

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya.¹ Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan system *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).² Dengan menggunakan system *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk

¹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal 75

²Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 217

menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar dengan tujuan strategis ialah bahwa dengan melakukan *outsourcing* perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Hubungan kerja *outsourcing* senantiasa harus membuat suatu peraturan dalam bentuk perjanjian. Perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh hukum. Subekti mengemukakan bahwa: Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.³

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa “perjanjian

³R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2005), hal. 1

kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.⁴ Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁵ Menurut Pasal 1 angka 4, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶ Sedangkan pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷

Pada dasarnya tidak semua jenis pekerjaan dapat diberikan dengan menggunakan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan. Namun dalam praktek sehari-hari jenis pekerjaan tertentu itu tidaklah terlalu diperhatikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja maupun oleh perusahaan pengguna tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* untuk hampir seluruh jenis

⁴Undang-Undang Ketenagakerjaan, (t.t.p: Permata Press, t.t.), hal. 5

⁵*Ibid.*, hal. 5

⁶*Ibid.*, hal. 3

⁷*Ibid.*, hal. 3

pekerjaan. Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum.

Hukum menyediakan sanksi-sanksi atas pelanggaran ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Sanksi pidana penjara dan denda dapat dijatuhkan kepada pelanggaran-pelanggaran ketentuan tertentu, yang besarnya hukuman bergantung kepada jenis pelanggaran yang dilakukan. Dalam penjatuhan sanksi pidana ini, proses penyidikan dilakukan selain oleh penyidik pejabat polisi Republik Indonesia, juga dapat dilakukan oleh pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan instansi pemerintah yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus untuk itu, dan dapat menjalankan tugasnya sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam KUHP.

Selain sanksi pidana, tersedia juga sanksi-sanksi perdata. Seperti ganti rugi jika memang ada kerugian perdata menuruti prosedur gugatan perdata biasa, atau prosedur alternatif. Terdapat juga sanksi administrasi bagi para pelanggar hukum ketenagakerjaan. Sanksi-sanksi administrasi tersebut yakni teguran, peringatan tertulis, denda, pembatasan kegiatan

usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, pencabutan izin, dan lain-lain.

Perlindungan pekerja juga dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi. Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Zainal Asikin membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja ataupun oleh lain-lainnya. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁸

Setelah dilihat dari pemaparan di atas berkaitan dengan masalah hukum tersebut, Islam tidak menutup kajian tentang permasalahan yang berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan. Adapun salah satu prinsip hukum Islam adalah rahmatan lil ‘alamin. Sebagai tujuan dari kemaslahatan segenap umat manusia dan alam semesta, kemaslahatan atau

⁸Zainal Asikin, *Dasar...*, hal. 75

kebaikan yang dimaksudkan di dunia ini, berarti kesejahteraan lahir batin, sandang pangan, papan, pendidikan serta lingkungan yang aman tentram.⁹ Hukum Islam berisi tentang tauhid, yang secara literal berarti mengesakan Allah SWT. Ia merupakan sebuah pengakuan bahwa hanya ada satu Tuhan, satu Kebesaran, yaitu Allah SWT. Secara vertikal, tauhid merupakan pengakuan kehambaan untuk memulai segala aktivitas berawal dari-Nya. Secara horizontal, tauhid berimplikasi pada kesetaraan antar manusia tanpa memandang ras, suku, dan jenis kelamin. Ketika tidak ada kemutlakan kecuali kepada Allah SWT, maka semua orang menjadi setara di mata hukum.

Akan tetapi sistem dalam industry modern menempatkan buruh dan majikan menjadi dua kelompok yang bertolak belakang. Walaupun ada langkah-langkah hukum untuk melindungi para tenaga kerja, konflik tidak berkurang tapi ternyata semakin meningkat, sedangkan islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi para pekerja. Islam berusaha keras melalui ajaran moral untuk mempengaruhi para pengusaha agar membayar upah yang sesuai kepada para pekerja dan menyediakan fasilitas-fasilitas lain dalam pekerjaan mereka, tetapi jika pengusaha tidak tunduk kepada peraturan-peraturan ini maka Negara berhak untuk ikut campur tangan dalam hal ini dan menjamin para pekerja memperoleh bagian dari haknya. Selain dari pada itu bahwa di dalam ajaran islam tidak dikenal adanya eksploitasi dalam dunia kerja sehingga dalam hukum islam

⁹Muhammad Nor Matdawam, *Dinamika Hukum Islam*, (Yogyakarta: LP5BIP, 1985), hal.

berusaha atau menaruh hal penting tentang keadilan terhadap persoalan hak-hak pekerja yang seimbang dengan kewajiban hingga menghadirkan solusi guna menaikkan tingkat produktifitas dalam dunia kerja.

Sebenarnya, produktifitas dapat diraih dengan jalan memenuhi segala hak-hak bagi pekerja, dapat dengan cara memberikan waktu istirahat bagi kesehatan rohani dan jasmani para pekerja. Hal ini dapat direfleksikan dengan memberikan upah yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidup yang ada. Memberikan kemudahan kebahagiaan bagi para pekerja yang bersifat duniawi. Kesenangan dan ketenangan yang telah dirasakan oleh para pekerja akan meningkatkan gairah produktifitas mereka dalam bekerja.

Dalam hukum Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang outsourcing tersebut. Definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Hal ini sama dengan konsep ijarah dalam fiqih dan hukumnya boleh atau sah. Ijarah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual-beli biasa ialah bahwa obyek akad (yang dibeli) dalam akad ijarah tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari

pekerjaan orang/jasa). *`Iwadh* (imbalan) atas manfaat itu disebut *ujrah*, yang menjual disebut *mu'jir/ajir*, dan yang membeli disebut *musta'jir*.¹⁰

Dengan mencermati unsur-unsur ijarah tersebut, kita dapat memastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian dari-pada ijarah. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan/buruh sebagai *ajir*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan. Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas. Demikianlah beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah.

Dalam pandangan Islam manusia sebagai makhluk sosial tidak luput dari penjelasan tentang bagaimana tuntutan dan ajaran Islam mengenai pola interaksi yang harus dibangun antara manusia satu dengan manusia lainnya. Kehidupan manusia tidak mungkin bisa lepas dari bantuan dan kerja sama orang lain. Sehubungan dengan kepentingan manusia terhadap harta, maka Islam mewajibkan manusia untuk berikhtiar mencari dan mendapatkannya. Namun demikian, Islam juga memberi batasan agar harta tersebut diperoleh dengan cara yang halal, tidak dengan

¹⁰Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV.Pustaka Setia, 2001), hal. 125

cara yang batil jangan sampai kecintaan terhadap harta menjadikan lupa kepada Allah SWT.

Mayoritas pekerja muslim memilih bekerja dalam kelompok dan kinerja mereka harus dinilai oleh satu evaluasi seluruh kelompok. Kecenderungan ini mungkin berasal dari kebiasaan pendalaman ketika orang berkumpul bersama dalam satu koperasi untuk mengolah tanah dan memanen. Gaya hidup komunal tetap tersebar luas. Pekerja muslim ingin majikan memberinya lingkungan serupa di mana ia dapat menemukan dukungan moral, keamanan, dan rasa memiliki. Namun demikian, organisasi yang tidak ingin mencoba menggantikan peran keluarga, membuat pekerja muslim tidak puas dan gelisah. Sistem gaji yang dikelola dengan buruk dan pekerjaan paksa dengan bergaji rendah.

Pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*May Day*) tahun 2012 di Bundaran Hotel Indonesia, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia menuntut sistem kerja *outsourcing* dihapus dan menolak upah yang murah.¹¹ Sistem ini dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dalam memberikan jaminan perlindungan hak kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Aksi menolak legalisasi sistem *outsourcing* dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi

¹¹<http://www.tribunnews.com> diakses tanggal 26 Mei 2015

pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis.

Pekerja/buruh *outsourcing* di beberapa perusahaan yang menggunakan sistem kerja *outsourcing* tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum sesuai tempat perusahaan tersebut, tidak adanya program jaminan sosial tenaga kerja, dan minimnya tunjangan hari raya yang didapat oleh pekerja/buruh *outsourcing* dan tidak diterapkannya norma Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang berupa alat pelindung diri (APD) keselamatan dan kesehatan saat kerja.

Dalam hubungan masyarakat, manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin hari semakin banyak ragamnya, baik jumlah maupun jenisnya, salah satu yang dilakukan adalah melalui bekerja kepada orang lain untuk melakukan jasa-jasa tertentu. Dengan demikian suatu perjanjian kerja merupakan sebuah keniscayaan yang mesti ada agar terjadi adanya keadilan dan tidak saling merugikan. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Mu’amalah.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, permasalahan yang diangkat dalam penelitian 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?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat menggambarkan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
2. Untuk dapat mendiskripsikan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut fiqh mu'amalah.
3. Untuk dapat memahami persamaan dan perbedaan perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dan kegunaan penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

2. Kegunaan Secara Praktis

Untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan tentang perlindungan hukum bagi para pekerja khususnya kerja kontrak *outsourcing* yang kini banyak diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Kajian ini dapat berguna sebagai bekal bagi semua orang khususnya para pekerja dengan menggunakan sistem kontrak *outsourcing*.

3. Kegunaan Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan ataupun referensi dalam menciptakan karya-karya ilmiah ataupun membuat studi lanjutan mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* bagi seluruh civitas akademis di IAIN Tulungagung maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan.

E. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Agar lebih mudah memahami isi dari kajian ini yang memuat istilah-istilah tertentu, maka perlu diuraikan tentang istilah-istilah mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah, yaitu:

- a. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep di mana hukum memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹²
- b. Pekerja *Outsourcing* (alih daya) adalah seseorang yang bekerja dengan menggunakan sistem kontrak *outsourcing* di mana *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.¹³
- c. Fiqh Mu'amalah adalah aturan-aturan (hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan usaha duniawi dalam

¹²<http://www.artikata.com/artiperlindunganhukum.html> diakses 17 Pebruari 2015

¹³<Http://Www.Apindo.Ar.Id>, diakses 17 Pebruari 2015

pergaulan sosial. Menurut Rasyid Ridho, mu'amalah adalah tukar menukar barang atau sesuatu yang bermanfaat dengan cara-cara yang telah ditentukan.¹⁴

2. Penegasan Operasional

Maksud dari judul penelitian ini, “Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan Fiqh Mu'amalah” adalah suatu perlindungan untuk tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya dilihat dari sudut pandang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan perlindungan tenaga kerja outsourcing menurut fiqh mu'amalah, serta apa saja persamaan dan perbedaan perlindungan tenaga kerja outsourcing menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

F. Metode Penelitian

Inti dari metode dalam setiap penelitian adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana penelitian itu harus dilakukan. Di sini peneliti menentukan metode apa yang akan diterapkan, tipe kajian yang dilakukan, serta bagaimana pengumpulan data dilakukan serta analisis yang dipergunakan, sehingga dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

¹⁴Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Hal.2

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini adalah menggunakan *library research* atau telaah pustaka yang meliputi: pengidentifikasian secara sistematis, analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah kajian.¹⁵ Jadi, kajian di sini adalah mengidentifikasi dan menganalisis beberapa dokumen atau bahan pustaka sesuai dengan permasalahan yang dikaji yaitu perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

2. Sumber Data

Sumber data dalam sebuah kajian meliputi: catatan/laporan resmi, barang cetakan, buku teks, buku-buku referensi, majalah, koran, bulletin, dokumen, catatan, kisah-kisah sejarah, dan lain sebagainya. Adapun sumber data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer, yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah terbaru dan mutakhir atau pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan (idea).¹⁶ Sehingga dalam penelitian ini sumber data primer yang dimaksud, di antaranya:

¹⁵Conselo G, Sevilla, dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI, 1993), hal. 31

¹⁶Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hal.114

- 1) Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007
- 2) *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, t.t.p: Permata Press, t.t.
- 3) Richardus Eko Indrajit & Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006
- 4) Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002
- 5) Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- 6) Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971
- 7) Imam Abu Zakariyya Yahya bin Syarat Al-Nawawi, *Riyadh Al-Shalihin (Mutiarah Riyadhusshalihin)*. Terj. Ahmad Rofi Usmani. Bandung: Mizan Pustaka Anggota IKAPI, 2009
- 8) Abdurahman bin Sa'd Adl Dlarman, *Risalatun Ila Muwazhafin (Fiqh Pekerja)*. Terj. Achmad Sunarto. t.t.p: Pustaka Anisah, 2005
- 9) Teungku Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Hukum-Hukum Fiqh Islam*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 1997
- 10) Rachmat Syafei, *Fiqh Mu'amalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001

11) Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010

- b. Sumber data sekunder, yaitu semua buku atau bahan pustaka yang mendukung dan informasi-informasi yang ada hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* secara tidak langsung, meliputi perlindungan upah tenaga kerja, jaminan sosial, dan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam kajian ini metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, bulletin, dan sebagainya yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja *outsourcing*. Berpijak dari pemahaman di atas maka peneliti dalam pengumpulan data yakni mencari atau memperoleh data dari transkrip, buku-buku bacaan, surat kabar, majalah, dan sebagainya yang ada kaitannya dengan perlindungan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*.

4. Teknis Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.¹⁷ Dalam setiap penelitian, menganalisis data merupakan suatu langkah yang sangat kritis. Maka dari itu, pada kajian

¹⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 103

ini analisis yang peneliti gunakan adalah analisis isi (*content analysis*) dengan mengadakan kegiatan sistematisasi terhadap bahan-bahan tertulis yang dianalisis secara berikut ini:

a. *Content Analysis*

Content analysis atau di sini dinamakan kajian isi. Dalam buku yang ditulis oleh Weber sebagaimana yang dikutip oleh Moleong menyatakan bahwa kajian isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sah dari sebuah buku atau dokumen.¹⁸ Dalam penelitian ini teknik kajian isi digunakan untuk menganalisis data-data yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja outsourcing menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

b. *Critical Analysis*

Critic Analysis adalah sebuah usaha untuk menilai sumber-sumber data yang diperoleh melalui kritik eksternal dan internal sehingga diperoleh fakta-fakta yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Teknik analisis ini digunakan untuk menganalisis secara mendalam tentang data-data yang berhubungan atau yang sesuai dengan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

¹⁸*Ibid.*, hal. 220

c. *Comparative Analysis*

Teknik analisis komparasi ini dapat menemukan persamaan-persamaan tentang benda-benda, tentang orang, prosedur, kerja, ide-ide, kritik terhadap suatu ide atau suatu prosedur kerja. Penerapan metode ini, peneliti mengkomparasikan gejala yang sama dari permasalahan atau pemahaman yang sama, serta memisahkan sifat-sifat yang berbeda dan menarik kesimpulan berdasarkan sifat-sifat yang sama, yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

G. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam perspektif UU No. 13 Tahun 2003 yakni:

David Bayu Narendra, dengan judul skripsi “Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011.” Skripsi ini membahas tentang peranan serikat pekerja nasional (SPN) DPC kota Semarang dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* di kota Semarang setelah keluarnya putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011. Hasil penelitiannya yaitu Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 belum berlaku secara maksimal di

wilayah kerja Kota Semarang karena kurang pengawasan dari pihak Pemerintah Daerah dan belum adanya regulasi ditingkat daerah (PERDA) yang memuat tentang Ketenagakerjaan khususnya *Ousourcing*. Dalam penerapan Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Ousourcing* di Kota Semarang ada beberapa hal yang mengalami perubahan, tetapi secara umum belum ada yang signifikan, hanya sekedar perubahan bentuk dan istilah saja walaupun sudah ada pembatasan-pembatasan seperti yang diatur dalam Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011 terhadap pelaksanaan *Ousourcing* di Kota Semarang. Bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga Negara dan pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Di sini peran SPN dilakukan dengan jalur masuk sistem dan Aksi di Jalan.¹⁹ Persamaannya yaitu sama-sama membahas mengenai *outsourcing*. Perbedaannya yaitu skripsi terdahulu membahas mengenai peranan SPN DPC kota Semarang dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* di kota Semarang setelah keluarnya putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, sedangkan penelitian ini membahas mengenai perlindungan kerja

¹⁹David Bayu Narendra, "Peranan Serikat Pekerja Nasional (SPN) DPC Kota Semarang Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Kota Semarang Pasca Keluarnya Putusan MK Nomor 27/PUU-IX/2011, 2013" (UNNES) dalam www.bayunarendrablogspot.com diakses 17 Pebruari 2015

outsourcing dalam perspektif undang-undang no.13 tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

Ignatus Budiariwibawa, dengan judul skripsi “Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Ditinjau dari Persepsi Terhadap Pengembangan Karir.”²⁰ Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan *outsourcing*. Dengan demikian semakin positif persepsi terhadap pengembangan karir yang dimiliki oleh seorang karyawan *outsourcing* maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin rendah pula motivasi kerjanya. Persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai kerja dengan sistem *outsourcing*. Perbedaannya adalah skripsi dari Ignatus Budiariwibawa ini meneliti mengenai motivasi kerja karyawan *outsourcing* ditinjau dari persepsi terhadap pengembangan karir, sedangkan penelitian ini membahas mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

Hidayatul Ma'rifah, dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* PT.GKS yang Dipekerjakan di

²⁰Ignatus Budiariwibawa, “Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Ditinjau dari Persepsi Terhadap Pengembangan Karir, (Univ. Katolik Soegijapranata, 2009), dalam http://eprints.unika.ac.id/ignatus_budiariwibawa.pdf diakses 24 Pebruari 2015

PT.NCA Kabupaten Gresik”.²¹ Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan perlindungan atas hak pekerja/buruh *outsourcing* PT. GKS yang dipekerjakan di PT. NCA dalam perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan PT. GKS secara umum belum melindungi hak pekerja/buruh *outsourcing* dan perjanjian ini melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam upaya hukum yang dapat dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh dalam hal memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh yaitu diantaranya sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, sebagai pihak yang mewakili pekerja/buruh dalam penyelesaian hubungan industrial serta melakukan aksi mogok kerja/unjuk rasa apabila terjadi gagalnya perundingan. Dalam upaya hukum yang dilakukan serikat pekerja/serikat buruh masih belum bisa maksimal dimana hal ini bisa dilihat dari masih adanya pelanggaran terhadap pelaksanaan *outsourcing* di Kabupaten Gresik, salah satunya disebabkan kurangnya tingkat kesadaran hukum yang dimiliki oleh pekerja/buruh mengenai keikutsertaan dalam organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai perlindungan pekerja *outsourcing*. Perbedaannya adalah skripsi Hidayatul Ma’rifah meneliti mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* PT.GKS yang dipekerjakan di PT.NCA Kabupaten Gresik.

²¹Hidayatul Ma’rifah, “Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh Outsourcing PT.GKS yang Dipekerjakan di PT.NCA Kabupaten Gresik”, (UNESA), Skripsi dalam <http://ejournal.unesa.ac.id> diakses 24 Februari 2015

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Informan penelitian dipilih dengan teknik purposive sampling, maka yang dijadikan informan adalah Chief Accounting PT. GKS, kepala personalia PT. NCA, pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Gresik, ketua serikat pekerja/serikat buruh Kabupaten Gresik, Pekerja/buruh *outsourcing* PT. GKS yang dipekerjakan di PT. NCA Kabupaten Gresik. sedangkan penelitian ini membahas mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

Didit Aditya Permana, dengan judul skripsi “Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam”. Hasil dari penelitian ini adalah perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak hanya mengatur antara pemberi upah dan pekerja buruh saja, akan tetapi lebih dari itu haruslah sesuai dengan ketentuan syar'i. bekerja dalam pandangan Islam bisa mengarah pada suatu perbuatan baik yang diridhoi allah SWT, dan mendapatkan pahala dengan kata lain bekerja dalam Islam bisa menjadi ibadah. Akan tetapi bisa juga mengarah kepada hal yang bisa menjadi perbuatan dosa. Seperti mendapatkan barang riba yang memang hukumnya haram mutlak dalam Islam. Perjanjian kerja dalam hukum Islam lebih menakan pada etika perilaku ekonomi sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada

formalitas teknis.²² Persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai *outsourcing*. Perbedaannya adalah skripsi terdahulu membahas mengenai perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing*, sedangkan penelitian ini membahas mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

H. Sistematika Pembahasan

Sebelum dipaparkan secara lembar kandungan skripsi ini, peneliti menggambarkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang menyajikan latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penegasan istilah, metode penelitian, serta diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II berisi pembahasan tentang perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang melingkupi pengertian, perlindungan ekonomis, perlindungan soaial, dan perlindungan teknis.

BAB III pembahasan mengenai perlindungan tenaga kerja *outsourcing* menurut fiqh mu'amalah, meliputi perlindungan hak pekerja seperti pengupahan.

²²Didit Aditya Permana, "Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam," Skripsi, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009), dalam <http://adln.lib.ac.id/perjanjian/kerja/outsourcing> diakses 24 Pebruari 2015

BAB IV berisi tentang analisis perlindungan kerja outsourcing yang meliputi persamaan dan perbedaan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan fiqh mu'amalah.

BAB V penutup, yang berisi kesimpulan dan saran-saran.