

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan setiap manusia yang selalu hidup aman, damai, serta tentram lahir bathin merupakan hak asasi manusia. Manusia yang sejahtera adalah manusia yang dapat memenuhi kebutuhan primernya yaitu sandang, pangan, dan papan. Lebih jauh lagi, setelah terpenuhinya kebutuhan primer, manusia harus memenuhi kebutuhan sekunder dan tersiernya untuk dapat hidup lebih sejahtera. Oleh karena itu dalam tataran idealis, setiap manusia seharusnya memperoleh hak atas kesejahteraan mereka.

Secara umum, hak atas kesejahteraan dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat memiliki barang yang di butuhkan dan diinginkan, bagaimana mereka bisa hidup di rumah yang layak, bagaimana ia bisa mendapatkan pekerjaan hingga bagaimana ia mendapatkan upah yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Pada era sekarang ini, sejak awal mula terjadinya revolusi industri, dunia bisnis sangat cepat dalam perkembangannya. Entah dari segi sistem maupun inovasi produknya yang dilengkapi dengan kemajuan teknologi. Lingkungan yang sangat kompetitif menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu setiap

perusahaan harus bersaing dengan perusahaan yang lain untuk bisa lebih unggul.

Perkembangan bisnis yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan untuk semakin tumbuh dan berkembang lebih baik. Pertumbuhan yang signifikan dari penjualan maupun profit menuntut perusahaan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapainya. Saat ini Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada proses atau aktivitas produk dan jasa yang dihasilkannya. Dengan berkonsentrasi, perusahaan akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing tinggi di pasaran.

Di era yang modern ini persaingan usaha antar perusahaan semakin ketat, beberapa perusahaan berusaha untuk meminimalisir biaya produksi. Bahkan, beberapa perusahaan banyak yang mengurangi jumlah karyawannya agar bisa membiayai biaya produksinya. Salah satu solusi perusahaan untuk meminimalisir adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk biaya produksi dan membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melakukan efisiensi dan menjaga kelangsungan bisnisnya, maka sebagian perusahaan fokus pada bisnis dan kegiatan utamanya, sedangkan kegiatan ataupun aktivitas diluar yang utama sudah mulai dipindahkan dengan menggunakan sistem *outsourcing*.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945,¹ dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata.² Belakangan ini *outsourcing* menjadi salah satu topik yang populer, sebenarnya praktek *outsourcing* sudah berlangsung sebelum pemerintah mengundangkan UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sebagian perusahaan memilih menerapkan kebijakan *outsourcing* dalam pemilihan tenaga kerja, karena ini dinilai lebih mempermudah dalam menjalankan program pokok perusahaan, selain itu juga meningkatkan daya saing satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.³

Menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna

¹ Pasal 2 Bab 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), h. 10-12.

³ Lihat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1).⁴ Penggunaan tenaga alih daya (*Outsourcing*) sudah menjadi tren dunia usaha dalam satu dekade terakhir. Tren tersebut terus meningkat, ini dibuktikan dengan meningkatnya permintaan tenaga *outsourcing* setiap tahunnya. Salah satu alasan yang menyebabkan meningkatnya permintaan tersebut, ternyata penggunaan tenaga *outsourcing* dapat mengurangi beban perusahaan (*head account*), sehingga berdampak langsung pada berkurangnya beban (*labor cost*) yang harus ditanggung oleh pemilik usaha atau perusahaan.

Berdasarkan ketentuan umum undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa yang dimaksud ketenagakerjaan adalah “*Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja*”.⁵ *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata, yakni “out” dan “sourcing”. Sourcing mempunyai arti 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 sebagai penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh.⁶

⁴ Lihat UU No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

⁵ Pasal 1 Bab I Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ [Http://agus-prasetiyo.blogspot.com/2013/05/analisis-undang-undang-nomor-13-tahun.html](http://agus-prasetiyo.blogspot.com/2013/05/analisis-undang-undang-nomor-13-tahun.html). Diakses pada 17 Maret 2015.

Makna *outsourcing* sendiri lebih luas dari pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni jika perjanjian kerja waktu tertentu adalah hubungan antara dua belah pihak, sedangkan *outsourcing* melibatkan pihak ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja. *Outsourcing* atau alih daya merupakan pemindahan pekerjaan atau operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. *Outsourcing* memiliki dua jenis. Pertama, *outsourcing* pekerjaan yang berkaitan dengan pemborongan pekerjaan pada pihak lain. Kedua, *outsourcing* manusia. Tipe *outsourcing* yang kedua merupakan praktek yang memberikan efisiensi pada tingkat tertentu dalam operasional bisnis, namun di pihak lain secara serius sangat merugikan kepentingan buruh.⁷ Praktek sistem kerja kontrak saat ini sudah merajalela bagaikan jamur di musim hujan. Nyaris semua perusahaan memberlakukannya dalam bentuk kontrak kerja yang pendek, tidak tertentu, dan *outsourcing*.

Dalam praktek sehari-hari *outsourcing* diakui lebih merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu berbentuk tidak tetap, upah lebih rendah, jaminan sosial hanya sebatas minimal, dan tidak adanya jaminan pengembangan atau peningkatan karir. Di sisi lain, para pihak pekerja menjadi khawatir dikarenakan tidak ada jaminan kerja terhadap pekerja kontrak, sehingga pada sewaktu-waktu pekerja mendapat Pemutusan

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 8.

Hubungan Kerja (PHK), bahkan tanpa adanya pesangon maupun upah penghargaan sebagai hak dasar pekerja.⁸

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Kebanyakan dari mereka adalah *unskilllabour*, sehingga mereka berada pada posisi harga tawar yang rendah. Menurut Asri Wijayanti (dalam Priyono Tjiptoherijanto: 2004) Lapangan pekerjaan di Indonesia mengalami pergeseran dari sektor agraris menuju sektor industri dan jasa. Pada tahun 1971, terdapat 73,04% tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian, 11,19% bekerja di sektor industri, dan 15,76% bekerja di sektor jasa. Pada tahun 1990, terjadi perubahan yang cukup drastis di sektor pertanian yang menurun menjadi 49,9%, sisanya 50,1% di sektor industri dan jasa.⁹ Adanya perubahan jenis pekerjaan mengakibatkan adanya perubahan paradigma yang semula bersifat material (*physical asset*) yang kemudian bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*). Perubahan tersebut menuntut adanya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia sebagai landasan bagi setiap organisasi/ institusi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif.¹⁰

⁸ [Http://jarzed08.blogspot.com/2014/05/sistem-outsourcing-dalam-ketenagakerjaan.html](http://jarzed08.blogspot.com/2014/05/sistem-outsourcing-dalam-ketenagakerjaan.html). Diakses pada 27 Februari 2015.

⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ibid. h. 75

¹⁰ Lancourt dan Ulrich dalam Whibur Rokhman, *Pemberdayaan dan Komitmen: upaya mencapai kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan global*, (Yogyakarta : Amara Books, 2002), h. 75.

Permasalahan muncul ketika lapangan pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Di Indonesia terdapat 11,6 juta penduduk yang menganggur dan 36 juta penduduk berpenghasilan dibawah rata-rata. Penduduk yang tergolong bekerja ada 70% yang bekerja pada sektor informal dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 30% bekerja pada sektor formal.¹¹ Jumlah sumber daya manusia yang tidak berbanding lurus dengan jumlah kesempatan kerja yang ada, apalagi tingkat pertumbuhan penduduk di Indonesia cukup tinggi dengan persentase 1,49% pada tahun 2010.¹²

Prosentase ideal untuk negara dengan luas wilayah dan jumlah penduduk sebesar Indonesia sendiri adalah sebesar 0,5%. Tentunya hal ini sangat berpengaruh pada semakin rendahnya kesempatan dan peluang kerja. Sulitnya mencari pekerjaan saat ini membuat pekerja atau buruh menerima apa saja jenis pekerjaan yang ada walaupun mereka tidak dipekerjakan secara layak dan sebagaimana mestinya. Hal ini lah yang membuat *outsourcing* atau yang dikenal juga sebagai pengalihan sebagian pekerjaan menjadi marak akhir-akhir ini.

Hukum Islam berisi tentang tauhid, yang secara vertikal, tauhid merupakan pengakuan kehambaan untuk memulai aktivitas yang berawal dari-Nya dan berakhir kepada-Nya. Secara horizontal, tauhid berimplikasi kepada kesetaraan antar manusia tanpa memandang status. Tidak boleh ada

¹¹ Nur Hidayat, *Perhatian Pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas*, (Jakarta : Kompas, 2006), h. 50

¹² [Http://sp2010.bps.go.id/index.php](http://sp2010.bps.go.id/index.php). Diakses pada 20 Maret 2015.

penghambaan antar sesama manusia, perendahan, pelecehan, penghapusan hak, dan pemaksaan. Akan tetapi, sistem dalam industri menempatkan buruh dan majikan menjadi dua kelompok yang bertolak belakang. Sedangkan Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja. Islam berusaha keras melalui ajaran moral untuk mempengaruhi pengusaha agar membayar upah yang sesuai kepada para pekerja dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang layak dalam pekerjaan mereka, tetapi jika pengusaha tidak tunduk kepada peraturan-peraturan ini, maka Negara berhak untuk ikut campur tangan dalam hal menjamin para pekerja memperoleh dari haknya.

Dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (*ijarah*). Secara definisi, *ijarah* adalah transaksi atas jasa/ manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah. Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan *aqad*, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/ tenaga. Kelayakan tersebut meliputi kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal, *mumayyiz*, dan jelas upah dan manfaat yang akan didapatnya. Dengan pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu:

1. Manfaat yang didapat seseorang dari benda
2. Manfaat yang didapat seseorang atas kerja/ amal seseorang
3. Manfaat yang didapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Az-Zukhruf ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۚ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya:

32. Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Dalam Hadits juga dijelaskan :

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

Artinya:

Dari 'Urwah bin Az Zubair dari 'Aisyah radliallahu 'anha: Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dan Abu Bakar menyewa seorang dari suku Ad-Dil kemudian dari suku 'Abdi bin 'Adiy sebagai petunjuk jalan dan yang mahir menguasai seluk beluk perjalanan yang sebelumnya dia telah diambil sumpahnya pada keluarga Al 'Ash bin Wa'il dan masih memeluk agama kafir Quraisy. Maka keduanya mempercayakan kepadanya perjalanan keduanya lalu keduanya meminta kepadanya untuk singgah di gua Tsur setelah

perjalanan tiga malam. Lalu orang itu meneruskan perjalanan keduanya waktu shubuh malam ketiga, maka keduanya melanjutkan perjalanan dan berangkat pula bersama keduanya 'Amir bin Fuhairah dan petunjuk jalan suku Ad-Diliy tersebut. Maka petunjuk jalan tersebut mengambil jalan dari belakang kota Makkah yaitu menyusuri jalan laut. (HR. Bukhori No. 2103)

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/ upahnya (*take home pay*), serta berapa besar tenaga/ keterampilan yang harus dikeluarkan (*skill*). Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan di luar kapasitasnya. Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar.

Dalam tataran hadits, pernyataan Rasulullah SAW tentang “*Bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya*”, pasti sudah akrab di telinga. Jadi, buruh maupun pengusaha harus berpikir dua kali jika ingin mengatakan Islam tidak mengatur masalah hukum perburuhan. Menurut Islam, seharusnya negara juga berperan menjaga aturan dalam perburuhan. Termasuk di dalamnya mengenai kewajiban pengusaha secara sukarela mengembalikan nilai lebih kepada pekerjanya. Negara harus melakukan upaya paksa jika pengusaha tidak mau menjalankannya secara sukarela. Dengan demikian peran negara dalam sistem Islam bertolak belakang dengan sistem kapitalisme.

Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat dilihat pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan. *Pertama*, perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan. Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرُمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya:

1. Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. diharamkan 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.

Kedua, dianggap suatu kezhaliman apabila majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal pemilik usaha atau majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadits shahih riwayat Bukhari dan Muslim Nabi menyatakan:

عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ أَحْيَى وَهَبِ بْنِ مُنَبِّهٍ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَا هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya:

Dari Hammam bin Munabbih, saudaranya Wahb bin Munabbih bahwa dia mendengar Abu Hurairah radliallahu 'anhu berkata; *Nabi shallallahu 'alaihi wasallam* bersabda: "Menunda pembayaran hutang bagi orang kaya adalah kezhaliman". (HR. Bukhori No. 2225)

Dalam hadits lain Nabi bersabda:

عَنْ عَمْرِو قَالَ ذَكَرْتُهُ لِطَاوُسٍ فَقَالَ يُزْرَعُ قَالَ ابْنُ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا
إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمْ يَنْهَ عَنْهُ وَلَكِنْ قَالَ أَنْ يَمْنَحَ أَحَدُكُمْ أَخَاهُ
خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَأْخُذَ شَيْئًا مَعْلُومًا

Artinya:

Dari 'Amru berkata; Aku ceritakan kepada Thowus maka dia berkata: "Ditanami". Berkata Ibnu 'Abbas radliallahu 'anhu bahwa Nabi shallallahu 'alaihi wasallam tidak melarang dari itu tetapi Beliau bersabda: "Seorang dari kalian memberikan kepada saudaranya (tanahnya untuk digarap) lebih baik baginya dari pada dia memungut bayaran tertentu." (HR. Bukhori No. 2173)

Dalam hadits juga dijelaskan:

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

Artinya:

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

Ketiga, ancaman keras bagi majikan yang tidak memberikan hak (gaji) pada buruhnya. Dalam hadits shahih riwayat Bukhari, Nabi bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ
تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا
فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya:

Dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: *"Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yag aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya"*. (HR. Bukhori No. 2109)

Dalam ajaran Islam tidak dikenal adanya eksploitasi dalam dunia kerja sehingga hukum Islam berusaha menaruh hal penting tentang keadilan terhadap persoalan hak-hak pekerja yang seimbang dengan kewajiban hingga adanya solusi guna menaikkan tingkat produktifitas dalam dunia kerja.

Dari penguraian tentang bentuk dan fenomena tenaga kerja *outsourcing*, maka penulis tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi dengan judul **“STUDI KOMPARATIF TENTANG OUTSOURCING PEMBORONGAN KERJA DALAM UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN SYIRKAH DALAM ISLAM.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut diatas yang menjadi pokok masalah pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Konsep *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam?

2. Bagaimana Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Konsep *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam.
2. Untuk Mengetahui Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara pribadi adalah untuk mengetahui dan memperdalam tentang tenaga kontrak *outsourcing* menurut hukum Islam dan UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Secara teoritis adalah untuk menambah khazanah pemikiran khususnya tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan maraknya penggunaan tenaga kontrak (*outsourcing*) menurut hukum Islam dan relevansinya dengan UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

E. Kajian Pustaka

Sepanjang pengetahuan penulis dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Studi komparatif tentang *outsourcing* pemborongan kerja dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan syirkah dalam Islam.” Belum pernah diteliti, walaupun sudah diteliti namun ada perbedaan yaitu dari segi penelitian dengan aspek yang berbeda.

Seperti judul Pertama, skripsi tentang “Perjanjian kerja *outsourcing* dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menurut hukum Islam” yang diteliti oleh Didit Aditia Permana Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, menjabarkan tentang aturan perjanjian kerja *outsourcing* dalam UU ketenagakerjaan dan menurut aturan dalam hukum Islam.

Judul kedua, skripsi tentang “Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* (Studi kasus di kabupaten Ketapang)” yang diteliti oleh Uti Ilmu Royen dari Universitas Diponegoro Semarang. Dalam penelitian tersebut menjelaskan tentang legalitas praktek pekerja kontrak *outsourcing* dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak *outsourcing*.

Judul Ketiga, sebuah skripsi tentang “Mekanisme sistem *Outsourcing* menurut perspektif ekonomi Islam” yang diteliti oleh M. Arif Surhan dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penelitian tersebut menjelaskan secara mendalam tentang pelaksanaan dan ketidakadilan terhadap pekerja dalam hal pengupahan dan tertutupnya peluang kerja di perusahaan. Dari penelitian skripsi diatas, belum ada skripsi atau karya ilmiah

yang membahas tentang Studi komparatif tentang *outsourcing* dalam uu nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan syirkah dalam Islam. Oleh karena itu penyusun ingin meneliti dan menulis skripsi ini.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah Suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang akan diteliti dengan langkah-langkah yang sistematis.¹³

1. Jenis penelitian

Adapun penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka yaitu bentuk pengumpulan data dengan cara mengadakan telaah buku-buku yang berkenaan dengan masalah yang menjadi obyek pembahasan guna mendapatkan landasan teori yang berupa pendapat atau tulisan para pakar serta ketentuan-ketentuan hukum yang ada.

2. Data yang di kumpulkan

Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan tema-tema tentang *outsourcing*. Sedang sumber data yang diambil dalam penulisan skripsi ini terdiri dari kitab-kitab dan buku-buku yang ada kaitannya dengan pokok bahasan yang diantaranya:

- a. Bahan Hukum Primer yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum yang mengikat, yang dalam hal ini UU nomor 13 Tahun 2003

¹³ Soetrisno, Rita Hanafi, *Filsafat umum dan metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Andi, 2007), h. 157.

tentang Ketenagakerjaan, Al-qur'an, dan Hadits sebagai acuan utama untuk membatasi permasalahan yang dihadapi.¹⁴

- b. Bahan Hukum Sekunder adalah semua bahan yang memberikan penjelasan mengenai sumber data primer,¹⁵ dalam hal ini adalah kitab-kitab fiqih, UU ketenagakerjaan, Buku-buku, Majalah-majalah, dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

G. Teknik Analisa Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif analitis yaitu menguraikan secara detail mengenai fakta-fakta tertentu secara sistematis, faktual, mendalam, dan teliti.¹⁶ Dalam penelitian ini akan diuraikan secara detail tentang tenaga kontrak (*outsourcing*) dan syirkah menurut hukum Islam dan UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kemudian menganalisa dan mengkomparasikan diantara keduanya untuk di ambil kesimpulan.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan dibagi menjadi lima bab, dan setiap bab terdiri dari sub bab dengan tujuan agar pembahasan ini tersusun dengan sistematis. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

¹⁴ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1985), h. 13.

¹⁵ Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998), h. 16.

¹⁶ Soetrisno, Rita Hanafi, *Filsafat Ilmu dan metodologi Penelitian*, Ibid. h. 164.

Bab Pertama, bab ini memaparkan latar belakang masalah yang memuat ide awal bagi penelitian ini, kemudian pokok masalah yang muncul dari latar belakang yang dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini. Dilanjutkan dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang sangat membantu dalam memberikan motivasi dalam penyelesaian penelitian ini, kemudian dilanjutkan kajian pustaka yang dijadikan tolak ukur penguasaan literatur dalam membahas dan menguraikan bagi penyelesaian penelitian ini. Selanjutnya metode penelitian dan teknik analisa data, dan diakhiri dengan sistematika pembahasan supaya pembahasan dalam penelitian ini lebih mudah untuk dipahami.

Bab Kedua, membahas tinjauan umum tentang UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan masalah *outsourcing*, bab ini membahas latar belakang munculnya UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian *outsourcing*, bentuk-bentuk *outsourcing*, hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*, perjanjian dalam *outsourcing*, serta faktor-faktor terjadinya *Outsourcing*.

Bab Ketiga, membahas konsep tenaga kerja menurut hukum Islam. Dalam bab ini membahas tentang konsep kerja menurut hukum Islam, bentuk-bentuk tenaga kerja menurut Islam, kerjasama (*Syirkah*) dalam hukum Islam, hak dan kewajiban tenaga kerja dalam Islam, serta hak dan kewajiban para pihak dalam syirkah, yaitu dari Al-qur'an, Hadits, dan Ijma', serta kaidah fiqh.

Bab Keempat, Analisis terhadap UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai *outsourcing* pemborongan kerja dan syirkah dalam

Islam. Dalam bab ini terdapat pembahasan pertama, analisis konsep (pengertian dan bentuk) *outsourcing* pemborongan kerja dan syirkah. Kedua, analisis hak dan kewajiban *outsourcing* pemborongan kerja dan syirkah.

Bab Kelima, Penutup. Dalam bab akhir ini memuat tentang kesimpulan dan saran.