



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam sistem perekonomian Indonesia, dikenal ada tiga pilar utama penyangga perekonomian, ketiga pilar itu adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi atau dapat dikatakan bahwa dalam perekonomian nasional ada dua pelaku ekonomi, yakni Pemerintah dan Swasta. Peran dari pelaku ekonomi Indonesia dapat dilihat dari sejumlah indikator, terutama dalam sumbangan terhadap pembentukan atau pertumbuhan ekonomi, kesempatan kerja, devisa, dan sumbangan terhadap keuangan pemerintah melalui pembayaran pajak.

Perusahaan atau Badan Usaha merupakan pelaku ekonomi Indonesia diharapkan dapat menyerap tenaga kerja masyarakat Indonesia sehingga dapat

mengentaskan masyarakat dari kemiskinan. Peluasan kesempatan kerja merupakan salah satu dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi dapat tercipta dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui beberapa kebijakan, diantaranya bidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor-impor, serta dibidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan dalam peluasan kesempatan tenaga kerja dan ketenagakerjaan selalu memiliki dimensi ekonomis politis.

Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks. Kompleksitas masalah ketenagakerjaan kurang disadari dan oleh sebab itu tidak mendapat perhatian pimpinan pemerintahan sejak Orde Baru hingga saat ini.

Disisi lain, Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan perusahaan dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa

sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Berbicara perusahaan tentu didalamnya terdapat peran penting dari pekerja/buruh. Dengan keadaan yang sangat kompetitif tersebut antara perusahaan dan pekerja/buruh akan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan). Kesenjangan *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Perubahan struktural dalam pengelolaan perusahaan dengan mendesain sedemikian rupa untuk menjadikan perusahaan lebih efisien, efektif dan produktif.

Lingkungan usaha yang kompetitif menjadikan sistem kerja fleksibel digunakan untuk efisiensi tenaga kerja sehingga dapat menekan biaya produksi (*cost of production*). Hal ini kemudian timbul konsep *labour market flexibility* (pasar kerja fleksibel) yaitu sebuah konsep yang berintikan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan menjawab perubahan yang terjadi dalam lingkungan sosial dan ekonomi mikro maupun makro melalui perubahan dalam proses produksi maupun dalam pasar tenaga kerja. Perubahan dalam pasar tenaga kerja mencakup strategi dimana perusahaan menyesuaikan jumlah dan jenis pekerjaan serta tingkat upahnya disesuaikan dengan perubahan kondisi pasar. Terdapat 4 dimensi

fleksibilitas yakni: 1) Perlindungan kesempatan kerja, 2) Fleksibilitas upah : pembatasan variasi tingkat upah melalui berbagai institusi dan regulasi termasuk upah minimum, aktivitas serikat buruh dan negosiasi upah, 3) Fleksibilitas internal atau fungsional yang merupakan kemampuan perusahaan untuk mengatur kembali proses produksi dan penggunaan tenaga kerja demi produktivitas dan efisiensi, 4) Fleksibilitas di sisi permintaan dari pekerja dalam keleluasaan waktu kerja dan mobilitas antar pekerja.

Berkenaan dengan hal ini, maka dapat dipahami jika saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki kecenderungan untuk melakukan pelaksanaan produksi dengan sistem alih daya (*outsourcing*).

Alih daya (*outsourcing*) merupakan sebuah proses pengalihdayaan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha kepada pihak ketiga. Secara praktek terdapat tiga pihak yang berperan didalamnya yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), perusahaan penerima jasa pekerja/buruh (*principal*) dan tenaga kerja/ buruh. Dalam kegiatan tertentu perusahaan *principal* memberikan/ menyerahkan kepada perusahaan *vendor* untuk melaksanakan kegiatan tersebut, setelah perusahaan *vendor* menerima dan menyetujui, kemudian perusahaan tersebut memperkerjakan karyawannya untuk melakukan pekerjaan di perusahaan *principal* tersebut. Tujuan utama dari Alih daya (*outsourcing*) adalah untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan lain, dan salah satu cara menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja.

Adanya efisiensi dan penekanan pada biaya produksi perusahaan tentunya akan berdampak pada penurunan perlindungan terhadap tenaga kerja, karena antara keuntungan perusahaan dan perlindungan tenaga kerja akan selalu bertolak belakang. Secara rasional, dapat dipahami dengan penyerahan sebagian pelaksanaan perusahaan kepada perusahaan lain tentu dibalik hal tersebut perusahaan memiliki keuntungan tersendiri, bagaimana mungkin sebuah perusahaan memberikan sebagian tanggung jawab perusahaannya kepada perusahaan lain tanpa memberikan keuntungan. Selain keuntungan finansial, keuntungan tersebut dapat saja berupa pengurangan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat mengurangi beban perusahaan, atau dapat juga keuntungan berupa pekerja yang bekerja diperusahaannya bukan menjadi tanggung jawabnya, sehingga ketika terjadi kecelakaan kerja bukan menjadi tanggung jawabnya akan tetapi tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*).

Berkenaan dengan itu diharapkan peran pemerintah yang masif dalam mengawasi dan merespon ketenagakerjaan guna menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan, didalam pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 disebutkan:

- “Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:*
- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*
 - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
 - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam*

mewujudkan kesejahteraan; dan
d. *Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”*

Pada pasal 4 huruf (c) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sangat penting diperhatikan, karena beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) dengan perlindungan dan upah yang diberikan jauh dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja.

Berkenaan dengan pelaksanaan alih daya (*outsourcing*), Islam tentunya tidak menghendaki hal-hal yang kiranya tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial. Sebagaimana firman Allah SWT;

□□□ □ □□□□□□ □□□□□□□□ □
□□□□□□□□□□ □□□□□□□ □□□
□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□
□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□ □ □□□□□□□□□
□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Ayat Al-Quran diatas merupakan seruan untuk berlaku adil (*adl*), sebagaimana asas umum hukum Islam. Berlaku adil didalam Islam adalah sebuah keharusan, artinya dalam semua aspek kehidupan Islam memberikan perintah berbuat adil, baik dalam urusan Agama, sosial, politik maupun ekonomi.

Keadilan di bidang ekonomi, Islam menyerukan untuk menegakkan keadilan untuk mencapai tujuan ekonomi Islam itu sendiri. Sebagaimana salah satu tujuan

ekonomi Islam yaitu untuk mewujudkan kehidupan ekonomi umat yang adil dan merata dengan jalan melaksanakan distribusi barang, jasa, kesempatan, kekuasaan, dan pendapatan masyarakat secara jujur, terarah dan selalu meningkatkan keadilan serta pemerataannya.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan dengan tujuan ekonomi Islam memiliki kesamaan dalam mensejahterakan tenaga kerja pada khususnya dan kesejahteraan sosial masyarakat pada umumnya. Tentunya sangat menarik jika hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dan hukum Islam untuk mengkaji suatu objek penelitian yang sama. Maka hemat penulis perlunya sebuah penelitian terhadap perlindungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dipaparkan dalam latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian ini dituangkan kedalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan tenaga kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam?
2. Apa persamaan dan perbedaan perlindungan tenaga kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang tertuang dalam rumusan masalah sebagaimana diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap tenaga kerja yang menggunakan sistem alih daya (*outsourcing*) menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam?
2. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam?

D. Manfaat Penelitian

Sebagai sebuah penelitian, selain mencari jawaban sebagai tujuan penelitian yang dilakukan secara rasional dan ilmiah terhadap sesuatu yang diteliti, maka diharapkan penelitian tersebut dapat memberikan kontribusi positif, diantaranya dalam bidang ilmu pengetahuan dan pengembangannya. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis dan praktik.

Secara teoritis penelitian ini sebagai media informasi yang bermanfaat untuk para ilmuwan, pembaca, masyarakat luas, dan peneliti selanjutnya. Khususnya dalam menggali informasi dan memahami perlindungan terhadap tenaga kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing*, yang ditinjau dari perspektif hukum

positif dan hukum Islam.

Pemaparan praktik diharapkan dapat memberikan informasi secara umum yang bersifat deskriptif di kalangan akademis. Sumbangsih pemikiran yang berkenaan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja melalui sistem *Outsourcing*, dapat memberikan keseimbangan perilaku bagi perusahaan pemberi kerja terhadap buruh/pekerja. Lebih lanjut, tingkat perlindungan terhadap tenaga kerja akan semakin diperhatikan untuk kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya seperti harapan pembangunan ketenagakerjaan serta diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara.

E. Definisi Operasional

1. Perlindungan tenaga kerja

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja/buruh. Sedangkan tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

2. Alih Daya (*outsourcing*)

Alih daya *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh dipekerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi pekerja hanya mempunyai hubungan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja dan tidak mempunyai

hubungan terhadap perusahaan dimana pekerja melaksanakan pekerjaannya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti untuk membandingkan fokus penelitian yang diteliti dan sudah pernah diteliti oleh orang lain dari segi substansinya, sehingga peneliti tidak mengutip penelitian orang lain. Selain itu penelitian terdahulu digunakan sebagai inspirasi oleh peneliti untuk menggali masalah yang lebih dalam dan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Ada sejumlah penelitian yang mengangkat alih daya (*outsourcing*) sebagai topik utamanya. Misalnya, penelitian yang dilakukan Uti Ilmu Royen (2009) dalam tesisnya di Universitas Diponegoro. Pada penelitiannya tersebut Uti mengangkat tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh *outsourcing* yang dilakukannya di kabupaten Ketapang. Penelitian ini mengangkat isu bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik *outsourcing* di kabupaten Ketapang, bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh serta bagaimana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwasannya praktik *outsourcing* dengan penyerahan sebagian pelaksanaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan di kabupaten Ketapang secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan syarat-syarat kerja

seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta syarat keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja/pekerja *outsourcing* di kabupaten Ketapang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa dilakukan tidak adil.

Penelitian ini juga menunjukkan eskalasi tuntutan pekerja/buruh *Outsourcing* yang merasa tereksplotasi serta tingkat kesejahteraan mereka yang rendah menandakan bahwa peran pemerintah kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* kurang maksimal. Hal tersebut disebabkan karena kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kultural hukum ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem hukum.

Penelitian lain, yang dilakukan Lahmuddin (2009) dalam tesisnya dengan judul sistem pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dilakukannya di PT. Binanga Mandala Labuhan Batu. Penelitian ini mengusung isu bagaimana sistem pengupahan, perlindungan hukum atas upah serta faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwasannya sistem pengupahan yang dilakukan perusahaan berbeda dalam menetapkan upah dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam pelaksanaannya pengupahan

antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak hal tersebut mempunyai perbedaan dan upah yang diberikan oleh pekerja kontrak dibawah upah minimum regional (UMR) selanjutnya banyak pekerja kontrak yang sudah layak menjadi pekerja tetap akan tetapi tidak diangkat menjadi pekerja tetap.

Penelitian ini juga menjelaskan bahwasanya perlindungan hukum yang bisa dilakukan oleh para pekerja adalah melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri, akan tetapi sebelum melakukan gugatan dilakukan perundingan mengenai perjanjian bersama (PHI). Dalam kaitannya dengan faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan disebabkan perusahaan menginginkan keuntungan sebesar-besarnya, sehingga sebagaimana lazimnya perusahaan lainnya yang melakukan manajemen ekonomi dalam menekan pengeluaran perusahaan, sehingga hak-hak pekerja/buruh terabaikan seperti tunjangan kesehatan, jaminan sosial tenaga kerja dan pesangon.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin (2010) dalam skripsinya dengan judul Tenaga kerja *Outsourcing* (kontrak) studi tentang aspek perlindungan hukum menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Tyfountex Kartasura, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian tersebut Burhanudin mengungkap isu tentang bagaimana proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di perusahaan, perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* serta permasalahan yang timbul dan cara mengatasi permasalahan antara tenaga kerja *Outsourcing* dengan

pihak perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwasannya proses perjanjian *outsourcing* yang dilakukan perusahaan terdapat perbedaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan *outsourcing*.

Peksanaan *outsourcing* di perusahaan Tyfountex Kartasura tersebut melanggar ketentuan upah minimum regional sebagai patokan dasar dalam penentuan upah pekerja/buruh, selanjutnya kurangnya perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaan dan pekerja/buruh tidak seluruhnya didaftarkan mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja.

Penelitian selanjutnya datang dari Fitma Nur Puasanti (2010), dalam penelitiannya Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Departemen Akuntansi Dan Kecanggihan Sistem Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan *Outsourcing*, penelitian empiris yang dilakukan pada PT. PLN AJP Tegal sebagai tugas skripsi fakultas Hukum.

Mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang ini mengangkat isu apakah jumlah pelanggan unit kantor akan meningkatkan dan melibatkan sistem akutansi yang lebih canggih dalam pengambilan keputusan *outsourcing*, serta jumlah piutang pelanggan akan menurunkan dan melemahkan sistem akutansi yang lebih canggih dalam pengambilan keputusan *outsourcing*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan jumlah pelanggan unit kantor cabang berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan departemen akutansi dalam pengambilan keputusan *outsourcing* dan jumlah pelanggan juga berpengaruh positif terhadap

kecanggihan sistem akuntansi dalam pengambilan keputusan *outsourcing*.

Jumlah piutang pelanggan unit kantor cabang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan departemen akuntansi dan kecanggihan sistem akuntansi dalam pengambilan keputusan *outsourcing*.

Tabel 1
Tabulasi Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Paradigma, Fokus Penelitian dan Jenis Penelitian
1	Uti Ilmu Royen, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)”, Tesis, Program Magister Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang, 2009.	Hukum, perlindungan hukum dan Penelitian Empiris (Lapangan)
2	Lahmuddin, “Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus di PT. Binanga Mandala Labuhan Batu), Tesis, 2009.	Hukum, Sistem Pengupahan dan Penelitian Empiris (Lapangan)
3	Burhanudin, “Tenaga kerja <i>Outsourcing</i> (kontrak) studi tentang Aspek Perlindungan Hukum menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Tyfountex Kartasura”, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010.	Hukum, Perlindungan Hukum dan Penelitian Empiris (Lapangan)
4	Fitma Nur Puasanti (2010), dalam penelitiannya Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Departemen Akuntansi Dan Kecanggihan Sistem Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan <i>outsourcing</i> , penelitian empiris yang dilakukan pada PT. PLN AJP Tegal	Ekonomi, Keterlibatan Departemen Akuntansi dan sistem Akuntansi dan jenis penelitian Empiris (Lapangan)

	sebagai tugas skripsi fakultas Hukum.	
5	M Yusuf Subkhi, “Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, Skripsi, Fakultas Syaria,ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2012.	Hukum, Perlindungan Hak Tenaga Kerja dan jenis penelitian Normatif (Kepustakaan).

Mencermati uraian dari penelitian terdahulu sebagaimana diatas, ada beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penelitian yang dilakukan Uti Ilmu Royen, Lahmudin, Burhanudin dan Fitma lebih kepada pelaksanaan *outsourcing* di perusahaan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak meneliti pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) dilapangan, tetapi mengkaji dari peraturan peundang-undangan dan konsep hukum Islam.

Dengan demikian, tampak perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu yang dilakukan secara empiris sebagaimana yang telah dipaparkan diatas. Sementara penelitian yang dilakukan peneliti ditinjau dari segi peraturan perundang-undangan dan hukum Islam serta dilakukan secara *library research*.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat normatif atau kepustakaan (*library research*).

Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Dalam penelitian karya ilmiah dapat menggunakan salah satu dari tiga

bagian *grand method* yaitu *library research*, ialah karya ilmiah yang didasarkan pada literatur atau pustaka; *field research*, yaitu penelitian yang didasarkan pada penelitian lapangan; dan *bibliographic research*, yaitu penelitian yang memfokuskan pada gagasan yang terkandung dalam teori.

Berdasarkan pada subyek studi dan jenis masalah yang ada, maka tiga jenis *grand method* yang telah disebutkan, dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian *Library research* atau penelitian kepustakaan. Penelitian hukum semacam ini tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek untuk menemukan isu yang dicari jawabannya. Sesuai dengan jenis penelitiannya yaitu penelitian yuridis normatif, peneliti menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konsep (*Conceptual Approach*).

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum. Pendekatan ini digunakan oleh peneliti untuk menelaah Perundang-Undangan yang berkaitan dengan fokus permasalahan yang diteliti, sekaligus melihat konsistensi Perundang-Undangan. Dalam hal ini, peneliti menelaah perlindungan

tenaga kerja *Outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pendekatan konsep (*Conceptual Approach*) yaitu penelitian konsep yang berkaitan dengan masalah hukum. Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga melahirkan hukum dan asas yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.

3. Bahan Hukum

Penelitian hukum tidak mengenal data, sebab dalam penelitian yuridis normatif sumber penelitian diperoleh dari kepustakaan bukan dari lapangan, sehingga dikenal dengan bahan hukum. Lebih lanjut, pada penelitian yuridis normatif bahan pustaka merupakan bahan dasar penelitian yang disebut dengan bahan hukum sekunder dan terbagi menjadi tiga bagian yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan ketiga bahan hukum sekeunder agar dapat membantu peneliti dalam pengolahan bahan hukum yang telah diperoleh. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya memiliki otoritas lebih dalam proses penelitian.

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan yaitu

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Hukum Islam berupa ayat-ayat al-qur'an, hadits nabi serta kitab seperti kitab *Daurul Qiyam wal Akhlaq fil Iqtishodil Islami* karangan Dr. Yusuf Qardhawi, kitab *Al-Fiqh Al-Iqtishadi Lil Amiril Mukminin Umar Ibn Al-Khathtab* karangan Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, dan kitab *an-Nidzaamul Iqtishaadi fil Islam Mabaadi Uhu Wahdaafuhu*, karangan Dr. Ahmad Muhammad al-'Assal dan Dr. Fathi Ahmad Abdul Karim.

Kitab diatas untuk sekarang ini sukar ditemukan kitab aslinya, sehingga digunakan kitab terjemahannya yaitu buku *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khatab* dan *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-Prinsip dan Tujuan-Tujuannya*.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang bersifat menunjang dan memperkuat penjelasan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, dokumen atau literatur lain yang berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja *Outsourcing*.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan peneliti dalam penelitian *library research* ini yaitu Metode dokumentasi atau studi

kepastakaan. Metode dokumentasi atau studi kepustakaan adalah mengambil data dari literatur yang digunakan untuk mencari konsep, teori, pendapat, maupun penemuan yang berhubungan erat dengan fokus permasalahan yang diteliti. Dengan demikian peneliti dapat mengetahui konsep perlindungan tenaga kerja *Outsourcing* baik secara peraturan perundang-undangan maupun hukum Islam.

5. Metode Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Secara umum analisis data dilakukan dengan cara menghubungkan antara apa yang diperoleh dari suatu proses kerja sejak awal, terutama relasi antar unsur yang tercakup dalam fokus masalah penelitian. Pada penelitian *yuridis* analisis bahan hukum dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Menurut Cik Hasan Bisri tahap pengolahan data antara lain:

1. *Editing*, yaitu seleksi atau pemeriksaan ulang bahan hukum yang telah terkumpul. Bahan hukum yang terkumpul diseleksi sesuai dengan ragam pengumpulan data, untuk menjawab pertanyaan yang terkandung dalam fokus penelitian. Hal ini bertujuan untuk memeriksa kesalahan, jika terdapat ketidaksesuaian. Pada penelitian ini pemeriksaan ulang (*Editing*) dilakukan berdasarkan ragam pengumpulan bahan hukum yang diperoleh.
2. *Classifying*, adalah mengklasifikasikan bahan hukum. Hasil kerja awal pada penelitian bahan hukum yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan fokus permasalahan yang diteliti. Klasifikasi yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu, peneliti mengelompokkan atau

mengklasifikasikan hasil pengumpulan bahan hukum berdasarkan fokus penelitian.

3. *Analysing* adalah analisa hubungan. Upaya analisis dilakukan dengan menghubungkan apa yang ditemukan pada bahan hukum yang diperoleh dengan fokus masalah yang diteliti.

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif kualitatif komparatif. Analisis deskriptif kualitatif merupakan cara mendeskripsikan, menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuatu yang diteliti secara jelas dan ringkas. Dalam penelitian ini perlindungan tenaga kerja menurut hukum positif dan hukum Islam dijelaskan secara terperinci. Analisis deskriptif kualitatif hasil penelitian yang diuraikan dapat disusun secara sistematis, sehingga tampak jelas dan mudah dipahami maknanya.

Selanjutnya, analisis komparatif yaitu membandingkan antara dua hukum yang berbeda. Dalam hal ini membandingkan perlindungan tenaga kerja menurut hukum positif dan hukum Islam untuk mengetahui persamaan dan perbedaannya.

H. Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan bentuk isi dari skripsi yang ditulis pada penelitian ini, maka diuraikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

Bab I berisi Pendahuluan. Bab yang memuat beberapa elemen dasar pada

penelitian, antara lain, Latar Belakang menjelaskan landasan berfikir pentingnya penelitian yang merangkai kondisi saat ini dengan perpaduan teori, sehingga ditemukan kesenjangan serta menjelaskan alasan peneliti dalam melakukan penelitian. Rumusan Masalah mengenai fokus permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Tujuan Penelitian menjelaskan tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dan Manfaat Penelitian menguraikan manfaat teoritis dan praktis yang dapat diperoleh dari hasil penelitian. Kajian Pustaka yang berisi penelitian terdahulu, sebagai rujukan sekaligus inspirasi peneliti untuk mengembangkan penelitian.

Bab ini juga menguraikan proses penelitian yang ditentukan secara lazim. Meliputi Jenis Penelitian menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan pada penelitian. Pendekatan menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mempermudah proses penelitian. Bahan Hukum merupakan bahan atau alat yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Metode Pengumpulan Bahan Hukum menguraikan metode yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Metode Pengolahan Bahan Hukum menjelaskan cara peneliti mengolah bahan hukum agar mendapatkan hasil penelitian. Metode Analisis Bahan Hukum yang menguraikan bagaimana cara menganalisis bahan hukum yang diperoleh dari pengolahan bahan hukum oleh peneliti untuk menghasilkan kesimpulan. Uraian metode penelitian ini untuk mempermudah memahami dan mencermati metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, sistematika penulisan menggambarkan secara umum isi penulisan

skripsi. Dari uraian ini, gambaran dasar alur penelitian dapat dipahami dengan mudah dan jelas.

Bab II berisi Kerangka Teori, yaitu Kajian Teori berisi mengenai teori dan konsep yang relevan terhadap masalah yang diteliti. Pada bab ini dijelaskan mengenai hal yang berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja yang menggunakan sistem *Outsourcing* ditinjau dari hukum positif dan hukum Islam.

Bab III menyajikan hasil penelitian dan pembahasan dari fokus permasalahan yang diteliti. Pada bab ini, mendeskripsikan fokus dari rumusan masalah mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dengan sistem *Outsourcing* perspektif hukum positif dan hukum Islam.

Bab IV berisi Penutup. Bab yang terdiri dari kesimpulan merupakan uraian singkat mengenai jawaban atas fokus permasalahan yang telah diteliti oleh peneliti dan saran bagi pihak terkait, pembaca serta peneliti selanjutnya, akan informasi dan pengetahuan baru atas hasil penelitian yang telah dikaji.

