, yaitu: Pertama *ujrah al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP. Kedua, *ujrah Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.¹⁷

Menurut Muhammad dalam bukunya Upah adalah suatu bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.¹⁸ Sudah menjadi kewajiban setiap majikan untuk memberi upah yang baik dan cukup bagi para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan. Seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti harian, mingguan, atau bulanan. Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah tingkat upah minimum, tetapi islam juga tidak mengizinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu.

¹⁶ Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi....* hlm 103-106

¹⁷ M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, hlm. 15.

¹⁸ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, t.t. 2004), hlm. 168 dan Daryanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Apollo, 1998), hlm. 588.

Pada ayat di atas menjelaskan bahwa upah yang mereka tuntut dari para majikan harus sesuai dengan apa yang telah diusahakannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Islam menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat upah minimum atau naiknya upah di atas batas upah tertinggi seharusnya tidak terjadi. Upah akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum persediaan dan permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh standar hidup pekerja dan keefektifan organisasi pekerja dan sikap serta kepercayaan majikan terhadap balasan Allah SWT.

Dalam memandu hubungan pengusaha dan buruh, Islam memiliki prinsip *musawah* (kesetaraan) dan *'adlah* (keadilan). Dengan prinsip kesetaraan menempatkan pengusaha dan pekerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling membutuhkan. Di satu pihak buruh membutuhkan upah dan di pihak lain pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan. Firman Allah Swt:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal. (Hujroh :13)

Pandangan Islam tentang upah buruh masuk dalam unsur *Ujrah*, yang harus memenuhi syarat-syarat kerelaan kedua belah pihak. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna (*ajrun musamma*) sehingga tidak muncul permasalahan di kemudian hari. Islam Mengakui terjadinya perbedaan dalam besar kecilnya upah (*ajrul misti*), yang terjadinya karena perbedaan jenis pekerjaan, kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Objek akad harus halal dan upah harus jelas berupa sesuatu yang bernilai harta (*mutaqawwim*).

Adapun Karakteristik Upah dalam hukum Islam yaitu:

- a. Upah harus bernilai dan di tentukan besarnya.

Ketentuan ini merupakan kesepakatan dari para pakar fiqh, dasar hukum ketentuannya adalah Hadis Nabi SAW riwayat ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah RA dan Abu Sa’id al-Khudri RA:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

Iman Hanafi menambahkan ketentuan lain yaitu harus menentukan tempat pembayaran upah jika upah membutuhkan sarana angkutan atau biaya yang lain¹⁹. Sementara Mazhab Syafi’i²⁰ mensyaratkan ditentukannya jenis upah, macam upah dan sifat upah.

- b. Upah bukan dalam bentuk jasa yang sejenis dengan jasa yang di sepakati.

Seperti mengupah pekerjaan jasa pembantu rumah tangga dengan imbalan jasa yang sama, jasa laundry dengan laundry, dalam Mazhab Hanafi kesepakatan semacam ini dianggap bentuk riba.²¹

Pengupahan tenaga kerja didasarkan nilai produk marginal (value of marginal product) juga didasarkan pada nilai keberkahan dan intensitas efisiensi. Berkah akan didapat jika berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kompensasi dengan memerhatikan kontribusi tenaga kerja terhadap efisiensi produksi jelas lebih adil sebab tenaga kerja mendapatkan imbalan yang lebih proporsional dari apa yang telah mereka berikan. Jika produsen memperoleh kenaikan efisiensi (dimana tenaga kerja memiliki kontribusi) sehingga keuntungannya juga naik, maka sangat logis kalau tenaga kerja juga berhak terhadap kenaikan upah atau bagi hasil kenaikan keuntungan ini. Tenaga kerja dalam perspektif Islam, selalu dituntut untuk terus belajar untuk memperoleh perbaikan termasuk dalam hal bekerja. Perbaikan yang diperoleh dalam bekerja perlu memperoleh apresiasi dari majikan dalam bentuk pemberian upah yang lebih tinggi. Pada akhirnya, pekerja akan meningkatkan produktivitasnya lagi sehingga akan semakin memberikan keuntungan kepada produsen, demikian seterusnya.²²

¹⁹ Wahbah Zuhailly, *al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuh*. (Beirut: Dar El Fikr 2007) V:3823

²⁰ Abdurrah al-Jaziri, *Al-kitab al-Fiqh 'Ala al-Mazahib al-Arba'ah*. (Beirut: Dar al Fikr. 2003), III: 73 diterbitkan oleh Mahkamah Agung pada tahun 2008.

²² Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm 332

Dalam bidang muamalah Islam mensyari'atkan, apabila manusia melaksanakan salah satu bidang diantara cabang muamalah hendaknya dilakukan secara jelas. Maksudnya dapat diselenggarakan menurut cara apa saja yang dapat menunjukkan maksud kehendaknya, sehingga bagi pihak-pihak yang mengadakan akad atau pernyataan kesepakatan berserikat dengan menerima haknya. Dalam al-qur'an surah Al-maidah ayat 1 disebutkan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلَىٰ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Disamping itu, masyarakat pada saat mengadakan akad apa saja dengan orang lain disyaratkan adanya unsur kerelaan dengan kedua belah pihak, bukan unsur yang dimunculkan pada saat mengadakan akad tersebut. Pernyataan ini sesuai dengan salah satu prinsip muamalah yang mengatakan, bahwa muamalah dilaksanakan atas dasar sukarela tanpa unsur paksaan.

Pada dasarnya ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.²³ Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian, Ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Quran, as-sunnah sebagai sumber utama. Sedangkan ijma²⁴ dan qiyas merupakan pelengkap untuk memahami al-Quran dan as-sunnah.²⁴

²³ M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, h.5

²⁴ Gita Danupranata, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta., UP FE-UMY, 2006)., hlm, 90 dan Indonesia, T. P. *Konsepsi, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*. (Jakarta: Djembatan 2001).

E. Kesimpulan

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan mekanisme-mekanisme perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Dalam undang-undang tersebut juga tidak adanya penyimpangan terkait tentang perjanjian kerja, upah, maupun perjanjian-perjanjian lain, dapat dikatakan tidak bermasalah jika segala perjanjian tersebut dijelaskan diawal masa perjanjian dan tidak adanya unsur penipuan didalamnya.

Dalam konteks Islam, sewa-menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga *Ijarah*. *Ijarah* sah apabila kedua belah pihak melakukannya dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan menurut kriteria *syara'*, yang mana manfaat merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram. Selain itu *ijarah* sah apabila terpenuhi syarat dan rukunnya. Begitu juga Pengupahan tenaga kerja didasarkan nilai produk marginal (*value of marginal product*) juga didasarkan pada nilai keberkahan dan intensitas efisiensi. Kompensasi dengan memerhatikan kontribusi tenaga kerja terhadap efisiensi produksi jelas lebih adil sebab tenaga kerja mendapatkan imbalan yang lebih proporsional dari apa yang telah mereka berikan. Jika produsen memperoleh kenaikan efisiensi (dimana tenaga kerja memiliki kontribusi) sehingga keuntungannya juga naik, maka sangat logis kalau tenaga kerja juga berhak terhadap kenaikan upah atau bagi hasil kenaikan keuntungan ini

Daftar Pustaka

- Didin Hafidhuddin, *Mutiara Dakwah Mengupas Konsep Islam Tentang Ilmu, Harta, Zakat & Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Albi Publishing, 2006)
- Didin Hafidhuddin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002)
- Dhaniswara K. Harjono, *Pembaruan Hukum Perseroan Terbatas (Tinjauan Terhadap Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas)*, (Jakarta: PPHBI, 2008)
- Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid Analisa Fiqih Para Mujtahid*, penerjemah Imam Ghazali Said dan Achmad Zaidun, (Jakarta : Pustaka Amani, 2007), jilid ke 2
- Isma'il Nawawi, *Zakat dalam Perspektif Fiqh, Sosial dan Ekonomi*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2011)
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cet. 34. (Jakarta: Pradnya Paramita, 2001). Ps. 1320.
- M. Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi sosial-Ekonomi*, (Jakarta : LSAF, 1999)
- M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
- Noor Aflah, *Arsitektur Zakat Indonesia* (Jakarta: UI PRESS, 2009)
- Quraisy Shihab, *Membumikan Al Quran*, Bandung: Mizan, 1999, h. 323
- Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 26, No. 3 – Tahun 2007
- Rudhi Prasetya, *Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001)
- Suyud Margono, dkk, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah di lengkapi dengan Undang-undang Perbankan Syariah*, (Jakarta : Novindo Pustaka Mandiri, 2009)

Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad Al-Husaini, *Kifayatul Akhyar*, Juz I,
(Surabaya : Darul Ilm, t.t)

Wahbah Az Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, penerjemah, Abdul Hayyie, dkk,
(Depok : Gema Insani, 2007), jilid 3

Yusuf al-Qaradawi, *Hukum Zakat*, alih bahasa Salman Harun dkk, (Jakarta: PT.
Pustaka Litera Antar Nusa, 2011)

