

**METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM  
TENTANG *OUTSOURCING***



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S. H)**

Oleh  
**NURUL JAUHAROH  
NIM. 1522301079**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2019**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh ketekunan dan keuletan bangsa itu dalam mencapai apa yang dicita-citakan. Dan disamping itu juga banyak faktor-faktor lain yang menunjang kemajuan bangsa, baik dari dalam maupun dari luar yang turut menentukan dan mempengaruhi maju atau tidaknya suatu bangsa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi ialah adanya perkembangan dan kemajuan teknologi di sub ekonomi yaitu bidang industri. Faktor kemajuan yang berada dibidang industri inilah yang sampai sekarang menjadi salah satu ciri yang membedakan maju atau tidaknya suatu negara dibandingkan dengan negara-negara lain.<sup>1</sup>

Kemajuan teknologi di bidang industri dalam proses perkembangannya memunculkan perusahaan-perusahaan maupun pabrik-pabrik di pelosok dunia. Dari perkembangan tersebut, dapat menimbulkan dampak yang bersifat positif maupun negatif di berbagai bidang. Akibat dari perkembangan dan kemajuan dari teknologi industri, secara langsung maupun tidak langsung akan menimpa kehidupan manusia. Sebagai hasil karya, usaha, dan kemampuan manusia,

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. ke-3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 155.

dalam bidang teknologi industri secara langsung melibatkan manusia kepada problema yang timbul sebagai akibat kemajuan tersebut.<sup>2</sup>

Jumlah penduduk Indonesia yang besar, dapat mencerminkan dua hal. *Pertama*, menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar seperti kebutuhan pangan, sandang, dan kesempatan kerja. *Kedua*, mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber alam dalam menghasilkan sesuatu dan memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja ialah tingginya jumlah penduduk. Dari hal tersebut, menimbulkan masalah ketenagakerjaan antara lain mengenai perluasan lapangan kerja. Salah satu pihak, sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama untuk proses pembangunan, tetapi di lain pihak SDM dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit.<sup>3</sup>

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Oleh karena itu, manusia mempunyai tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat mendapatkan penghasilan yang cukup untuk hidup layak untuk si tenaga kerja dan keluarganya.<sup>4</sup>

Islam menekankan bahwa bekerja merupakan kewajiban sosial (*insāniyyah*) namun juga kewajiban syar’i (*ulūhiyyah*). Karena itu setiap

---

<sup>2</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. 155.

<sup>3</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. v.

<sup>4</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. 19.

pelaku bisnis berarti ia harus melaksanakan dua kewajibannya secara sekaligus. Dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, Islam memberi keleluasaan untuk umatnya dalam memilih profesi sesuai pilihan, minat, dan kemampuannya. Antara lain adalah melalui dunia bisnis dengan membuka berbagai ragam jenis usaha.<sup>5</sup>

Islam memberi ruang kepada umatnya dengan prinsip “boleh melakukan bisnis apa saja, kecuali apabila ada ketentuan hukum yang melarangnya”. Di sisi lain, Islam juga mengingatkan bahwa dalam membangun perusahaan sebagian dari keuntungan yang diperoleh harus dimanfaatkan untuk memenuhi kepentingan diri, keluarga, dan masyarakat yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan dalam ridha Allah SWT.

Untuk mencapai kesejahteraan, Islam mensyaratkan dalam melakukan bisnis para pelaku bisnis tidak memberikan *mudārat* (bahaya) kepada orang lain. Dan sebaliknya, mereka juga tidak boleh ditimpa *mudārat* dari orang lain. Dengan demikian, dalam melakukan bisnis hendaknya antar pihak yang terlibat perlu saling melindungi di atas prinsip persamaan dan toleransi (*tasāmuh*). Dan harus mengedepankan keadilan (*‘adālah*), dan saling tolong-menolong (*ta’āwun*) antara yang satu dengan yang lainnya.<sup>6</sup>

Manusia merupakan aset utama dalam kegiatan ekonomi karena keberadaan manusia perekonomian berkembang pesat. Dengan akal manusia yang tidak terbatas maka membuat hasrat dan cita-citanya luar biasa dalam usaha dan upaya memberdayakan kekayaan alam ini. Dan manusia juga

---

<sup>5</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional Syariah*, cet. ke-1 (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2009), hlm. 137.

<sup>6</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 138.

merupakan sumber jasa yang kemudian tenaganya dijadikan alat ekonomi sehingga lahir hukum ketenagakerjaan diantaranya berkaitan langsung dengan kontrak kerja. Dalam kaitannya dengan perjanjian kerja atau kontrak kerja, dikenal dua pihak yang terlibat yaitu pihak pekerja yang disebut buruh atau karyawan dan pihak majikan yaitu pihak yang memperkerjakan buruh.<sup>7</sup>

Buruh dan majikan hanya terikat oleh perjanjian atau kontrak kerja. Dengan demikian, para pekerja sebelumnya sudah sepakat dengan segala akibat-akibat hukum yang harus diterima, apabila masa kontrak telah berakhir. Sedangkan dari pihak majikan akan mempertimbangkan perpanjangan kontrak kerja apabila permintaan produksi mengalami peningkatan atau perusahaan memperoleh keuntungan yang besar. Dan sebaliknya jika perusahaan mengalami kerugian, maka hubungan kerja di antara kedua belah pihak akan lebih mudah untuk diselesaikan.

Dalam kontrak kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) ini, bukan merupakan hubungan langsung antara buruh dan perusahaan, melainkan hubungan perusahaan yang menyediakan jasa untuk perusahaan lain. Oleh karena itu sistem ini dapat disebut dengan kontrak kerja alih daya. Anjaz Hilman menjelaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibahas mengenai ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>8</sup>

Seringkali dijumpai adagium dalam berbagai tulisan tentang perburuhan yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung

---

<sup>7</sup> Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, cet. ke-10 (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 197.

<sup>8</sup> Wawan Muhwan Hariri, *Hukum*, hlm. 198.

perusahaan”. Adagium ini nampak biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Para pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena pekerja mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>9</sup>

Di dalam perjanjian kerja dapat menciptakan hubungan kerja. Maksud dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terlibat dengan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (bayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).<sup>10</sup>

Sedangkan substansi dari perjanjian kerja yang dibuat, tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah ada, demikian juga halnya dengan peraturan perusahaan, jadi substansinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja maupun dengan KKB.<sup>11</sup>

Pada dasarnya, tidak semua jenis pekerjaan dapat menggunakan sistem *outsourcing*. Sistem ini hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti kontrak kerja ini digunakan pula oleh perusahaan BUMN, seperti

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cet. ke-4 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 75.

<sup>10</sup> Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, cet. ke-1 (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 2.

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. ke-3 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 39.

PT Pertamina, PT Telkom, dan sebagainya meskipun tidak seluruhnya.<sup>12</sup> Dalam prakteknya *outsourcing* lebih menguntungkan perusahaannya dibandingkan dengan pekerjaannya karena dalam hubungan kerja yang dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, kurangnya keamanan dalam bekerja, jaminannya minim, dan rendahnya upah serta tidak ada jaminan pengembangan karirnya.

Berbagai persoalan mengenai ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama*, masalah kurangnya kesejahteraan hidup. *Kedua*, masalah kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha. Masalah pertama berkaitan dengan fungsi dan tanggungjawab negara dalam memenuhi kehidupan yang layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha dengan pola relasi simbiosis mutualisme.<sup>13</sup>

Dalam Islam, pola relasi antara pekerja dengan pengusaha telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan humanis yang memposisikan pembantu layaknya keluarga sendiri. Pada masalah lain *krusial* dalam hal ketenagakerjaan adalah masalah upah yang merupakan hak buruh. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali disebabkan oleh upah. Oleh karena itu, upah harus jelas dan dibayar secepat mungkin. Sedangkan besarnya upah harus disesuaikan dengan apa

---

<sup>12</sup> Wawan Muhwan Hariri, *Hukum*, hlm. 200.

<sup>13</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 2-3.

yang pekerja usahakan dengan mempertimbangkan kepatutan sosial untuk dapat hidup layak.<sup>14</sup>

Dalam hukum ekonomi klasik berlaku semboyan “mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya yang sekecil-kecilnya”. Dari semboyan ini konsekuensi logisnya, lahirlah apa yang dikenal dengan semboyan *homo homini lupus* artinya manusia yang satu menjadi serigala manusia lainnya. Prakteknya dalam dunia bisnis manusia sebagai pelaku seringkali menghalalkan segala macam cara. Tujuan akhir yang mendorong sikap keaku-an (*anāniyyah*) ini hanya satu, yaitu meraih keuntungan yang sebanyak-banyaknya untuk kekayaan pribadi. Apabila tujuan itu tercapai, subjek pelakunya akan merasa puas, sekalipun kepuasan itu hanya sementara dan semu belaka.<sup>15</sup>

Tidak demikian halnya dalam Islam. Seorang pengusaha menurut Islam harus berkiblat kepada tuntutan syara' yang bersumber pokok pada al-Qur'an dan Hadis. Dari kedua sumber ini paling tidak seorang pengendali perusahaan akan memperhatikan prinsip persamaan dan toleran (*tasāmuḥ*), keadilan (*adālah*), dan saling tolong-menolong (*ta'āwun*) yang saling menguntungkan antar pihak-pihak yang terlibat dalam bisnis.<sup>16</sup>

Muhammad Nejatullah Siddiqi sebagaimana di kutip oleh Muhammad Djakfar, dalam bukunya *The Economic Enterprise in Islam*, memformulasikan bahwa tujuan perusahaan sebagai tujuan aktivitas ekonomi, yang di mana tujuan yang sempurna menurut Islam dapat diringkas sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Ridwan, *Fiqh*, hlm. 5.

<sup>15</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 133.

<sup>16</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 134.



1. Memenuhi kebutuhan hidup seseorang secara sederhana
2. Memenuhi kebutuhan keluarga
3. Memenuhi kebutuhan jangka panjang
4. Menyediakan kebutuhan keluarga yang ditinggalkan
5. Memberikan bantuan sosial dan sumbangan menurut jalan Allah SWT.<sup>17</sup>

Nampaknya dari tujuan aktivitas ekonomi yang telah dikemukakan Nejatullah Siddiqi di atas mengintensikan kepada aspek kerohanian (*spiritualitas*) dan menjadikan materi sebagai instrument kehidupan bukan tujuan akhir.<sup>18</sup>

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa-menyewa. Konsep sewa-menyewa terbagi menjadi dua. *Pertama*, sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijārah al-‘ain*) objeknya adalah manfaat dari benda. *Kedua*, sewa-menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijārah al-‘amal*).<sup>19</sup>

Dan Islam mempunyai konsep *sadd az-ẓarī’ah*, yaitu rumusan aturan hukum untuk perbuatan dengan asumsi bahwa perbuatan tersebut akan membawa *mafsadah* kepada masyarakat. Oleh sebab itu, perbuatan tersebut harus ditutup dengan aturan hukum berupa haram atau makruh.<sup>20</sup>

Para ulama Maliki sebagaimana dikutip oleh Dede Rosyada, membagi *sadd az-ẓarī’ah* menjadi tiga kategori, yaitu:

---

<sup>17</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 135.

<sup>18</sup> Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 136.

<sup>19</sup> Ridwan, *Fiqh*, hlm. 3-4.

<sup>20</sup> Dede Rosyada, *Ushul Fiqh* (Departemen Agama RI: Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1997), hlm. 435.

1. Perbuatan yang menimbulkan *mafsadah* namun ada kemungkinan *mafsadah*nya lebih kecil. Oleh sebab itu perbuatan seperti ini, tidak harus ditutup dengan *sadd az-zarī'ah*. Karena perbuatan tersebut jarang menimbulkan *mafsadah*, bahkan ada kemungkinan dapat menimbulkan *maṣlahah* dan kemungkinan juga *maṣlahah*nya lebih besar daripada *mafsadah*nya.
2. Perbuatan yang akan menimbulkan *mafsadah* dan kemungkinan *mafsadah*nya lebih kuat daripada *maṣlahah*nya, harus ditutup dengan haram. Karena perbuatan tersebut lebih banyak menimbulkan *mafsadah* daripada *maṣlahah*nya.
3. Perbuatan yang pasti akan menimbulkan *mafsadah* dan tidak ada kemungkinan timbulnya *maṣlahah* dari perbuatan tersebut maka peluang perbuatan tersebut harus ditutup dengan hukum haram. Karena tidak ada *kemaṣlahatannya* sama sekali.<sup>21</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak diatur melalui UU Ketenagakerjaan pada Tahun 2003 yang hampir secara komprehensif mengatur mengenai berbagai bidang ketenagakerjaan. Namun niat baik untuk memberikan perlindungan kepada pekerja seolah tiada artinya karena dapat dimungkinkan sistem *outsourcing* untuk bekerja pada perusahaan

---

<sup>21</sup> Dede Rosyada, *Ushul*, hlm. 436.

pengguna, dalam kenyataannya menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya.<sup>22</sup>

Dalam prakteknya tenaga kerja *outsourcing* memunculkan *mafsadah* dan *maşlahah*. Oleh karena itu perlu mengkaji permasalahan mengenai *outsourcing* ditinjau dari perspektif Hukum Islam. Dengan berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Metode *Istinbāt* Hukum Islam tentang *Outsourcing*”.**

## **B. Definisi Operasional**

Untuk memberikan pemahaman atas judul dari penelitian ini dan juga untuk mempermudah pembaca dalam memahami konsteksnya maka diperlukan penegasan, sebagai berikut:

1. Metode *istinbāt* hukum adalah bagaimana cara memperoleh hukum dari dalil-dalil al-Qur’an atau Sunnah dan dapat pula dilakukan dengan memahami jiwa hukum yang terkandung dalam dalilnya, baik yang menyangkut latar belakang yang menjadi landasan ketentuan hukum, maupun yang menjadi tujuan ketentuan hukum.<sup>23</sup>
2. *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Khairani, “Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya” (*Jurnal Ilmu Hukum*, no. 56, April 2012), hlm. 55.

<sup>23</sup> Rahmawati, “Metode *Istinbat* Hukum (Telaah Pemikiran Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy)”, *Disertasi* (Makassar: Program Pascasarjana UIN Alauddin, 2014), hlm. 19-20.

<sup>24</sup> I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum* (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 71.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang diangkat di dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana konsep dan praktek perjanjian kerja *outsourcing*?
2. Bagaimana metode *istinbāf* hukum Islam tentang *outsourcing*?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk dapat mendiskripsikan mengenai konsep dan praktik perjanjian kerja *outsourcing*
2. Untuk mengetahui status hukum dari *outsourcing*

### E. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak di antaranya, sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Dari hasil penelitian ini memberi pengetahuan mengenai *outsourcing* sehingga hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan yang akan bermanfaat dalam kehidupan penulis.

2. Manfaat bagi praktisi

Penelitian ini untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai *outsourcing* yang banyak diterapkan oleh perusahaan. Kajian ini sebagai bekal untuk tenaga kerja yang bekerja menggunakan sistem *outsourcing*.

### 3. Manfaat secara akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan secara ilmiah dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi akademik jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan.

## F. Tinjauan Pustaka

Hasil dari telaah kajian pustaka penulis terhadap hasil penelitian sebelumnya tidak dijumpai judul penelitian dari mahasiswa IAIN Purwokerto yang sama tapi terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan tema penulis, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Aries Munandar di IAIN Purwokerto pada tahun 2007 yang berjudul "*Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*".<sup>25</sup> Dalam skripsi ini Aries Munandar menggunakan model penelitian pustaka (*library*) dengan menspesifikasikan penelitian kearah penerapan hak-hak buruh dalam Undang-Undang dengan menggunakan analisis hukum Islam. Hasil dari penelitian tersebut hak-hak buruh sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 79, 86 dan 88 setelah dianalisis menurut hukum Islam Pasal tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam. Namun pada Pasal 88 terdapat perbedaan, pada UUK upah ditentukan berdasarkan

---

<sup>25</sup> Aries Munandar, "Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari'ah STAIN Purwokerto, 2007).

upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah tetapi menurut Islam upah itu ditentukan berdasarkan kesepakatan oleh kedua belah pihak. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan skripsi ini yaitu terletak pada tenaga kerja terhadap alih daya (*outsourcing*) dan metode analisis menggunakan *istinbāf* hukum Islam.

2. Skripsi yang ditulis oleh Fahmi Vidi Alamsyah di IAIN Purwokerto pada tahun 2015 yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*”.<sup>26</sup> Dalam skripsi ini menggunakan model penelitian lapangan (*field research*) dengan obyek PT Royal Korindah yang ada di Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan model pendekatan deskriptif yang membahas mengenai sistem upah yang melebihi ambang batas upah minimum perbulan yang diterapkan oleh pemerintah kabupaten Purbalingga. Upah yang diberikan dari perusahaan menggunakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88. Serta sistem upah perusahaan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu diseperti tenaga kerja terkhusus pada bidang alih daya (*outsourcing*) dan menggunakan model penelitian pustaka (*library*) serta metode analisis menggunakan *istinbāf* hukum Islam.

---

<sup>26</sup> Fahmi Vidi Alamsyah, “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*”, *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2015).

3. Skripsi yang ditulis oleh Tiwi Oktafiani di IAIN Purwokerto pada tahun 2017 dengan judul skripsi “*Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”.<sup>27</sup> Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian pustaka (*library*). Kemudian dalam pembahasannya lebih difokuskan mengenai konsep pemberian upah menurut hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai persamaan yaitu memulai dengan suatu perjanjian kerja dan perbedaan adalah dalam Islam tidak adanya penjelasan secara rinci dan sebaliknya dalam UU dijelaskan lebih rinci isi dari masing-masing pokok masalah beserta dengan aturannya. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan pembahasan skripsi ini yaitu membahas mengenai tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan menggunakan metode penggalian menggunakan *istinbāt* hukum Islam.

## **G. Metode Penelitian**

Di sini peneliti menentukan metode yang akan diterapkan, tipe kajian yang dilakukan dan bagaimana pengumpulan data yang dilakukan serta analisis yang dipergunakan, sehingga dalam penelitian ini digunakan metode, sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini memusatkan pada kajian penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan

---

<sup>27</sup> Tiwi Oktafiani, “Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2017).

untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti oleh peneliti.

## 2. Sumber Data

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 tentang fakta yang diketahui maupun suatu gagasan. Sehingga dalam penelitian ini sumber data primer yang dimaksud, yaitu ushul fiqh, kaidah fiqh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang secara tidak langsung memberikan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, website, atau literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam kajian ini metode pengumpulan data yang diteliti menggunakan metode dokumentasi. Metode ini digunakan untuk melacak data-data penelitian yang bersifat kepustakaan berupa dokumen tertulis dalam buku, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, jurnal, dan literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.



#### 4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah. Adapun metode yang digunakan dalam menganalisis data, sebagai berikut:

- a. *Deskriptif analitis* adalah teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian.<sup>28</sup>
- b. *Content analysis* adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa.<sup>29</sup>

#### H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan pembahasan secara sistematis, peneliti mengambil langkah-langkah, sebagai berikut:

Bab pertama berisi tentang pendahuluan, dalam bab ini merinci berbagai sub bab, yaitu konteksnya seputar latar belakang masalah penelitian, penegasan operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan agar penelitian dapat dipahami dengan mudah.

Bab kedua peneliti membahas tentang metode *istinbāṭ* hukum Islam.

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan memberikan gambaran tentang judul

---

<sup>28</sup> Abdu Sulaiman, “Macam-Macam Teknik Analisis Data” <http://abdusulaiman.blogspot.com/2015/12/macam-macam-teknik-analisis-data.html?m=1>, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.

<sup>29</sup> Abdu Sulaiman, “Macam-Macam”, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.

penelitian. Peneliti pada bab ini mengemukakan penjelasan terkait dengan pengertian *istinbāṭ*, metode *istinbāṭ* hukum dari sisi *sadd aḏ-ḏarī'ah* yang menerangkan mengenai pengertian, dasar hukum, rukun, kedudukan dan jenis-jenis dari *ḏarī'ah*, dan metode penentuan *ḏarī'ah*.

Bab ketiga berisi mengenai tenaga kerja (*ijārah*) dalam Islam dan tenaga kerja *outsourcing*. Pada bab ini peneliti juga menjelaskan dan menjabarkan tentang judul penelitian. *Pertama*, tenaga kerja (*ijārah*) dalam Islam yang menjelaskan mengenai pengertian, dasar hukum, rukun dan syarat, macam-macam, batal dan berakhirnya, hak dan kewajiban para pihak dari *ijārah*. *Kedua*, tenaga kerja *outsourcing* yang menjelaskan mengenai pengertian, pengaturan, tujuan, jenis pekerjaan dan risikonya.

Bab keempat berisi pembahasan yang penting. Dalam bab ini peneliti akan menjawab dari rumusan masalah dan membahasnya secara mendalam dengan menggunakan data yang sudah diperoleh. Peneliti membahas mengenai perjanjian kerja *outsourcing* dan analisis metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*.

Dan pada bab kelima yaitu bab penutup, peneliti mengemukakan kesimpulan dari penelitian yang berjudul metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*. Dan terdapat saran-saran dari peneliti untuk para pihak yang terkait dengan penelitian.

Pada bagian akhir, peneliti mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dari penelitian yang diteliti.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah menganalisis mengenai metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing* maka peneliti mengambil kesimpulan, yaitu:

1. Perjanjian kerja *outsourcing* merupakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa pekerja, untuk melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Perjanjian *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans RI.
2. Analisis metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*
  - a. *Outsourcing* perspektif akad *ijārah*: dalam perjanjian *outsourcing* antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*, semua rukun *ijārah* terpenuhi. Akan tetapi syarat *ijārah*, terdapat perjanjian *outsourcing* yang tidak terpenuhi seluruhnya maka akadnya tidak sah.
  - b. *Outsourcing* perspektif *sadd az-ẓarī'ah*: Kalau perjanjian *outsourcing* menimbulkan hal yang positif maka *maṣlahah*. Ukuran *maṣlahah* dari perspektif hukum Islam dan ketentuan peraturan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja *outsourcing*. Apabila memenuhi unsur Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut,

maka boleh tapi kalau tidak memenuhi unsur *maṣlahah*, artinya menimbulkan *mafsadat* dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai *outsourcing* maka menjadi haram. Dan apabila dalam perjanjian *outsourcing* hanya menguntungkan atau merugikan salah satu pihak maka status hukum perjanjian yaitu haram. Akan tetapi jika dalam perjanjian tersebut, pekerja dan perusahaan *outsourcing* mendapatkan kerugian maka status hukum dari perjanjian tersebut yaitu mubah.

## **B. Saran**

Dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* ini terdapat beberapa pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai berikut:

### **1. Pekerja**

Untuk memahami hukum ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban dari tenaga kerja supaya tidak dirugikan oleh pengusaha.

### **2. Pengusaha**

a. Melakukan kerjasama dalam evaluasi dan pelatihan terhadap pekerja untuk mengarah kepada jenjang karir yang lebih baik dengan memperbaiki mengenai isi perjanjian kerja tentang kesejahteraan yang saling menguntungkan para pihak yang terkait dengan sistem *outsourcing*.

b. Untuk mentaati ketentuan-ketentuan yang sudah ada pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Abu. *Ṣaḥih Bukhārī*. Juz VII. t.k: t.p, 2004.
- Aibak, Kutbuddin. *Metodologi Pembaharuan Hukum Islam*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Anatami, Darwis. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam”. *Jurnal al-‘Adalah*. Vol. XIII, no. 2, 2016, 205-214.
- Anshori, Abdur Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. Ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Asyhadie, Zaeni. & Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Cet. Ke-1. Jakarta: Kencana, 2019.
- Bagiastuti, Ni Ketut. “Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak dan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Dasar 1945”. *Jurnal Sosial dan Humaniora*. Vol. IV, no. 1, 2014, 24-35.
- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Burhany, Dian Imanina. “Pengaruh Penerapan Strategi *Outsourcing* dan Strategi *Core Competency* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”. *Jurnal Ekuitas*. Vol. XIII, no. 4, 2009, 506-525.
- Djakfar, Muhammad. *Hukum Bisnis Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional Syariah*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2009.
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*. Cet. Ke-7. Jakarta: Kencana, 2017.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Cet. Ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Effendi, Satria. & M. Zein. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-1. Jakarta: Kencana, 2005.
- Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

- Furqan, Hafizh. "Analisis Sewa-Menyewa Pihak Ketiga dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-Manfā'ah* (Studi Kasus di UPTD Rusunawa Gampong Keudah Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh)". *Skripsi*. Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri ar-Raniry Darussalam, 2018.
- Al-Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Cet. Ke-1. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Hariri, Wawan Muhwan. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Cet. Ke-10. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-3. Jilid I. Jakarta: Logos Wacana, 2001.
- Hartelina. "Analisis Tingkat Orientasi Pasar, Inovasi Organisasi, Pangsa Pasar dan Profitabilitas UKM di Kalimantan Tengah". *Jurnal Study & Management Research*. Vol. X, no. 3, 2013, 43-54.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. Ke-3. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Jafar, Wahyu Abdul. "BPJS Kesehatan Syariah (Mengagas Prinsip-Prinsip BPJS Kesehatan Perspektif *Sadd Dzari'ah*)". *Jurnal Hukum Islam*. Vol. II, no. 2, 2017, 149-176.
- Khairani. "Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya". *Jurnal Ilmu Hukum*. no. 56, 2012, 53-67.
- Kunarti, Siti. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. IX, no. 1, 2009, 67-75.
- MalindoAndhi, "Pengertian Urban, Rural, Urban Sprawl", <https://malindoandhi.wordpress.com/2011/04/25/pengertian-urban-rural-urban-sprawl-dll/>, diakses pada tanggal 18 Agustus 2019, pukul 04.40.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. Ke-3. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Muaidi. "*Saddu al-Dzari'ah* dalam Hukum Islam". *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Ahwal Syahsiyah*. Vol. I, no.2, 2016, 34-42.
- Mufid, Mohammad. *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontemporer dari Teori Ke Aplikasi*. Cet. Ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Muhammad, Abi 'Abdillah. *Sunan Ibnu Mājah* (Riyadh: Maktabah Ma'arif Lin Natsri Wat Taurikhi, t.t.

- Munandar, Aries. "Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)". *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari'ah STAIN Purwokerto, 2007.
- Munawaroh, Hifdhotul. "*Sadd al-Dzariat* dan Aplikasinya pada Permasalahan Fiqih Kontemporer". *Jurnal Ijtihad*. Vol. XII, no. 1, 2018, 63-84.
- Murtiningsih, Retno Sari. "Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai *Outsourcing* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. VIII, No. 2, 2015, 115-126.
- Nafila, dkk. "Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah Kesenjangan Penerimaan". *Jurnal Hukum Novelty*. Vol. VIII, No. 2, 2017, 252-268.
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, Cet. Ke-1. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Ni'mah, Istianah. "Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia". *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. IV, no. 2, 2016, 300-317.
- Nurachmad, Much. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Cet. Ke-1. Jakarta: Visimedia, 2009.
- Oktafiani, Tiwi. "Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto, 2017.
- Panjaitan, Bernat. "*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)". *Jurnal Ilmiah Advokasi*. Vol. IV, no. 1, 2016, 12-24.
- Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnya suatu Perjanjian.
- Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnya suatu Perjanjian
- Pasal 1601 b ayat (1) KUH Perdata tentang Perjanjian-Perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan.
- Pasal 19 huruf f UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah.
- Pasal 20 ayat (9) Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah tentang Akad.
- Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Puspita, Gotra Lidya dan Mochamad Affandi. "Analisis Penyaluran Tenaga Kerja oleh Perusahaan-Perusahaan *Outsourcing* di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT Mandala Airlines)". *Jurnal Jiep*. Vol. XV, no. 2, 2015, 56-70.
- Qudamah, Ibnu. *Al Mugni* terj. Muhyiddin Mas Rida, dkk. Cet. Ke-1. Jilid VII. Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- Rahmawati. "Metode *Istinbāṭ* Hukum (Telaah Pemikiran Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy)". *Disertasi*, Makassar: Program Pascasarjana UIN Alauddin, 2014.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007.
- Rosyada, Dede. *Ushul Fiqh*. Departemen Agama RI: Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1997.
- Ruslin, Nasrun. *Konsep Ijtihad al-Syaukani*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* terj. Mujahidin Muhayan. Cet. Ke-1. Juz IV. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2008.
- Saefulloh, Asep Ahmad. "Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan". *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. II, no. 1, 2011, 337-370.
- Saputra Sauala, Maulana. "*Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau dari Aspek Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum)". *Jurnal Pembaharuan Hukum*. Vol. II. no. 2, 2015, 222-233.
- Suhardin, Yohanes. "Eksistensi *Outsourcing* dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia". *Jurnal Hukum Pro Justitia*. Vol. XXVII, no. 2, 2009, 193-202.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Cet. Ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Sulaiman, Abdu. "Macam-Macam Teknik Analisis Data" <http://abdusulaiman.blogspot.com/2015/12/macam-macam-teknik-analisis-data.html?m=1>, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-6. Jilid II. Jakarta: Kencana, 2011.
- Tim Ulama Fikih. *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam Lengkap Berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah*. Cet. Ke-4. Jakarta: Darul Haq, 2017.



- Triyono. “*Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. VI, no. 1, 2011, 45-62.
- Tuban, I Gede Ayana Wiria Partha dan Komang Rahayu Indrawati. “Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dan Etos Kerja pada Karyawan Alih Daya di Bali”. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. IV, No. 1, 2017, 50-61.
- Usak. “*Outsourcing* dalam Perspektif Pancasila”. *Jurnal Uniera*. Vol. VII, no. 2, 2018, 32-50.
- Vidi Alamsyah, Fahmi. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2015.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. Cet. Ke-1. Juz IV. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- . *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu*. Juz IV. Damaskus: Dār al-Fikr, 1985.
- . *Uşul al-Fiqh al-Islāmī*. Juz II. Damaskus: Dār al-Fikr, 1986.
- . *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. Cet. Ke-1. Juz V. Jakarta: Gema Insani, 2011.

IAIN PURWOKERTO