



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. 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 yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran.

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>1</sup> Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan sistem tenaga kerja *outsourcing*, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

*Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dan badan penyedia jasa

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, 2011), 217.



tersebut melakukan proses administrasi serta manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>2</sup>

Sistem tenaga kerja *outsourcing* mulai diadopsi perusahaan di Tanah Air sejak diberlakukannya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tepatnya Pasal 64, 65, dan 66. Pasal 64 memuat definisi tentang *outsourcing* yakni sebagai berikut :

*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.*<sup>3</sup>

Dapat dilihat dalam UU tersebut, selain istilah pemborongan pekerjaan juga dikenal istilah penyedia jasa pekerja/buruh. Keduanya harus melakukan perjanjian secara tertulis. Perjanjian ini dibagi menjadi dua perjanjian kerja. *Pertama*, perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*vendor*) dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (*user*), dalam Islam disebut dengan akad *syirkah*. *Kedua*, perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*vendor*) dengan pekerja/buruh, dalam Islam disebut dengan akad *ija>rah*.

Awal mula kemunculan sistem tenaga kerja *outsourcing* menjadi terobosan baru yang cukup bagus. Terbukti dari antusiasme perusahaan untuk menggunakan sistem tenaga kerja *outsourcing*, menjadikan para pengusaha mulai berlomba-lomba mendirikan perusahaan *outsourcing*. Akibatnya, perusahaan

---

<sup>2</sup> Iman Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Harvarindo, 2009), 308.

<sup>3</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 64.



*outsourcing* menjamur di tiap provinsi. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui data yakni sebagai berikut :

*Pada tahun 2012, berdasarkan pendataan sementara per 10 Oktober 2012 yang dilakukan terhadap dinas-dinas yang menangani ketenagakerjaan di tingkat provinsi, terdapat 6.239 perusahaan PPJP/B dengan jumlah pekerja sebanyak 338.505 orang.*<sup>4</sup>

Jumlah perusahaan *outsourcing* untuk provinsi Jawa Timur sesuai dengan pernyataan kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Jawa Timur, Hari Sugiri, pertumbuhan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh (PPJP) atau *outsourcing* luar biasa pesat. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui data yakni sebagai berikut :

*Pada tahun 2010 jumlah PPJP/B sekitar 850 perusahaan dan meningkat menjadi 980 perusahaan pada tahun 2011 dengan membawahi 100 ribu pekerja outsourcing. Pada semester pertama tahun 2012 jumlah PPJP/B meningkat menjadi 1.022 perusahaan. Dengan tumbuh suburnya PPJP/B, status pekerja outsourcing di Jawa Timur ikut bertambah. Saat ini Disnakertrans Jawa Timur mencatat terdapat 112.000 pekerja outsourcing.*<sup>5</sup>

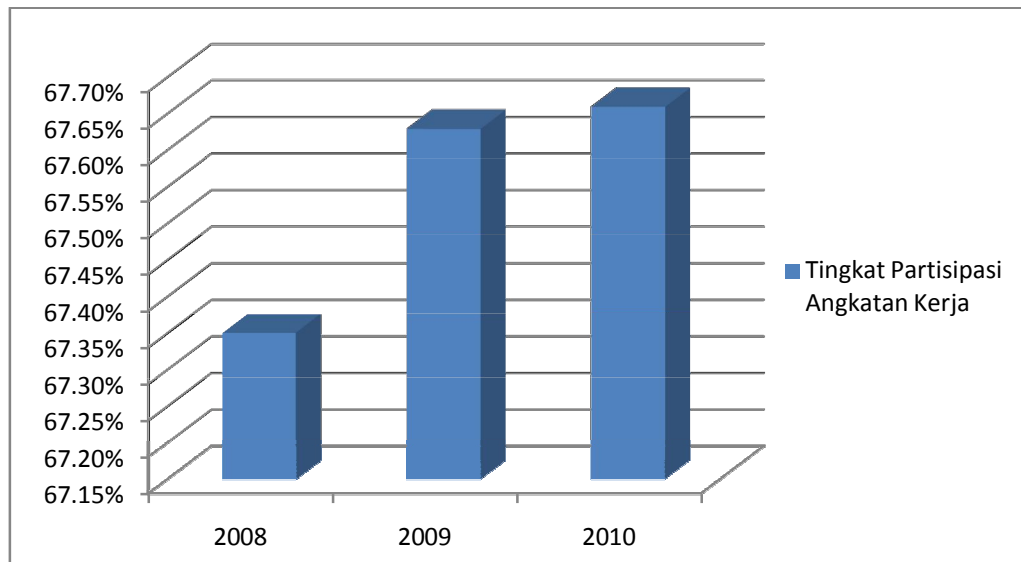
Sejak diakuinya sistem tenaga kerja *outsourcing* dengan kemunculan UU yang mengatur, mengakibatkan *excited* masyarakat untuk giat bekerja semakin kuat. Hal ini dikarenakan kesempatan kerja yang semakin meluas dan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Pertumbuhan tersebut dapat dilihat sebagaimana gambar grafik di bawah ini yakni sebagai berikut :

### **Gambar 1: Grafik Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 2008-2010 (%)**

---

<sup>4</sup> Wiji Nurhayat, "Cak Imin: Ada 6.239 Perusahaan *Outsourcing* di Indonesia", dalam [http://finance.detik.com/read/2012/10/22/133431/2069130/4/Cak\\_Imin\\_Ada\\_6239\\_Perusahaan\\_Outsourcing\\_Di\\_Indonesia](http://finance.detik.com/read/2012/10/22/133431/2069130/4/Cak_Imin_Ada_6239_Perusahaan_Outsourcing_Di_Indonesia) (03 April 2013).

<sup>5</sup> Tim Redaksi Hukum Online, "Menakertrans Restui Moratorium Izin *Outsourcing*", dalam <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5006e7ad5bf7a/menakertrans-restui-moratorium-izin-outsourcing> (18 April 2013).



**Sumber : Sakernas, Badan Pusat Statistik (BPS).<sup>6</sup>**

Dari grafik di atas terlihat bahwa pada kisaran tahun 2008-2010 partisipasi angkatan kerja dalam bekerja cenderung meningkat. Pada tahun 2008 tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 67,33% dan pada tahun 2009 meningkat menjadi 67,60%. Tren peningkatan ini terus berlanjut pada tahun 2010 yang mencapai 67,63%.

*Booming* sistem tenaga kerja *outsourcing* merupakan warna baru pada bidang usaha. Pertumbuhan tenaga kerja *outsourcing* dari tahun ke tahun semakin pesat, animo masyarakat yang besar untuk bisa bekerja terbayarkan sudah dengan adanya sistem ini. Namun, bukan berarti sistem tenaga kerja *outsourcing* tidak memberikan dampak negatif khususnya terhadap operasional sistem tenaga kerja

---

<sup>6</sup> Hadi Setia Tunggal, *Pokok-Pokok Outsourcing : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No 13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Yang Layak*, (Jakarta : Harvarindo, 2013), 209.



*outsourcing* di Indonesia. Selain banyaknya operasi perusahaan *outsourcing illegal*, juga membuat diskriminasi antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan pekerja/buruh tetap.

Sejak diberlakukannya sistem tenaga kerja *outsourcing*, mulai bermunculan perusahaan *outsourcing illegal* yang tidak berbadan hukum. Hal tersebut terbukti pada bulan November 2012, Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (ABADI) memperkirakan separuh dari total perusahaan *outsourcing* yang ada di Indonesia tidak terdaftar di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) alias *illegal*. Abadi mencatat kurang lebih ada 12.000-an perusahaan *outsourcing* berstatus resmi maupun *illegal*.<sup>7</sup>

Selain itu, adanya sistem tenaga kerja *outsourcing* membuat kesenjangan sosial antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan pekerja/buruh tetap. Hal ini mengakibatkan kesenjangan sosial, karena hak-hak pekerja/buruh *outsourcing* tidak terjamin. Hak-hak tersebut meliputi : hak atas upah yang layak serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Terbukti dari hasil wawancara harian Republika kepada salah satu tenaga kerja *outsourcing* yakni Taufan (nama samaran) yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), menyatakan yakni sebagai berikut :

*Kalau bisa segera dihapuslah praktik kerja outsourcing. Gaji saya hanya Rp 1,7 juta per bulan, tapi tidak sebanding dengan jam kerja dan tenaga*

---

<sup>7</sup> Wiji Nurhayat, "Duh, 5000-an Perusahaan Outsourcing Beroperasi Secara Illegal", dalam <http://finance.detik.com/read/2012/11/09/155030/2087380/1036/duh-5000-an-perusahaan-outsourcing-beroperasi-secara-ilegal> (09 April 2013).



*yang saya keluarkan. Saya juga tidak menerima bonus dan tunjangan layaknya pegawai tetap. Gaji mereka Rp 3 juta per bulan.*<sup>8</sup>

Peristiwa di atas serasa bertentangan dengan Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan yakni sebagai berikut :

*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.*<sup>9</sup>

Pasal 88 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menyatakan yakni sebagai berikut :

*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*<sup>10</sup>

Pasal 27 butir (a) dijelaskan pula dalam UUD 1945 telah menyebutkan landasan hukum menyatakan sebagai berikut :

*Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*<sup>11</sup>

Dengan demikian upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh atas jasa-jasa yang diberikan haruslah berupa upah yang wajar, hal ini sesuai firman Allah dalam QS.

*Al-Baqarah (2) : 233, yang berbunyi sebagai berikut :*

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا

اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

*... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang*

---

<sup>8</sup> Citra Listya Rini, "Praktik Outsourcing, Perbudakan Ala Modern?", dalam <http://www.republika.co.id/berita/kolom/fokus/13/04/12/ml4cvu-praktik-outsourcing-perbudakan-ala-modern> (12 April 2013).

<sup>9</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1).

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 (a).



*patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan Ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*<sup>12</sup>

Adapula h}adis| yang mengatur tetang upah, sebagai berikut :

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَانُ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى

اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه) <sup>13</sup>

*Diriwayatkan dari 'Abdurrah}ma>n ibn Zaid ibn Aslam dari ayahnya dari 'Abdulla>h ibn 'Amr berkata : Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah itu sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majjah).*

H}adis| ini menjelaskan tentang anjuran untuk menyegerakan upah. Seorang pengusaha hendaklah menyegerakan pembayaran upah pekerja/buruh atas kinerja yang dihasilkan dan dilarang untuk menunda-nunda karena hal tersebut merupakan hak pekerja/buruh.

Banyaknya dampak yang terjadi dengan adanya sistem tenaga kerja *outsourcing*, mengakibatkan gaung demonstrasi besar-besaran mulai terdengar. Demonstrasi ini dilakukan oleh para pekerja/buruh *outsourcing*, sebagai upaya terhadap penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing*. Terlihat dari data yang peneliti temukan yakni sebagai berikut :

1. Bulan Agustus 2012, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Said Iqbal, menyatakan yakni sebagai berikut :

---

<sup>12</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung : Diponegoro, 2000), 29.

<sup>13</sup> Al-H}afiz} Abi 'Abdilla>h Muh}ammad bin Yazid bin Majjah Al-Rabi' Al-Qazwini, *Sunan Ibn Majjah*, Juz II, (Beirut : Da>r Al-Kutu>b Al-'Ilmiyyah), 20.



*Kami sedang mempersiapkan, bulan September, aksi 2 juta buruh mogok nasional. Di situ hampir 2 juta buruh di 14 kabupaten/kota, memang yang kami bawa isunya hapus outsourcing, tolak upah murah.*<sup>14</sup>

2. Bulan September 2012, Koordinator Aksi dari Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) Baris Silitonga, menyatakan sebagai berikut :

*Kami akan melakukan mogok bekerja yang Insya Allah akan kita lakukan pada tanggal 3 Oktober sampai dengan 20 Oktober 2012, kalau tidak ada tanggapan dari pemerintah.*<sup>15</sup>

3. Aksi sebelumnya tidak ada respon dari pemerintah, akibatnya demonstrasi kembali berlanjut. Puncaknya pada tanggal 3 Oktober 2012 sebagai berikut :

*Dua juta buruh yang tergabung dalam Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) secara serentak akan melakukan aksi mogok kerja di 12 kawasan Industri. Para buruh ini akan menyampaikan tiga tuntutan, yaitu : Penghapusan outsourcing, menolak upah murah, pelaksanaan jaminan kesehatan seluruh rakyat diterapkan pada 1 Januari 2014 - bukan pada 2019, dan iuran buruh tetap dibayarkan oleh pengusaha.*<sup>16</sup>

Dampak, penyimpangan dan gaung demonstrasi besar-besaran tersebut membuat pemerintah turun tangan. Menteri Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) Muhaimin Iskandar usai menggelar dialog dengan buruh Jawa Timur di Hotel Utami, Juanda, Sidoarjo Jawa Timur angkat bicara. Dalam sebuah wawancara, beliau mengatakan bahwa Menteri Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI)

---

<sup>14</sup> Dian Maharani, "2 Juta Buruh Siap Mogok Massal Pada September", dalam <http://regional.kompas.com/read/2012/08/26/00102534/2.Juta.Buruh.Siap.Mogok.Massal.pada.September> (12 April 2013).

<sup>15</sup> Luthfie Febrianto, "2,8 Juta Buruh Ancam Mogok Nasional 3 Oktober", dalam <http://nasional.kompas.com/read/2012/09/27/16171595/2.8.Juta.Buruh.Ancam.Mogok.Nasional.3.Oktober> (27 April 2013).

<sup>16</sup> Wayan Agus P., "Tiga Tuntutan Buruh Pada Demo Hari Ini", dalam <http://www.tempo.co/read/news/2012/10/03/083433406/Tiga-Tuntutan-Buruh-Pada-Demo-Hari-Ini> (03 April 2013).





memastikan penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia dalam waktu dekat setelah digodoknya peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) yang baru, karena selama ini diakui banyak berjamurnya perusahaan *outsourcing* yang tidak sehat dan merugikan pekerja.<sup>17</sup>

Sesuai dengan pemikiran pemerintah dalam melakukan penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing*, Islam memiliki konsep *Sadd Az-Zari'ah*. *Sadd Az-Zari'ah* merupakan salah satu metode penggalian hukum dalam hukum Islam dengan cara menutup jalan yang membawa kepada kebinasaan atau kejahatan.<sup>18</sup> Hal ini adalah untuk memudahkan mencapai kemasyhuran dan menjauhkan kemungkinan terjadinya kemaksiatan atau kerusakan. Metode ini lebih bersifat preventif, dalam artian segala sesuatu yang mubah tetapi membawa kepada perbuatan yang haram maka hukumnya menjadi haram.

Selain itu dalam kaidah usul fiqh telah dimunculkan kaidah pokok dan kaidah minor yang berkaitan dengan metode *Sadd Az-Zari'ah* sebagai berikut :

الضَّرَرُ يُزَالُ

*Kemadlaratan itu harus dihilangkan.*<sup>19</sup>

Sesuai dengan kaidah tersebut, praktik sistem tenaga kerja *outsourcing* memunculkan kemadlaratan berupa dampak-dampak yang signifikan dalam

---

<sup>17</sup> Portal Nasional RI, "Menakertrans Janji Sistem liah Daya Segera Dihapus", dalam <http://www.indonesia.go.id/in/pemerintah-daerah/provinsi-jawa-timur/1202-ketenagakerjaan /11840-menakertrans-janji-sistem-alih-daya-segera-dihapus> (12 April 2013).

<sup>18</sup> Satria Effendi dan M. Zein, *Usul Fiqh*, (Jakarta: Kencana, Ed. 1, Cet. 1., 2009), 172.

<sup>19</sup> Muhammad Ma'sum Zainy Al-Hasyimi, *Sistematika Teori Hukum Islam : Qowa'id – Fiqhiyyah*, (Jombang : Daar al-Hikmah, Cet.1, 2008), 63.



perjalanannya mulai tahun 2003 hingga sekarang, sehingga mengakibatkan praktik tersebut perlu dihilangkan. Dan kaidah minor sebagai berikut :

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

*Menghilangkan mafsadah (kerusakan) didahulukan atas mendatangkan (menarik) kemaslahatan.*<sup>20</sup>

Sejalan dengan berlakunya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya memuat aturan sistem tenaga kerja *outsourcing* memunculkan beberapa aspek. Aspek tersebut merupakan aspek maslahah dan madlarah. Sistem ini dikukuhkan melalui aturan UU, tetapi sistem ini berbalik membuat pemerintah turun tangan untuk melakukan wacana penghapusan sistem tenaga kerja *outsourcing* melalui peraturan menteri yang disahkan pada akhir tahun 2012. Hal ini dapat diasumsikan bahwa sistem tenaga kerja *outsourcing* memunculkan aspek mafsadah yang lebih besar disbanding maslahahnya. Sedangkan dalam kaidah minor usul fiqh menyebutkan “*Kemadlاران itu harus dihilangkan*”. Atas dasar inilah, peneliti mengangkat masalah tersebut dengan menggunakan metode *Sadd Az-Zari’ah*.

## **B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

---

<sup>20</sup> Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyyah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, Ed.I, Cet.I, 2001), 74.



Identifikasi masalah dilakukan untuk menjelaskan kemungkinan-kemungkinan cakupan masalah yang dapat muncul dalam penelitian dengan melakukan identifikasi dan inventarisasi sebanyak-banyaknya kemungkinan yang dapat diduga sebagai masalah.<sup>21</sup> Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah yakni sebagai berikut :

1. Ketertarikan masyarakat Indonesia untuk bekerja sebagai pekerja/buruh *outsourcing*.
2. Perkembangan sistem tenaga kerja *outsourcing* dari tahun ke tahun.
3. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (*vendor*) dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (*user*).
4. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing*.
5. Dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.
6. Analisis *Sadd Az-Z|ari>'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

Pembatasan terhadap masalah yang akan dikaji merupakan salah satu bagian penting demi terciptanya fokus pembahasan. Dari masalah yang teridentifikasi tersebut, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas yakni sebagai berikut :

1. Dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

---

<sup>21</sup> Tim Penyusun Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*, (Surabaya : Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, Cet. V, 2013), 8.



2. Analisis *Sadd Az-Z|ari> 'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

### C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah memuat pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian.<sup>22</sup> Melalui deskripsi fenomena di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* ?
2. Bagaimana analisis *Sadd Az-Z|ari> 'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* ?

### D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan deskripsi ringkas tentang kajian/penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar masalah yang diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/penelitian yang telah ada.<sup>23</sup>

Dalam penelusuran yang berhasil peneliti lakukan terhadap khazanah kajian terdahulu, ditemukan beberapa naskah skripsi dan tesis yang membahas tentang *outsourcing* (alih daya). Penelitian tersebut fokus pada kajian yuridis dan

---

<sup>22</sup> *Ibid.* 9.

<sup>23</sup> *Ibid.*



praktis, akan tetapi tidak membahas masalah dampak praktik sistem tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, peneliti akan mencantumkan penelitian-penelitian yang membahas masalah ketenagakerjaan, dalam hal ini lebih spesifik pada perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pihak penyedia jasa pekerja/buruh atau *outsourcing* yakni sebagai berikut :

1. Skripsi yang ditulis oleh Ambarwati dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pendapatan Antara Tenaga Kerja Dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) PT Prayogo Prjogo Medaeng Waru Sidoarjo”**.<sup>24</sup> Skripsi ini membahas tentang perjanjian kerja antara Tenaga Kerja dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) serta penetapan dan pembagian upah pendapatan antara Tenaga Kerja dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang menurutnya dalam perjanjian kerja tersebut sudah sah sesuai hukum Islam, namun karena dalam perjanjian tersebut menjelaskan masalah gaji, maka perjanjian kerja tersebut tidak sah menurut hukum Islam karena ditengarai mendholimi tenaga kerja yang dikirim.
2. Skripsi yang telah ditulis oleh Fitri Ulfamawati yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.<sup>25</sup> Skripsi ini membahas tentang konsep *outsourcing* dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

---

<sup>24</sup> Ambarwati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pendapatan Antara Tenaga Kerja Dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) PT Prayogo Prjogo Medaeng Waru Sidoarjo*, (Skripsi, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2007).

<sup>25</sup> Fitri Ulfamawati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Outsourcing/Alih Daya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Skripsi, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2008).



dengan menggunakan studi analisis hukum Islam yakni dasar-dasar mengenai akad *syirkah* dan *ija'rah*. Menurutnya syarat-syarat *outsourcing* dalam UU ini tidak bertentangan dengan syarat-syarat *syirkah* dan *ija'rah*, hanya saja dalam penjelasan untuk pekerjaan yang bisa di *outsourcing* masih rancu dan butuh penjelasan yang lebih rinci.

3. Tesis yang ditulis oleh Nur Khasanah yang berjudul **“Upaya Outsourcing Dalam Menekan Angka Pengangguran Di Surabaya Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di PT Sentra Sari Surabaya)”**.<sup>26</sup> Tesis ini lebih menekankan pada upaya perusahaan *outsourcing* dalam menekan angka pengangguran yang ada di Surabaya. Menurutnya dengan adanya bisnis *outsourcing* bisa mengatasi tingginya angka pengangguran, bisnis *outsourcing* diperbolehkan selama tidak mengurangi hak dan kewajiban karyawan serta sejalan dengan tiga konsep kerjasama dalam Islam yaitu *Syirkah Abdan*, *Wakalah*, dan *Ija'rah*.

Menurut peneliti, dari beberapa skripsi dan tesis di atas kajian yang sudah dilakukan berbeda dengan penelitian ini. Penelitian kali ini mengkaji tentang **“Analisis Sadd Az-Zari'ah Terhadap UU No 13 Tahun 2003 Tentang Sistem Tenaga Kerja Outsourcing”**. Dalam pembahasan kali ini peneliti menekankan pada dampak-dampak yang terjadi pada sistem tenaga kerja *outsourcing* yang diatur oleh UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan menggunakan

---

<sup>26</sup> Nur Khasanah, *Upaya Outsourcing Dalam Menekan Angka Pengangguran Di Surabaya Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di PT Sentra Sari Surabaya)*, (Tesis, IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2011).



analisis *Sadd Az-Z|ari> 'ah*. Pembahasan tersebut merupakan refleksi dari berjalannya *outsourcing* yang menurut penelitian terdahulu dikategorikan telah sejalan dengan konsep hukum Islam. Jadi, kajian ini jelas bukanlah pengulangan atau duplikasi atas kajian yang terdahulu.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan tentang tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti melalui penelitian yang dilakukannya.<sup>27</sup> Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian kali ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.
2. Untuk mengetahui analisis *Sadd Az-Z|ari> 'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

### **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian memuat uraian yang mempertegas bahwa masalah penelitian bermanfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis.<sup>28</sup> Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik bagi peneliti maupun bagi pembaca, diantaranya yakni sebagai berikut :

---

<sup>27</sup> Tim Penyusun Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*. 9.

<sup>28</sup> *Ibid.*



1. Secara teoritis, diharapkan dapat menambah ragam khazanah ilmu pengetahuan Islam dan kepustakaan dalam bidang Muamalah (Hukum Bisnis Islam), khususnya tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.
2. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan kajian serta pertimbangan bagi :
  - a. Pemerintah tepatnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (KEMENAKERTRANS RI) dalam membuat kebijakan terhadap sistem tenaga kerja *outsourcing*.
  - b. Perusahaan berhati-hati (*ih}tiya>t}*) dalam mencari mitra serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat.
  - c. Masyarakat dalam mengikatkan diri di dunia bisnis khususnya sistem yang berjalan di dunia kerja.

## **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional memuat penjelasan tentang pengertian yang bersifat operasional dari konsep/variabel penelitian sehingga bisa dijadikan acuan dalam menelusuri, menguji atau mengukur variabel tersebut melalui penelitian.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, 10.





Dari representasi masalah di atas, terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar dapat dijadikan acuan dalam menelusuri variabel pada penelitian ini. Berikut peneliti sampaikan beberapa pengertian sesuai judul yang dimaksud dalam penelitian ini, perinciannya sebagai berikut :

*Sadd Az-Zari'ah* : Metode pengambilan Hukum Islam dengan cara menutup/melarang jalan yang membawa kepada kebinasaan atau kejahatan.<sup>30</sup> Dalam hal ini terkait adanya sistem tenaga kerja *outsourcing* yang diindikasikan membawa kepada hal yang dilarang.

UU No 13 Tahun 2003 : Aturan hukum yang dibuat oleh lembaga legislatif dan disahkan oleh Presiden yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dalam hal ini terkait aturan yang termaktub dalam pasal-pasal tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

*Outsourcing* : Usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan

---

<sup>30</sup> Effendi dan M. Zein., *Us}ul Fiqh*, 172.



pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.<sup>31</sup>

Dalam hal ini terkait operasional sistem tenaga kerja  
*outsourcing*

## H. Metode Penelitian

### 1. Data yang dikumpulkan

Data merupakan kumpulan dari keterangan atau informasi yang benar dan nyata yang diperoleh baik dari sumber primer, maupun sekunder.<sup>32</sup> Data yang peneliti kumpulkan yakni sebagai berikut :

- a. Data yang berkaitan dengan dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.
- b. Teori *Sadd Az-Zari'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

### 2. Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian normatif (*legal research*), yang hanya merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber-sumber data sekunder saja. Data sekunder merupakan data yang sudah tertulis atau diolah oleh orang

---

<sup>31</sup> Amin Wijaya Tunggal, *Outsourcing : Konsep Dan Kasus*, (Jakarta : Harvarindo, 2008), 11.

<sup>32</sup> Tim Prima Pena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (t.tp. : Gitamedia Press, t.t). 211.



lain atau suatu lembaga, buku-buku, surat-surat, catatan harian, laporan, dan sebagainya.<sup>33</sup> Sumber data penelitian ini di antaranya sebagai berikut :

- a. Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*.
- b. Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*.
- c. Hadi Setia Tunggal, *Pokok-Pokok Outsourcing: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. 13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Yang Layak*.
- d. Wahbah} Al-Zuh}ayliy, *Us}u>l Al-Fiqh Al-Isla>mi>*.
- e. Imam Musbikin, *Qawa>'id Al-Fiqhiyyah*.
- f. Amir Syarifuddin, *Us}ul Fiqh*, Jilid 2.
- g. A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih : Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis*.
- h. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

---

<sup>33</sup> Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004), 61.



- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
  - l. Media harian online yang memuat berita Sistem Tenaga Kerja *Outsourcing* yakni sebagai berikut : <http://www.scoop.it/t/sedane/p/1708460988/sistem-outsourcing-sengsarakan-kaum-buruh> ; <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/01/21/ly481p-mk-kami-melarang-outsourcing-karena-tidak-manusiawi> ; <http://www.indonesia.go.id/in/pemerintah-daerah/provinsi-jawa-timur/1202-ketenagakerjaan/11840-menakertrans-janji-sistem-alih-daya-segera-dihapus> ;
3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen, yaitu teknik pengumpulan data yang didasarkan atas literatur, laporan atau publikasi yang ada berdasarkan penelitian-penelitian lain yang sesuai, atau dari laporan-laporan lembaga yang menerbitkan informasi atau segala jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.<sup>34</sup>

#### 4. Tehnik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, berlanjut pada tahapan pengolahan data yakni:

---

<sup>34</sup> Suparmoko, *Metode Penelitian Praktis: Untuk Ilmu Sosial Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE , Ed.IV, Cet. II., 2007), 68-69.



- a. *Organizing*, yaitu proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan, dan penyajian fakta untuk tujuan penelitian.<sup>35</sup>
- b. *Editing*, yaitu proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan untuk menjamin kelengkapan, dan kesiapan data penelitian dalam proses analisis.<sup>36</sup>
- c. *Coding*, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian yang relevan dengan tema penelitian agar lebih fungsional.<sup>37</sup>

## 5. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan teknik pengolahan data, kemudian dilanjutkan dengan teknik analisis data. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode *deskriptif analitis*, yakni menggambarkan kondisi, situasi, atau fenomena yang tertuang dalam data yang diperoleh tentang dampak-dampak yang terjadi dengan adanya UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* kemudian dianalisis dengan menggunakan teori *Sadd Az-Z|ari> 'ah*.<sup>38</sup>

### I. Sistematika pembahasan

---

<sup>35</sup> Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 66.

<sup>36</sup> Nur Indriantoro, Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, Ed. I, Cet. II, 2002), 167-168.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2011), 70.



Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis agar mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, sistematika pembahasan yakni sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang memaparkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab kedua, memaparkan tentang penjelasan mengenai teori *Sadd Az-Zari'ah*. Dalam bab ini memuat pengertian, dasar hukum, klasifikasi, syarat-syarat, dan peranan *Sadd Az-Zari'ah* dalam peng-istimbat-an hukum Islam.

Bab ketiga, memaparkan hasil penelitian mengenai dampak UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*. Bab ini memuat pengertian, syarat-syarat, jenis pekerjaan, bentuk perjanjian, berakhirnya perjanjian kerja, dan dampak sistem tenaga kerja *outsourcing*.

Bab keempat, memuat analisis UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing* dengan menggunakan teori *Sadd Az-Zari'ah*. Dampak positif dan dampak negatif sistem tenaga kerja *outsourcing*, serta analisis *Sadd Az-Zari'ah* terhadap UU No 13 Tahun 2003 tentang sistem tenaga kerja *outsourcing*.

Bab kelima, merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan peristiwa sebagai jawaban dari rumusan masalah serta saran dan rekomendasi.