

BAB II

Tinjauan Umum Tentang Prinsip Kehati-Hatian, Manajemen Risiko Bank Umum, Alih Daya dan Ijarah

A. Prinsip Kehati-Hatian dan Manajemen Risiko Bank Umum

Untuk dapat menjaga integritas sistem perbankan secara khusus dan sistem keuangan secara keseluruhan, perlu dilakukan penguatan penerapan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain diiringi dengan terlindunginya kepentingan nasabah diharapkan dapat menjaga integritas sistem perbankan secara khusus dan sistem keuangan secara keseluruhan. Oleh karena itu, Bank Indonesia pun kemudian mewajibkan secara khusus bagi perbankan untuk menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko dalam pelaksanaan alih daya.

Bank sebagai institusi yang memiliki izin untuk melakukan banyak aktivitas memiliki peluang yang sangat luas dalam memperoleh pendapatan (*income/return*). Namun, dalam menjalankan aktivitasnya, untuk memperoleh pendapatan, perbankan selalu dihadapkan pada risiko. Pada dasarnya risiko itu melekat (*inherent*) pada seluruh aktivitas bank.

a. Prinsip kehati-hatian bank

Prinsip kehati-hatian (*prudents banking principle*) adalah suatu asa atau prinsip yang menyatakan bahwa bank dalam menjalankan

fungsi dan kegiatan usahanya wajib bersikap hati-hati (prudent) dalam rangka melindungi dana masyarakat yang dipercayakan padanya.

Istilah prudent sangat terkait dengan pengawasan dan manajemen bank. Kata prudent itu sendiri dalam bahasa Indonesia berarti kebijaksanaan. Namun dalam dunia perbankan istilah itu digunakan untuk asas kehati-hatian.

Dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain yang dilakukan perbankan dengan menyeleksi tenaga alih daya dari perusahaan penyedia jasa, maka setiap bank diwajibkan untuk melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam melakukan penyerahan sebagian pekerjaan bank kepada pihak lain tersebut. Hal ini didasarkan karena risiko yang sangat tinggi dalam melakukan pemberian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain, maka dari itu bank diperbolehkan untuk menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada pihak lain hanya pada pekerjaan penunjang saja tidak pada pekerjaan pokok karena melihat risiko yang sangat tinggi jika bank menyerahkan pekerjaan pokok kepada pihak lain.

Penerapan prinsip kehati-hatian dalam seluruh kegiatan perbankan merupakan salah satu cara untuk menciptakan perbankan yang sehat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap perekonomian secara makro.

Ketentuan perbankan yang memuat prinsip kehati-hatian bertujuan untuk memberikan rambu-rambu bagi penyelenggaraan

kegiatan usaha perbankan guna mewujudkan sistem perbankan yang sehat. Mengingat pentingnya tujuan tersebut maka peraturan-peraturan mengenai prinsip kehati-hatian yang ditetapkan bank Indonesia harus disesuaikan dengan standar internasional dan harus didukung dengan sanksi-sanksi yang adil.

Pengaturan prinsip kehati-hatian bank saat ini sudah banyak, bahkan sudah seringkali dilakukan revisi atau pergantian, baik setelah lahirnya Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 maupun ketika pemerintah mengundangkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Adapun salah satu peraturan mengenai prinsip kehati-hatian bank terdapat pada Peraturan Bank Indonesia No. 13/25/PBI/2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi bank umum yang melakukan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Dengan adanya peraturan ini bank diperbolehkan melakukan alih daya tetapi bank wajib untuk melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam pelaksanaan alih daya.

Dengan diperbolehkannya bank menggunakan alih daya maka diharapkan bank lebih dapat berhati-hati dalam melakukan penyerahan sebagian pekerjaan bank kepada pihak lain atau tenaga alih daya, melihat risiko yang akan timbul akan sangat tinggi.

b. Manajemen Risiko

Kondisi perekonomian yang sedemikian sulit, terjadinya peraturan yang cepat, persaingan yang semakin tajam dan berbagai kecenderungan lain dalam industri perbankan menjadikan alasan

perlunya manajemen bank yang solid agar mampu menghadapi dan mengantisipasi semua risiko. Maka dari itu pentingnya manajemen risiko pada perbankan. Untuk lebih memahami apa itu manajemen risiko, berikut pengertian manajemen risiko menurut peraturan perundangan serta pendapat dari beberapa ahli¹:

1. Pasal 1 angka (5) PBI Nomor 11/25/PBI/2009 tentang Perubahan Atas PBI Nomor 5/8/pbi/2003 tentang Penerapan manajemen Risiko Bagi Bank Umum mendefinisikan manajemen risiko sebagai berikut: “Manajemen risiko adalah serangkaian prosedur dan metodologi yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau dan mengendalikan risiko yang timbul dari kegiatan usaha bank”.
2. Ferry N. Idroes mendefinisikan manajemen risiko sebagai suatu metode logis dan sistematis dalam identifikasi,kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi, serta melakukan monitor dan pelaporan risiko yang berlangsung pada setiap aktivitas atau proses.
3. Herman Darmawi mendefinisikan manajemen risiko sebagai suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis serta mengendalikan risiko dalam setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh efektifitas dan efisiensi yang lebih tinggi.

¹ Diany Maya Anindhita, *Tinjauan Hukum Mengenai Manajemen Risiko Dalam Penggunaan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Pada Bank X*, Depok: Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, hal 39.

4. Dengan demikian, manajemen risiko perbankan itu adalah serangkaian metodologi dan prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan risiko yang timbul dari seluruh kegiatan usaha bank.

Pada dasarnya manajemen risiko diperlukan untuk: pertama, mendukung pencapaian tujuan. kedua, memungkinkan untuk melakukan aktivitas yang memberikan peluang yang jauh lebih tinggi dengan mengambil risiko yang lebih tinggi, risiko yang lebih tinggi diambil dengan dukungan sikap dan solusi yang sesuai terhadap risiko. ketiga, mengurangi kemungkinan kesalahan fatal. keempat, menyadari bahwa risiko dapat terjadi pada setiap aktivitas dan tingkatan dalam organisasi sehingga setiap individu harus mengambil dan mengelola risiko masing-masing sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dalam industri perbankan, setiap aktivitas fungsional bank akan diikuti oleh eksposur risiko kegiatan usaha bank, yang dapat menimbulkan kerugian yang melebihi kemampuan bank atau yang dapat mengganggu kelangsungan usaha bank. Oleh karena itu, pengelolaan setiap aktivitas fungsional bank harus terintegrasi ke dalam suatu sistem dan proses pengelolaan risiko perbankan, yang lazim dinamakan dengan istilah “manajemen risiko perbankan”.

c. Jenis-Jenis Risiko Bank Umum

Berkembangnya aktivitas dan produk perbankan yang semakin kompleks dan bervariasi menyebabkan risiko yang ditanggung dunia perbankan pun semakin besar. Risiko yang mungkin terjadi dapat menimbulkan kerugian bagi bank jika tidak dideteksi serta dikelola sebagaimana mestinya. Adapun Manajemen risiko pada bank umum mencakup²:

1. Risiko Kredit

Akibat kegagalan nasabah atau pihak lain dalam memenuhi kewajiban kepada bank sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Risiko Pasar

Risiko pada posisi neraca dan rekening administratif akibat perubahan harga pasar, antara lain risiko berupa perubahan nilai dari aset yang dapat diperdagangkan atau disewakan.

3. Risiko Likuiditas

Risiko akibat ketidakmampuan bank untuk memenuhi kewajiban yang jatuh tempo dari sumber pendanaan arus kas dan/atau aset likuid berkualitas tinggi dapat diagunkan, tanpa mengganggu aktivitas dan kondisi keuangan bank.

² Bambang Rianto Rustam, *Manajemen Risiko Perbankan Syariah di Indonesia*, Jakarta : Salemba Empat, 2013, hal 36.

4. Risiko Operasional

Risiko kerugian yang diakibatkan oleh proses internal yang kurang memadai, kegagalan proses internal, kesalahan manusia, kegagalan sistem dan/atau kebijakan-kebijakan eksternal yang memengaruhi operasional bank.

5. Risiko Hukum

Risiko akibat tuntutan hukum dan/atau kelemahan aspek yuridis. Risiko ini timbul antara lain karena ketiadaan peraturan perundang-undangan yang mendukung atau kelemahan perikatan, seperti tidak dipenuhinya syarat sahnya kontrak atau pengikatan agunan yang sempurna.

6. Risiko Reputasi

Risiko akibat menurunnya tingkat kepercayaan para pemangku kepentingan yang bersumber dari persepsi negatif terhadap bank.

7. Risiko Strategis

Risiko akibat ketidakpastian dalam pengambilan dan/atau pelaksanaan suatu keputusan strategis serta kegagalan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis.

8. Risiko Kepatuhan.

Risiko akibat bank tidak mematuhi dan/atau tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku serta prinsip syariah.

Sementara bank umum syariah wajib menerapkan manajemen risiko yang disesuaikan dengan tujuan, kebijakan

usaha, ukuran, dan kompleksitas usaha serta kemampuan bank. Kompleksitas usaha adalah keragaman dalam jenis transaksi produk/jasa dan jaringan usaha. Pada bank syariah selain 8 risiko yang telah disebutkan di atas, bank syariah harus pula menerapkan manajemen risiko untuk risiko imbal hasil (*rate of return risk*), risiko imbal hasil timbul karena adanya perubahan perilaku nasabah dan pihak ketiga yang disebabkan oleh perubahan ekspektasi tingkat imbal hasil yang diterima dari bank syariah. Dan risiko investasi ekuitas (*equity investment risk*), timbul apabila bank memberikan pembiayaan berbasis bagi hasil kepada nasabah dimana bank ikut menanggung risiko atas kerugian usaha nasabah yang dibiayai³.

d. Fungsi Pokok Manajemen Risiko

Adanya manajemen risiko ini berfungsi sebagai *filter* atau pemberi peringatan diri (*early warning system*) terhadap kegiatan usaha bank. Tujuan dari manajemen risiko itu sendiri untuk menyediakan informasi tentang risiko kepada pihak regulator, memastikan bank tidak mengalami kerugian yang bersifat *unacceptable*, meminimalisir kerugian dan berbagai risiko yang bersifat *uncontrolled*, mengukur *eksposur* dan pemusatan risiko, serta mengalokasi modal dan membatasi risiko

³ Bambang Rianto Rustam, *Manajemen Risiko Perbankan Syariah di Indonesia*, hal 37.

e. Kerangka Kerja Manajemen Risiko

Sebagai lembaga perbankan pada umumnya, bank juga memerlukan serangkaian prosedur dan metodologi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan risiko yang timbul dari kegiatan usaha. Melalui manajemen risiko ini sasarannya adalah mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan jalannya usaha bank dengan tingkat risiko yang wajar secara terarah, terintegrasi, dan berkesinambung. Agar proses manajemen risiko berjalan secara efektif maka diperlukan suatu kerangka kerja sebagai berikut⁴:

1. Memahami rantai risiko. Dengan pemahaman ini satuan kerja manajemen risiko wajib terlebih dahulu melakukan analisa lingkungan untuk menetapkan masalah atau peluang. Cakupan dan konteks serta isu (eksternal maupun internal) yang ada hubungannya dengan risiko;
2. Melakukan analisis terhadap *stakeholder* (misalnya para deposan, debitur, pemegang saham, masing-masing dengan kepentingan berbeda), misalnya untuk menetapkan dan mengkaji toleransi risiko posisi dan perilaku dari *stakeholder*;
3. Memahami situasi/peristiwa yang pernah diambil perusahaan yang dapat mendatangkan kerugian. Khusus dalam mengidentifikasi risiko operasional cara ini lebih praktis;

⁴ Diany Maya Anindhita, *Tinjauan Hukum Mengenai Manajemen Risiko Dalam Penggunaan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Pada Bank X*, hal 47.

4. Melakukan penilaian atas risiko dan pengendalian yang ada;
5. Menyusun tanggapan atas risiko yang ada;
6. Menetapkan aktivitas pengendalian berupa program mitigasi risiko;
7. Mengomunikasikan risiko dan manajemen risiko; dan
8. Melakukan pemantauan terhadap risiko dan pengelolaannya.

B. Alih Daya Pada Perbankan

a. Pengertian Alih Daya

Alih daya dalam PBI Alih daya ini disebut juga tenaga kerja alih daya yang dipekerjakan oleh pihak bank melalui perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan penyedia jasa tersebut menyediakan tenaga alih daya yang diperlukan oleh pihak bank untuk dipkerjakan pada bank tersebut. Alih daya pada awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkannya dari luar perusahaan.

Pihak lain yang dimaksud dalam pasal 1 ayat (2) Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 menjelaskan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain yang selanjutnya disebut alih daya. Alih daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.

Alih daya merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan baru di bidang jasa penyedia jasa tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Sehingga pengusaha dapat memfokuskan pada kegiatan utama perusahaan, karena kegiatan penunjang dapat diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak pada bidang itu.

Alih daya dapat disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Alih daya adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa)⁵.

b. Pengaturan alih daya

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan ini sebetulnya sudah ada sejak zaman penjajahan (KUHPperdata) melalui perjanjian pemborongan sedangkan istilah *outsourcing* baru muncul setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan⁶.

Perjanjian pemborongan menurut KUHPperdata diatur dalam Pasal 1601 b yaitu : “pemborongan pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk

⁵ Candra Suwondo, *Outsourcing*, Jakarta : PT. Elex Komputindo. 2003, hal 2

⁶ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Jakarta: Preatadamedia Group, 2019, hal 103.

menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Peraturan mengenai alih daya di Indonesia di atur dalam beberapa peraturan antara lain:

1. Alih daya dalam BW

Salah satu bentuk pelaksanaan alih daya adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam BW 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 ditentukan⁷.

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan BW, yakni sebagai berikut⁸:

- a. Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan;

⁷ Mas Muanan, Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014, hal 71.

⁸ Mas Muanan, Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan* hal 72.

- 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 mengadakan 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. Alih daya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁹.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dan melegalkan alih daya. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja,

Pengaturan hukum alih daya di Indonesia ada dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

⁹ Mas Muanan, Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan* hal 73.

Indonesia Nomor. Kep101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain¹⁰.

Jika dilihat dari ketentuan pasal 64 sampai 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat ditarik kesimpulan bahwa alih daya merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan melalui perjanjian.

Sebagian (pelaksanaan) pekerjaan yang dapat diserahkan itu harus memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagian pekerjaan hanya dapat diserahkan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan merupakan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis pekerjaan itu adalah¹¹:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

¹⁰ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 104.

¹¹ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 106.

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan..

Pekerjaan yang dapat diserahkan untuk alih daya adalah pekerjaan yang:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dan pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab 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/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Syarat lain dalam alih daya yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. 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

2. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Pasal 59 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk bare, kegiatan barn, atau produk tambalian yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Buruh/Pekerja disebutkan, apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-urangnya memuat :

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerjaan buruh dari perusahaan penyedia jasa;
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana maksud 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/buruh;

3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

c. Pihak-Pihak dalam Alih Daya

Ada tiga pihak yang terkait dalam hubungan kerja alih daya, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh alih daya¹².

1. Perusahaan pemberi pekerjaan

Menurut FX Jumialdji perusahaan pengguna jasa disebut juga sebagai pemberi tugas, *pimpro*, *aanbesteder*, *bouwheer*, atau *principal* ataupun pemberi pekerjaan. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyebutkan pengertian perusahaan pemberi pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

¹² Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 107.

Pasal 3 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 di atas menentukan:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksud untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota mengeluarkan bukti laporan jenis pekerjaan penunjang, yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 satu minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan. Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Kemudian dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ditentukan bahwa perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana yang telah ditentukan.

2. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi¹³. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud di atas meliputi:

1. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service)
2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering)
3. Usaha tenaga pengamanan (security)
4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

1. Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undang;
2. Memiliki tanda daftar perusahaan;

¹³ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 109.

3. Memiliki izin usaha;
4. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
5. Memiliki izin operasional;
6. Mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
7. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Disamping syarat-syarat tersebut di atas, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh juga harus memenuhi syarat sebagai berikut¹⁴:

- a. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- b. Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- c. Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa, sehingga pekerja/buruh yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai dengan standar minimum ketenagakerjaan.
- d. Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 110.

3. Pekerja/Buruh Alih Daya

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

d. Keuntungan dan Kerugian Karyawan Alih Daya

Menjadi karyawan atau pengusaha memang merupakan pilihan profesi yang paling banyak dipilih oleh banyak orang. Meskipun demikian kedua profesi tersebut tetap memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang sudah sepantasnya menjadi pertimbangan anda sebelum memutuskan untuk memilih suatu profesi¹⁵.

Menjadi pengusaha memang mempunyai kelebihan yang salah satunya adalah kesuksesan *financial* yang tidak terbatas, meskipun demikian profesi ini tetap memiliki kekurangan yang harus disikapi dengan bijak.

Begitu juga dengan karyawan setiap bulannya ini juga tetap memiliki kekurangan. Berikut ini lima kekurangan menjadi karyawan alih daya :

¹⁵ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 115.

a. Kerugian

1. Tidak ada jenjang karier

Berprofesi menjadi karyawan memang harus siap mengikuti peraturan perusahaan. Sebagai karyawan alih daya mereka harus menerima sistem kontrak dari perusahaan untuk mendapatkan posisi yang lebih mempersulit setiap karyawan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin. Kondisi inilah yang akhirnya menempatkan posisi karyawan alih daya hanya sebagai buruh perusahaan yang tidak memiliki jenjang karier.

2. Masa kerja yang tidak jelas

Berprofesi sebagai karyawan alih daya akan memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karyawan kontrak ini memang sangat rentan terhadap PHK apalagi jika kondisi perusahaan tidak stabil. Bahkan perusahaan bisa melakukan pemecatan dan memutus masa kerja karyawan alih daya jika perusahaan dalam keadaan *kolaps* atau bangkrut.

3. Kesejahteraan tidak terjamin

Lain halnya jika anda menjadi karyawan tetap, karyawan dengan status kontrak biasanya tidak begitu diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan. Salah satu contohnya adalah perusahaan biasanya tidak akan memberikan tunjangan

kepada karyawan outsourcing. Dengan jumlah gaji yang tidak terlalu besar serta tidak adanya tunjangan, pastinya gaji yang tidak terlalu besar serta tidak adanya tunjangan pastinya akan mengurangi kesejahteraan karyawan alih daya.

4. Pendapatan terbatas

Menjadi karyawan alih daya memang sering kali merupakan tuntutan. Sulitnya mencari pekerjaan di zaman sekarang ini memaksa para pencari kerja untuk memutuskan menjadi karyawan alih daya (*outsourcing*). Dengan penghasilan yang tidak terlalu besar dan sangat terbatas setiap bulannya, sering kali membuat kehidupan para karyawan kontrak tidak bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Apalagi jika kondisi perusahaan tidak baik, maka ancaman PHK akan semakin nyata dan penghasilan bisa nihil.

5. Potongan gaji yang tidak jelas

Tidak adanya transparansi pemotongan gaji karyawan alih daya semakin mengurangi tingkat kesejahteraan karyawan kontrak. Pemotongan gaji yang rata-rata bisa mencapai hingga 30 persen gaji karyawan ini pastinya juga akan semakin mempersulit kondisi para pekerja dengan status kontrak ini.

b. Keuntungan¹⁶.

1. Memudahkan calon karyawan *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan sistem alih daya mereka tidak perlu bersusah payah memasukkan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan karena justru perusahaan alih daya yang akan menyalurkan mereka. Mendapat pelatihan memadai dari perusahaan penyedia jasa karyawan alih daya. Sebelum ditempatkan di perusahaan para pencari kerja tentunya harus mendapat pelatihan sehingga pengalaman tentang dunia kerja menjadi bertambah.
2. Memudahkan pencari kerja yang memiliki keahlian khusus memilih perusahaan yang akan memperkerjakan mereka nanti sekaligus menentukan gaji yang akan mereka dapatkan karena para pencari kerja dengan keahlian khusus seperti ini tentunya jarang sehingga menjadi rebutan perusahaan-perusahaan besar.
3. Mendapat banyak pengalaman dan relasi.
4. Sering pindah kerja, sehingga akan lebih menambah relasi dan banyak pengalaman di banyak perusahaan. Sehingga suatu saat keluar dari perusahaan alih daya tersebut masih bisa menjalin relasi bahkan jika beruntung bisa mendapatkan pekerjaan sebagai pegawai kontrak atau bahkan tetap di perusahaan tersebut.

¹⁶ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan: Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, hal 116.

5. Lebih mampu mengekspresikan bakat pada spesialis kerja tertentu menjadi pegawai alih daya memberi peluang bagi anda yang ingin lebih serius mendalami skill tertentu. Terutama untuk para pegawai alih daya perorangan yang dikontrak oleh sebuah perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proyek tertentu. Dengan semakin mendalami sebuah spesialis tertentu maka bakat akan semakin terasah, terlebih lagi status kerja dalam masa kontrak akan menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk mampu bekerja secara lebih maksimal.
6. Menjadi pegawai alih daya memberikan ruang yang cukup untuk pengembangan diri. Berbeda dengan menjadi sebuah karyawan tetap sebuah perusahaan yang mengalami masa-masa kenaikan karier dan jabatan, menjadi pegawai alih daya akan lebih memberikan ruang kebebasan bagi pelakunya untuk mampu mengembangkan diri secara lebih fleksibel tanpa harus terikat pada status kerja tetap pada sebuah perusahaan. Seorang pegawai alih daya bisa bekerja dimana saja sesuai keinginannya baik di dalam maupun luar negeri bergantung pada potensi dari pegawai alih daya tersebut.
7. Menjadi pegawai alih daya memberi ruang untuk anda bisa melakukan kegiatan usaha yang lain. Menjadi pegawai alih daya bisa anda pilih sebagai upaya untuk mengumpulkan modal dalam merancang sebuah bisnis usaha mandiri. Artinya pekerjaan ini menjadi batu loncatan untuk anda bisa merancang sebuah sistem

perekonomian pribadi secara lebih mandiri. kerja kontrak juga memberi ruang kebebasan bagi anda melakukan banyak hal nantinya setelah masa kontrak berakhir.

Sebab itu, menjadi pegawai alih daya tak selamanya negatif asalkan memiliki rancangan dan strategi hidup yang baik. meskipun saat ini muncul banyak perlakuan tak adil dari banyak pihak terhadap keberadaan status pegawai alih daya , namun dengan memperhatikan sisi positif dari pegawai alih daya di atas maka bisa menentukan sikap yang lebih bijak

C. *Ijarah*

1. Pengertian *Ijarah*

Lafal *al-ijarah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain¹⁷.

Secara terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh, ulama Hanafiyah mendefinisikannya dengan transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan. Syafi'iyah menjelaskan *ijarah* adalah akad atas suatu manfaat tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan kompensasi atau imbalan tertentu. Malikiyah mengatakan, *ijarah* adalah perpindahan kepemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu kompensasi tertentu. Berdasarkan beberapa definisi

¹⁷ Harun, *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017, hal 122.

diatas, maka akad *al-ijarah* bisa diartikan sebagai akad pemindahan hak pakai atas barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan (upah sewa) yang tidak diikuti oleh pemindahan hak milik atas barang yang disewa. Substansi akad *ijarah* terletak pada pengambilan manfaat atas barang atau jasa yang diimbangi dengan upah dalam waktu tertentu.

2. Dasar hukum *ijarah*

Hukum *ijarah* diperbolehkan dalam hukum Islam berdasarkan firman Allah surat Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memebrikan pembayaran menurut yang patut. Beratqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melipatgandakan apa yang kamu kerjakan.

Inti tafsir dari ayat tersebut menunjukkan kebolehan seseorang menyewa jasa orang lain untuk menyusui anaknya, dengan syarat membayar upah secara layak. Ungkapan ini menunjukkan adanya jasa orang lain yang diberikan dan adanya kewajiban membayar yang patut atas jasa yang diterima.

Dalam surat Al-Qashash ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari dua wanita berkata: “Wahai bapakku ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

Ayat ini merujuk pada keabsahan kontrak *ijarah*. Ayat ini berkisah tentang perjalanan Nabi Musa bertemu dengan kedua putri Nabi Ishak AS, salah seorang putrinya meminta Nabi Musa AS untuk di *isti'jar* (disewa tenangnya/jasanya) guna mengembangkan domba. Ayat berikutnya bercerita tentang bagaimana Nabi Musa harus bekerja dan sistem pengupahan yang diterima. Cerita ini menggambarkan proses penyewaan jasa seseorang dan bagaimana pembayaran upah itu dilakukan. Cerita ini dapat dijadikan landasan hukum, yang dalam ushul fiqh sebagai *syar'u man qablana* sepanjang tidak di *mansukh*(dihapus)¹⁸.

Dasar hukum dari hadits Rasulullah saw, diantaranya adalah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Berikanlah upah buruh selagi belum kering keringatnya.
(*Hadits Riwayat Ibnu Majah dari Abdullah bin Umar*).

Hadits ini relevansinya dengan praktik kontrak *ijarah* pada saat sekarang adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran uang sewa sesuai dengan kesepakatan atau batas waktu yang telah ditentukan, seyogyanya tidak menunda-nunda pemberian upah dari jadwal atau tenggang waktu yang telah disepakati.

Ijma sahabat telah sepakat atas kebolehan akad *ijarah*, hal ini didasari pada kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa tertentu seperti

¹⁸ Harun, *Fiqh Muamalah*, hal 123.

halnya kebutuhan barang. Ketika akad jual beli diperbolehkan, maka terdapat suatu kewajiban untuk membolehkan akad *ijarah* atas manfaat atau jasa. Hakikat *ijarah* sama dengan jual beli, namun dengan objek manfaat atau jasa.

3. Rukum dan syarat *ijarah*

Rukun *ijarah* adalah *sighat* (ijab kabul), pihak pemberi sewa (*muajjir*), penyewa (*musta'jir*), dan objek akad (upah dan manfaat). Rukun-rukun ini diperlukan syarat keabsahannya yaitu¹⁹:

1. *Sighat* akad *ijarah* harus berupa pernyataan kemauan dan niat dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara formal atau dalam bentuk lain yang *equivalen*.
2. Kedua pihak yang melakukan kontrak harus memiliki kecakapan bertindak hukum, dalam hal ini orang yang berkompeten, berkualifikasi untuk menggunakan uang, memiliki kewenangan untuk berkontrak. serta harus ada kerelaan dari masing-masing pihak.
3. Objek *ijarah* adalah manfaat penggunaan asset bukan penggunaan manfaat itu diperbolehkan oleh syara'. Kemampuan untuk memenuhi manfaat harus nyata dan dijelaskan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan ketidaktahuan yang berakibat terjadinya sengketa.
4. Sewa adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar penyewa sebagai kompensasi atau pembayaran manfaat yang

¹⁹ Harun, *Fiqh Muamalah*, hal 124.

dinikmatinya. Sewa atau upah harus sesuatu yang bernilai dan diperbolehkan syara' serta diketahui jumlahnya dan ditentukan dalam ukuran atau batas waktu tertentu. Pembayaran sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak. Jika objek *ijarah* adalah pekerjaan, maka ketika pekerjaan selesai dikerjakan, upah segera dibayarkan mengingat hadits Nabi riwayat Ibnu majah diatas dan jika objek ijaah itu manfaat barang, uang sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang disewakan mengalir selama penyewaan berlangsung.

4. Macam-macam *ijarah*

Akad *ijarah* dilihat segi objeknya, terbagi menjadi dua macam, yaitu: yang bersifat manfaat atas suatu benda atau barang dan yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa). *Al-Ijarah* yang bersifat manfaat atas benda, umpamanya adalah sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Apabila manfaat yang dibolehkan *syara* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa²⁰.

Ijarah yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) ialah dengan cara memperkejakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-Ijarah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang sepatu dan lain-lain. *Al-Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji sorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau kelompok

²⁰ Harun, *Fiqh Muamalah*, hal 125.

orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik dan tukang jahit. Kedua bentuk al-ijarah terhadap pekerjaan ini menurut ulama fiqh, hukumnya boleh. Terkait dengan hal ini, termasuk menyewa terhadap manfaat atas karya seseorang yang berupa hak kekayaan intelektual, seperti hak cipta, merk dagang, logo dan sebagainya.

5. *Al-Ijarah al-Muntahiyah bit Tamlik*

Dewasa ini, dalam lembaga keuangan syariah memproduksi akad ijarah yang disebut dengan *al-ijarah al-muntahiyah bit-tamlik*, yaitu perpaduan antara kontrak dengan perpindahan hak milik barang di tangan penyewa. Biaya sewa tersebut mencerminkan harga pokok pembelian dan besaran margin keuntungan yang diinginkan. Ketika biaya sewa telah lunas di akhir masa perjanjian, kepemilikan barang akan bergeser kepada penyewa.

Akad *ijarah* model seperti itu, diperbolehkan oleh syara', dengan dasar hukum atau dalil sebagai berikut ²¹.

Akad *ijarah bit tamlik* bukan gabungan dua akad, yakni sewa dan jual beli dalam satu akad (yang ini dilarang oleh hadits). Namun, akad ini atas dua akad yang terpisah dan independen, pertama adalah akad sewa dan diakhir masa sewa dibentuk akad baru yang independen, yakni akad jual beli atau bisa juga dengan hibah.

²¹ Harun, *Fiqh Muamalah*, hal 126.

1. Ulama Malikiyah menyatakan, akad sewa (*ijarah*) bisa digabungkan dengan akad jual beli dalam sebuah transaksi, karena tidak ada hal yang menafikan substansi keduanya. Ulama Syafi'iyah dan Hambaliah mengakui keambisahan penggabungan dua akad ini dalam satu transaksi, karena tidak ada pertentangan substansi akad diantara keduanya.
2. Ketetapan ulama fiqh dunia di Kuwait (10-15 Desember 1988) yang menghadirkan alternatif solusi, yakni akad ini diganti dengan jual beli kredit, atau akad *ijarah*, ketika akhir perjanjian penyewa diberi beberapa opsi, yaitu perpanjangan masa kontrak atau membeli objek sewa dengan harga yang berlaku di pasar.