

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA OUTSOURCING
DALAM PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003
DAN FIQH MUAMALAH**

SKRIPSI



OLEH:

**PIPIT KHOLIP BUDI PITRIYAH
NIM. 3221113011**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) TULUNGAGUNG
2015**

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA OUTSOURCING
DALAM PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003
DAN FIQH MUAMALAH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Institut Agama Islam Negeri Tulungagung untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu
Sarjana Syariah (S.Sy)



OLEH

PIPIT KHOLIP BUDI PITRIYAH
NIM. 3221113011

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) TULUNGAGUNG
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Dan Fiqh Muamalah" yang ditulis oleh Pipit Kholip Budi Pitriyah, Nim. 3221113011 ini telah diperiksa dan disetujui, serta layak diujikan.

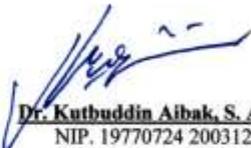
Tulungagung, 06 Juli 2015

Pembimbing,



Dr. Kutbuddin Aibak, S. Ag., M.H.I
NIP. 19770724 200312 1 006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Kutbuddin Aibak, S. Ag., M.H.I
NIP. 19770724 200312 1 006

LEMBAR PENGESAHAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA OUTSOURCING DALAM
PERSPEKTIF UU NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH

SKRIPSI

Disusun oleh

PIPIT KHOLIP BUDI PITRIYAH
NIM. 3221113011

telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 10 Juli 2015
dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar strata satu Sarjana Syariah (S.Sy)

Dewan Pengaji
Ketua/Pengaji:

M. Darin Arif Mu'allifin, SH., M.Hum
NIP. 19641105 200112 1 001

Pengaji Utama:

Dr. H. Asmawi, M.Ag
NIP. 19750903 200312 1 004

Sekretaris/Pengaji:

Dr. Kutbuddin Aibak, S. Ag., M.H.I
NIP. 19770724 200312 1 006

Tanda Tangan



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
IAIN Tulungagung



MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَتُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ
ذُو نِعْمَةٍ مِنْ وَالٰٰ ﴿١﴾

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka
*selain Dia.**

QS. AR-RA'D AYAT: 11

*Departeman Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), hal. 370

PERSEMBAHAN

*Tiada yang maha pengasih lagi maha penyanyang selagi
engkau Ya ALLAH*

*Berkat rahmat dan karunia-Mu saya bisa menyelesaikan
skripsi ini*

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

*Kedua orang tuaku tercinta, Bpk Sukardi dan Ibu Ponirah
Yang telah memberikan dukungan moril maupun materil
untukku selama ini*

Kakak dan keponakanku anggi, angga, dan rendi

Terima kasih atas doa dan dukungannya

Kamu yang selalu medukungku terimakasih

*Sahabat-sahabatku, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
angkatan 2011 markonah, ropin, uphe, bunda, mila, nur,
septi, emak*

*Kebersamaan kita adalah kenangan yang tak akan
terlupakan*

I will miss you guys

*Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya*

Almamaterku tercinta IAIN Tulungagung

*Serta semua pihak yang turut memberikan
semangat dan do'a*

sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

TERIMA KASIH

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehubungan dengan selesainya penulisan skripsi ini maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Maftukhin, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
2. Bapak Dr. H. Asmawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
3. Bapak Dr. H. Ahmad Muhtadi Anshor, M.Ag. selaku Wakil Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
4. Bapak Dr. Kutbuddin Aibak, S.Ag., M.H.I. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, sekaligus sebagai pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen IAIN Tulungagung yang telah membimbing dan memberikan wawasannya sehingga studi ini dapat terselesaikan.
6. Kedua orangtua yang selalu memberi motivasi dalam bentuk material maupun spiritual.
7. Rekan-rekan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberi kontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dengan penuh harap semoga jasa kebaikan mereka diterima Allah SWT. dan tercatat sebagai amal shalih. Akhirnya, karya ini peneliti suguhkan kepada segenap pembaca, dengan harapan adanya saran dan kritik yang bersifat konstuktif demi perbaikan. Semoga karya ini bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Tulungagung, 06 Juli 2015

Penulis

Pipit Kholip Budi Pitriyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul Dalam.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Pedoman Translitrasi Arab-Latin.....	xiii
Abstrak	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Penegasan Istilah.....	13
F. Metode Penelitian.....	14
G. Penelitian Terdahulu	19
H. Sistematika Pembahasan	24

BAB II	: PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
	OUTSOURCING MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
A.	Pengertian Outsourcing..... 26
B.	Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003..... 34
BAB III	: PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
	OUTSOURCING MENURUT FIQH MUAMALAH
A.	Outsourcing Menurut Fiqh Muamalah..... 60
B.	Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Fiqh Muamalah. 72
BAB IV	: ANALISIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN
	TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UU
	NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH
A.	Persamaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah..... 87
B.	Perbedaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah..... 98
BAB V	: PENUTUP
A.	Kesimpulan. 106
B.	Saran-Saran. 107
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel

4.1 Persamaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah	95
4.2 Persamaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif UU No. 13 tahun 2003.....	102

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan
2. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Daftar Riwayat Hidup

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

I. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	ṣ	غ	gh
ج	J	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	Kh	ك	k
د	D	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	R	ن	n
ز	Z	و	w
س	S	ه	h
ش	S	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ	ة	h

II. Vokal

Vokal Tunggal		Vokal Panjang	
○	A	ا	ā
○'	U	و	ū
—○—	I	ي	ī

III. Vokal Pendek

Transliterasi kata sandang ال baik untuk *syamsiah* maupun *qamariah* penulisannya disamakan, misalnya:

الغزالى : ditulis al-Ghazālī

الشافعى : ditulis al-syāfi‘ī

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah” ini ditulis oleh Pipit Kholip Budi Pitriyah, NIM. 3221113011, pembimbing Dr. Kutbuddin Aibak, S,Ag., M.H.I.

Kata kunci: Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Fiqh Muamalah.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa dalam praktek sehari-hari sistem kerja *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak menggunakan 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. Sehingga memang benar apabila dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja atau buruh. Dalam hal ini peneliti menganalisis masalah perlindungan tenaga kerja dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan fiqh muamalah.

Fokus penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah (1) Bagaimana perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003? (2) Bagaimana perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut fiqh mu'amalah? (3) Bagaimana persamaan dan perbedaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah? Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan fiqh muamalah, serta perbandingan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

Penelitian ini merupakan penelitian *library research*, proses pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi tentang perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan perlindungan tenaga kerja menurut fiqh muamalah. Adapun teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *content analysis*, *critical analysis*, dan *comparative analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam praktik sehari-hari belum sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terutama pada, Pasal 65 ayat 2, Pasal 66, Pasal 86, Pasal 88, Pasal 90 dan Pasal 99. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pada kenyataannya banyak para pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan dalam kegiatan pokok pada perusahaan tersebut. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan. Fakta di lapangan masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan norma K3 yang berupa alat pelindung diri. Seharusnya pekerja *outsourcing* mendapatkan upah yang layak, tetapi

kenyataannya mereka diberi upah lebih rendah dari UMR. Para pekerja juga tidak mendapatkan jaminan sosial. (2) Perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut fiqh muamalah mengenai prinsip pemberian upah mencakup dua hal yakni adil dan mencukupi. Perlindungan kesejahteraan pekerja yang di dalamnya menyangkut mengenai kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan keamanan kerja Negara yang wajib memberikan perlindungan. (3) Persamaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah adalah dalam perjanjian kerja dibuat secara tertulis, setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak dan para pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial. Sedangkan perbedaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah adalah upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara dalam Undang-Undang upah hanya dianggap sebagai materi. Upah dalam Islam dibagi menjadi 3 yaitu tingkat upah minimum, upah tertinggi, tingkat upah yang sesungguhnya. Upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 dibagi menjadi 10 yaitu 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 yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon.

ABSTRACT

Thesis entitled "The Protection of Labor Outsourcing in Perspective of law No. 13 Year 2003 About Employment and Muamalah Fiqh" is written by Pipit Kholip Budi Pitriyah, NIM. 3221113011, Advisor: Dr. Kutbuddin Aibak, S.Ag.,M.H.I.

Key words: Protection of Labor Outsourcing, Law No. 13 In 2003, Fiqh Muamalah.

This research is based on the phenomenon that is in the daily practice of the outsourcing labor system has been recognized to be more detrimental to workers or laborers, it is because of the working relationship is always in the form of impermanent or can be called as contract (PKWT), a lower wage, the lack of social security, there is no job security also there is no guarantee of career development, etc. So it is true when under such circumstances it can be said that the practice of outsourcing will be miserable workers or labour. In this case the researcher analyze the problem of labor protection using perspective of law No. 13 Year 2003 about employment and muamalah fiqh.

The research fokus of this thesis are: 1) How is the protection of labor outsourcing based on the law No. 13 Year 2003?. 2) How is the protection of labor outsourcing based on muamalah fiqh?. 3) How is the similarities and differences between the protection of labor outsourcing based on the law No. 13 Year 2003 and based on muamalah fiqh?. And the purpose of this research are to describe the protection of labor outsourcing based on the law No. 13 Year 2003 and muamalah fiqh, also about the comparison of outsourcing labor protection in law No. 13 Year 2003 and in muamalah fiqh.

The research in this thesis is kind of library research, the data collection method is using documentation about the protection of labor outsourcing based on the law No. 13 Year 2003 and the protection of labor outsourcing based on muamalah fiqh. And the data analysis techniques that applied in this research is content analysis technique, critical analysis technique, and comparative analysis technique.

The result of this research showed that: 1) The protection of labor outsourcing in daily practice is not appropriate yet according to the law No. 13 Year 2003 about employment. Especially in Article 65 paragraph 2, Article 66, Article 86, Article 88, Article 90 and also Article 99. The workers of the company work services provider may not be used by employers to carry out the main activities or the activities that directly related to the production process. But in the fact there are so many outsourcing workers that employed in the main activities of those company. Every worker have a right to the protection of their safety, occupational health, morality, and decency. The real facts states that are still so many companies that do not apply the norm of K3 that in the form of personal protection equipment. Supposedly, the outsourcing workers should receive the decent wages, but in fact they are paid less than the Regional Minimum Wage.

The workers also do not get the social security. 2) The protection of labor outsourcing according to muamalah fiqh about the principle of remuneration includes two things that are fair and adequate. The protection of workers' welfare in which regarding about occupational health, occupational safety and job security. The country must provide protection. 3) The similarities of the protection of labor outsourcing in law No. 13 Year 2003 and in muamalah fiqh is in employment contracts must be made in agreement writing, every worker have a right to receive a decent wage and also social protection. While the differences between the protection of labor outsourcing according to the law No. 13 Year 2003 and muamalah fiqh are the wages in Islam is not only limited to material (material or worldly) but through the boundaries of life, that is refers to the hereafter that called as the reward or pahala. While in law, the wages only be regarded as material. The wages in Islam is divided into three, that are the level of the minimum wage, the highest wages, the real wage rate. The wages in law No. 13 Year 2003 is divided into ten, that are the minimum wage, overtime wages, wages because of not coming to work because of absent, wages because of absent from work due to other activities outside of work, wages for exercising the right to the worker's working time, forms and methods of the wages payment, the penalties and deductions from wages, things that can be calculated with the wages, wage structure and scale proportionally, and the last is the wage for severance payments.