

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan penduduk yang lebih tinggi dan distribusi sumber daya yang tidak merata merupakan pendorong utama krisis tenaga kerja di Indonesia. Sejarah hubungan industrial di Indonesia dalam literatur hukum perburuhan berawal dari masa yang sangat kelam, yaitu era perbudakan, ketika tekanan dan sikap rakyat melebihi humanisme dari penguasa-penguasa partai sosial ekonomi yang berkuasa saat itu jika hubungan antara pemegang kekuasaan dan perusahaan diserahkan sepenuhnya pada kebijaksanaan para pihak, maka tujuan hukum perburuhan untuk mencapai keadilan sosial dalam angkatan kerja akan sangat sulit karena kekuatannya yang selalu ingin mendominasi yang lemah. Perusahaan akan selalu menghadapi kritik dari pekerja. Posisi yang kuat bagi pengusaha menempatkan mereka posisi ter atas untuk dapat menindas para pekerja yang menjadi bawahan yang memiliki posisi yang lemah.

Berdasarkan kejadian tersebut, pemerintah berupaya mengatasi permasalahan tersebut dengan banyak cara salah satunya melalui peraturan perUndang-Undangan yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perihal hak dan kewajiban perusahaan dan para tenaga kerja. Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan ini bersifat fundamental dan dilaksanakan dalam bentuk program jaminan sosial bagi tenaga kerja berdasarkan prinsip kegotong-royongan dan kekeluargaan yang tertuang dalam semangat Pancasila dan UUD 1945 (Randika Dkk 2023, 32).

Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana pekerja adalah setiap orang bisa melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhan hidup

Tenaga kerja yang berkualitas merupakan modal yang sangat berharga bagi pertumbuhan ekonomi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan efektifitas yang bagus bagi pertumbuhan dibidang ekonomi. Peningkatan kualitas tenaga kerja tidak lepas dari kinerja pemerintah dibagian Dinas Ketenagakerjaan. Salah satu fungsi pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan umum wujud dari tugas dari pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Dalam hukum Ketenagakerjaan ada perjanjian lain yang dikenal dengan sistem *outsourcing*. Secara istilah memang tidak dikenal dengan *outsourcing* ini dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dalam Pasal 64 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa atau pekerja/buruh yang dibuat dalam perjanjian tertulis. Sehingga dapat disimpulkan sistem kerja *outsourcing* adalah sesuatu hubungan kerja yang fleksibel berdasarkan sistem penerima jasa/buruh

Outsourcing dalam bidang Ketenagakerjaan juga disebut sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja/jasa. Namun, dalam bidang manajemen juga dikenal dengan sebagai pendelegasian dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak perusahaan penyedia jasa/buruh. Adapun keuntungan perusahaan memilih *outsourcing* untuk menghemat biaya dikarenakan biaya yang lebih sedikit. Perusahaan dapat menghemat anggaran pekerjaan administrasi dalam merekrut karyawan. Manfaat ini memiliki dampak pada pendapatan perusahaan serta dapat menghemat biaya yang signifikan. Penggunaan jasa *outsourcing* perusahaan dapat fokus pada bisnis inti. Perusahaan dapat memilih untuk fokus pada bisnis inti sambil mengerjakan setiap tugas lain seperti perekrutan karyawan kepada *outsourcing*.

Pada penerapan *outsourcing* perusahaan juga tidak menemui kesulitan menemukan karyawan yang tepat. Perusahaan dapat menyewa karyawan secukupnya selama perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* membutuhkan sampai pekerjaan selesai. Selain itu, perusahaan *outsourcing* juga menyediakan banyak layanan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan lain seperti: Perusahaan *outsourcing* bisnis, riset pasar, dan pembuatan prospek.

Walaupun sistem ini sangat menguntungkan perusahaan tetapi sangat merugikan pekerja. Perusahaan hanya berfikir pada efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan dan tanggung jawab masalah tenaga kerja, sepenuhnya berada pada lembaga atau organisasi penyedia jasa *outsourcing*. Kontrak perjanjian antara perusahaan dengan penyedia jasa *outsourcing* mempunyai makna bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja, merupakan tanggung jawab penyedia jasa, termasuk juga perlindungan tenaga kerja.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal (1) angka 14 memberikan pengertian yakni:

Pasal 14 “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Tujuan dari perjanjian kerja dari perusahaan pemberi kerja dimaksudkan agar terdapat perlakuan yang sama terhadap pekerja/buruh baik di pihak perusahaan pemberi maupun penerima pekerjaan. Ketentuan ini dikerenakan pada hakikatnya Bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga tidak ada lagi hak-hak para pekerja yang tidak terpenuhi. Demikian dalam prakteknya tidak semua perusahaan yang menerapkannya, seperti halnya yang terjadi di tenaga kerja *outsourcing* PT Zalmi yang bekerja di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

PT Zalmi Teguh Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kebersihan yang memberikan jasa kepada perusahaan yang memburuhkan dalam

menyelesaikan sebuah pekerjaan melalui sistem borongan (*outsourcing*). Di universitas banyak terdapat para pekerja *outsourcing* diantaranya di bidang sopir, keamanan dan kebersihan. Salah satunya adalah PT Zalmi yang bekerja sama dengan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dibidang kebersihan mulai dari lapangan terbuka, ruang kelas, gedung dan area-area lain yang harus dibersihkan.

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, selama ini menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dan sepenuhnya perjanjian yang hanya berlangsung antara pihak Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*. Secara empiris, perlindungan kerja di Universitas Islam negeri Imam Bonjol Padang belum mendapatkan perlindungan terhadap perjanjian pekerja/buruh sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka (15) mengenai perjanjian Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang semua unsur-unsur perjanjian kerja, baik dari segi unsur pekerjaan, unsur perintah, upah dan waktu dan hak-hak pekerja. Oleh karna itu, Kondisi ini mencerminkan bahwa secara yuridis, tenaga kerja *outsourcing* adanya deskrimanasi terhadap perjanjian *outsourcing* secara optimal sehinga menimbulkan keluhan dan kurang optimalnya tenaga kerja *outsourcing* dalam bekerja (Kurniati 2023, 9).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tenaga kerja *outsourcing* terungkap bahwa terdapat sejumlah perjanjian kerja yang tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan *outsourcing*, yaitu PT Zalmi. Salah satu keluhan utama yang disampaikan oleh para pekerja adalah tidak terpenuhinya hak-hak dasar mereka, terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Para pekerja menyebutkan bahwa fasilitas istirahat yang layak tidak tersedia selama mereka bekerja. Selain itu, mereka juga tidak menerima tunjangan jaminan kesehatan, berdasarkan peraturan per Undang-Undangan yaitu Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang setiap pekerja wajib untuk

mendapatkannya. Ketiadaan fasilitas kesehatan ini menyebabkan para pekerja merasa tidak terlindungi, terutama dalam situasi darurat atau ketika membutuhkan layanan kesehatan.

Selain permasalahan kesehatan, para pekerja juga mengeluhkan minimnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan transportasi mereka. Banyak dari mereka harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk mencapai tempat kerja, dan perusahaan tidak memberikan fasilitas atau bantuan dalam hal transportasi. Kondisi ini memaksa para pekerja untuk mencari solusi sendiri, seringkali mempersulit keadaan mereka karena biaya transportasi tambahan yang harus mereka tanggung sendiri.

Hasil wawancara dengan tenaga kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang menunjukkan adanya sejumlah pelanggaran terkait pelaksanaan perjanjian kerja oleh perusahaan *outsourcing* PT Zalmi. Selain keluhan terkait kesehatan dan keselamatan kerja, para pekerja juga mengungkapkan keluhan mengenai jam kerja yang tidak menentu. Para pekerja melaporkan bahwa mereka sering kali diharuskan bekerja dengan jam kerja yang tidak konsisten dan melebihi batas waktu yang seharusnya sehingga menimbulkan ketidakpastian yang berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bahkan dalam beberapa kasus, mereka diminta untuk bekerja lebih dari delapan jam tanpa adanya kompensasi lembur yang memadai. Kondisi ini semakin memperburuk situasi para pekerja, karena mereka tidak hanya harus bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman tanpa fasilitas kesehatan dan keselamatan yang layak, tetapi juga harus menghadapi beban kerja yang tidak profesional.

Disisi lain, fasilitas istirahat yang memadai tidak tersedia, sehingga para pekerja harus mencari tempat istirahat sendiri di sela-sela jam kerja yang panjang dan tidak menentu. Permasalahan lain yang diungkapkan adalah minimnya perhatian perusahaan terhadap kebutuhan transportasi pekerja. Jarak yang jauh

antara tempat tinggal dan lokasi kerja menjadi masalah, dan perusahaan tidak menyediakan bantuan transportasi, sehingga para pekerja harus mencari solusi sendiri, seringkali dengan biaya yang tinggi.

Dilihat dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan seharusnya melaksanakan sistem manajemen yang terintegrasi untuk melindungi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja. Jam kerja yang tidak menentu dan kondisi kerja yang tidak layak ini juga bertentangan dengan prinsip-prinsip fikih muamalah yang menekankan keadilan (*'adl*) dan kesejahteraan pekerja. Islam mengajarkan bahwa para pekerja berhak atas perlindungan, baik dari segi upah yang adil, jam kerja yang wajar, maupun kesehatan dan keselamatan selama bekerja. Situasi ini menunjukkan ketidakadilan yang dialami oleh pekerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang, yang merugikan kesejahteraan mereka secara fisik maupun mental.

Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dalam sistem upah yang mana tenaga kerja tidak mendapatkan uang lembur dikarenakan sebagian pekerja ada yang bekerja diluar jam kerja yang disepakati bahkan ada yang sampai larut malam yang mana pekerja tersebut hanya mendapat tips dari mahasiswa yang melakukan kegiatan universitas bukan uang lembur dari perusahaan dan pekerja hanya mendapatkan gaji pokok saja tanpa ada tambahan lain (Failda, subeti 2024). Padahal semua ini telah di atur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan membahas tentang perlindungan terhadap penghidupan yang layak bagi para pekerja sebagaimana jumlah yang diterima oleh pekerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya.

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diwajibkan untuk menjalankan sistem manajemen yang terintegrasi berguna melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja. Namun, kenyataannya, PT Zalmi belum memenuhi tanggung jawab ini, yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang diatur oleh Undang-Undang.

Bahwasanya ini menunjukkan adanya ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang. Situasi ini melanggar hak-hak Ketenagakerjaan mereka dan juga bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dalam fikih muamalah, yang menekankan pentingnya perlindungan kesejahteraan pekerja dan pemenuhan hak-hak mereka secara adil dan transparan.

Selain hak tenaga kerja yang tidak terpenuhi dari keterangan narasumber yang peneliti wawancara mereka tidak mengetahui dari isi perjanjian Itulah yang yang menyebabkan adanya celah untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja *outsourcing*. Tenaga kerja merasa tereksplotasi disebabkan kurangnya pengawasan terhadap perjanjian kerja *outsourcing* para dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam fikih muamalah, hubungan kerja diatur oleh konsep *Ijarah*, yang secara esensial mengatur akad sewa jasa dengan kompensasi yang adil. *Ijarah* mensyaratkan adanya perjanjian kerja yang jelas, adil, serta dilaksanakan dengan prinsip transparansi dan tanggung jawab. Dalam konteks *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang, analisis dari menurut *ijarah* dalam fikih muamalah dapat dibagi menjadi beberapa poin utama (Karim 1993, 130):

1. Kejelasan dan keadilan dalam akad (Perjanjian Kerja)

Salah satu prinsip utama dalam *ijarah* adalah adanya antara pember kerja dan pekerja, yang mencakup semua aspek hubungan kerja, seperti upah, jam kerja, tugas, dan hak-hak pekerja.

2. Upah yang adil dan tepat waktu

Islam menekankan pentingnya memberikan upah yang adil dan tepat waktu kepada pekerja. Rasulullah SAW pernah bersabda: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.*" Hal ini menekankan bahwa keadilan dalam pemberian upah sangat penting dalam hubungan kerja. Meski dalam wawancara tidak disebutkan masalah keterlambatan pembayaran upah,

ketidakjelasan dalam penetapan jam kerja yang sering kali melebihi waktu normal tanpa kompensasi lembur yang layak adalah bentuk pelanggaran terhadap keadilan dalam pemberian upah. Dalam *ijarah*, jika pekerja bekerja lebih dari jam yang disepakati, mereka berhak atas kompensasi tambahan. Ketidakadilan dalam pemberian upah lembur ini bertentangan dengan ajaran Islam.

3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja

Perusahaan atau para pemberi kerja wajib memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bagi para pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun fikih muamalah. Dalam fikih muamalah, tanggung jawab ini juga ditegaskan, di mana seorang majikan tidak boleh membiarkan pekerjaanya bekerja dalam kondisi yang berbahaya atau merugikan kesehatan mereka.

4. Keseimbangan antara jam kerja dan kehidupan pribadi

Islam juga sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakpastian jam kerja yang dihadapi oleh pekerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang, di mana mereka sering kali harus bekerja lebih lama dari yang dijadwalkan tanpa kompensasi yang adil, adalah pelanggaran terhadap prinsip keseimbangan ini. Dalam *ijarah*, jam kerja harus ditetapkan dengan jelas dan pekerja tidak boleh dipaksa bekerja di luar jam yang disepakati tanpa adanya kompensasi. Ketidakjelasan ini tidak hanya menyebabkan ketidaknyamanan bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian yang mempengaruhi kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini sebagai objek penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja *Outsourcing* di Universitas Islam Negeri**

Imam Bonjol Padang Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, perlu untuk merumuskan permasalahan yang diteliti. Rumusan masalah adalah pelaksanaan perjanjian *Outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang?
2. Apa- apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang?
3. Bagaimana analisis Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang?

1.4 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di PT Zalmi di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
2. Untuk mendeskripsikan faktor kendala dan dampak pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* PT Zalmi di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
3. Untuk menganalisis pandangan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

1.5 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian. Hal ini dapat dilihat dari: Pertama, secara teoritis adalah sebagai bahan untuk menambah wawasan baru dan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang berkaitan dengan aspek kehidupan masyarakat dan juga dapat meningkatkan pemahaman terhadap pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah. Kedua, secara praktis adalah dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan bagi praktisi, maupun pembaca serta menjadi referensi tambahan bagi yang berminat dalam permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah.

1.6 Studi Literatur

Berdasarkan pengamatan setelah membaca skripsi ini permasalahan yang penulis angkat berbeda dengan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya. Penulis akan menguraikan kesimpulan dari permasalahan yang dibahas oleh:

1. Skripsi yang ditulis oleh Cici Karmila Sari BP: 1813040101 Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Dengan judul skripsi Perlindungan hukum bagi kurir terhadap wanprestasi yang dilakukan konsumen dalam transaksi *COD* (studi kasus Nagari Balai Hilia Kecamatan Lubuak Alung Kabupaten Padang Pariaman). Skripsi ini membahas tentang keamanan dalam pengiriman barang dengan sistem *COD*. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana sistem pembayaran *COD* dalam kasus wanprestasi Konsumen? (2) Bagaimana sistem pengembalian barang melalui transaksi *COD* dalam Upaya wanprestasi konsumen? (3) Bagaimana perlindungan Hukum terhadap kasus wanprestasi

melalui sistem pembayaran *COD*? Jadi hasil dari penelitian ini adalah bahwa dalam Kasus wanprestasi konsumen dalam dalam sistem *COD*. Sehingga menyulitkan kurir sebagai pihak perantara dalam menjalankan pekerjaannya dan menerima pembayaran. Sistem pembayaran *COD* sekarang ini justru menjadi sarana bagi pembeli untuk melampiaskan protesnya atas barang yang tidak sesuai kepada kurir. Adanya hak-hak konsumen yang telah terpenuhi oleh pelaku usaha antaranya Pasal 4 ayat (1), (2), serta hak-hak konsumen yang tidak terpenuhi pada Pasal (3), (4). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang ditulis oleh Cici Karmila Sari adalah bahwanya penelitian ini berfokus kepada kasus wanprestasi dalam sistem pembayaran *COD*, sebagaimana upaya dalam perlindungan terhadap hak-hak konsumen apabila pesanan yang diterima rusak dan tidak sesai dengan yang diharapkan. Sedangkan penelitian penulis tulis fokus kepada pelaksanaan perjanjian kerja yang harus dipenuhi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan didalamnya terdapat hak-hak pekerja. Adapun persamaannya sama-sama membahas hak-hak dari teori yang berbeda.

2. Skripsi yang ditulis oleh Elsa Imania BP: 1613040114 Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dengan Judul skripsi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* di Universitas Islam Negeri Padang menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fikih Siyasah. Permasalahan yang di bahas dalam karya ilmiah ini adalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja disini bertujuan untuk memberikan jaminan terhadap hak-hak para tenaga kerja dan memberikan keseamaan kesempatan serta mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada deskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/tenaga. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang? (2) bagaimana pandang fikih siyasah

terhadap pelaksanaan perlindungan hukum pekerja *outsourcing* di UIN Imam Bonjol Padang? Adapaun hasil dari penelitian ini adalah lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang ditetapkan. Seperti perlindungan upah, kesehatan dan keselamatan dan lain-lain ini menyebabkan pekerja merasa dirugikan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan yang ditulis oleh Elsa Imania adalah dalam skripsi di atas membahas tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi berdasarkan peraturan yang berlaku dan ditinjau dari fikih siyasah sedangkan penelitian penulis berfokus kepada pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* yang disepakati menurut UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fikih Muamalah. persamaannya adalah sama-sama menggunakan Hukum Positif dan memiliki lokasi penelitian yang sama.

3. Skripsi ini ditulis oleh Dian Intan Khunnisa BP 1521030465 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul skripsi Tinjauan Hukum Islam Tentang Akad Upah Dalam Jasa Salon (Studi Kasus pada Salon Mawar Antasari, Kedamaian, Bandar Lampung). Adapun permasalahannya adalah adanya pengambil Keputusan secara sepihak tentang pembayaran upah para pekerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja serta pemotongan terhadap upah yang membuat para pekerja merasa dirugikan. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana praktik akad upah dalam jasa Sablon Mawar Antasari, Kedamaian, Bandar Lampung? (2) Bagaimana tinjauan Hukum Islam tentang akad upah dalam jasa Sablon Mawar Antasari, Kedamaian, Bandar Lampung? Adapun hasil dari penelitian ini adalah system upah yang diterima oleh para tenaga kerja berdasarkan ramainya para pengunjung yang datang dan pihak penyedia jasa dengan sepihak mengubah kontrak dengan sepihak yang dapat merugikan para pekerja. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan

adalah penelitian ini tidak menggunakan hukum positif sebagai landasan teori. Adapun persamaannya adalah sama-sama menggunakan teori *ijarah* dan sama-sama berfokus terhadap hak-hak tenaga kerja yang tidak terpenuhi sesuai kontrak kerja yang disepakati.

4. Skripsi ini ditulis oleh Annisa Amalia BP: 1321030037 Universitas Islam Nagari Raden Intan Lampung yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *outsourcing* (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Permasalahannya adalah tidak terpenuhinya hak-hak para tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Tenaga kerja *oursourcing* menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? (2) Apa persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi Tenaga kerja *oursourcing* menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Adapun hasil dari penelitian ini Undang-Undang No 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam memberikan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja yang tidak terpenuhi. Adapun perbedaan dengan penelitian peneliti adalah berbeda dari tempat lokasi penelitian dan teori serta fokus penelitiannya, sedangkan persamaannya dari segi sama-sama meneliti kepada tenaga kerja *outsourcing*.
5. Skripsi ini ditulis oleh Anafira Mustagfiroh BP 1402030030 Universitas Islam Negeri Walisonggo Semarang. Skripsi ini berjudul tinjauan hukum Islam Terhadap Praktek Akad *Ijarah* Lahan Pertanian Di Desa kalangsono Kecamatan Banyuputih Kabupaten Batang. Permasalahan pemenuhan prakter akad ijarah lahan pertanian di Desa Kalangsongo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Batang. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, terdapat hal yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana tinjauan

Hukum Islam terhadap praktik akad *ijarah* lahan pertanian di Desa Kalangsongo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Batang? (2) Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap praktik akad *ijarah* lahan pertanian di Desa Kalangsongo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Batang? Adapun hasil dari penelitian ini adalah praktik *ijarah* di Desa Kalangsongo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Batang dilakukan dengan cara sewa menyewa lahan pertanian dilakuka setelah lahan pertanian pembayaran biaya sewanya dilakukan setelah lahan pertanian tersebut panen tetapi penentuan semacam ini kurang tepat jika diterapkan pada akad *ijarah* karena ada beberapa rukum dan syarat *ijarah* yang belum terpenuhi menurut hukum Islam. Perbedaan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah skripsi ini berfokus kepada sistem sewa-menyewa menggunakan teori Hukum Islam (*ijarah*) dan tidak memakai hukum Positif, sedangkan persamaannya adalah sama-sama memakai teori *ijarah* yang membahas tentang sewa-menyewa.

1.7 Kerangka Teori

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teori Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal (1) angka (14 dan 15) memberikan pengertian yakni Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang semua unsur-unsur perjanjian kerja, baik dari segi unsur pekerjaan, unsur perintah, upah dan waktu dan hak-hak pekerja sebagaimana yang dibahas dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjukkan hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

kewajiban para pihak. Perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak. Sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Selain Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan skripsi ini juga menggunakan teori *ijarah*. *Ijarah* adalah Jika dilihat dari dua dimensi kehidupan. *ijarah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak yang mana salah satu pihak sebagai penyedia barang atau jasa (*mu'jir*) dan pihak lain berkedudukan sebagai pengguna atau penerima manfaat barang dan jasa(*musta'jir*). *Ijarah* dalam fikih muamalah, hubungan kerja diatur oleh konsep *ijarah*, yang secara esensial mengatur akad sewa jasa dengan kompensasi yang adil. *ijarah* mensyaratkan adanya perjanjian kerja yang jelas, adil, serta dilaksanakan dengan prinsip transparansi dan tanggung jawab.

Selain teori Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *Ijarah* penulis juga menambahkan sedikit teori dalam hukum *outsourcing*. Secara istilah memang tidak dikenal dengan *outsourcing* ini dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun dalam Pasal 64 menyatakan bahwa sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa atau pekerja/buruh yang dibuat dalam perjanjian tertulis. Sehingga dapat disimpulkan sistem kerja *outsourcing* adalah sesuatu hubungan kerja yang fleksibel berdasarkan sistem penerima jasa/buruh (Julianti, 2015). *Outsourcing* dalam bidang Ketenagakerjaan juga disebut sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja/jasa. Dalam bidang manajemen juga dikenal dengan sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak perusahaan penyedia jasa/buruh.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian (Adi 2004,1). Berikut akan dijelaskan jenis penelitian, sumber, Teknik pengumpulan data serta analisis data.

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis studi lapangan (*field research*). Penelitian (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan langsung kelapangan, digunakan untuk mengumpulkan data dari informasi secara intensif disertai dengan analisa semua data yang dikumpulkan untuk mendapatkan data yang konkrit (suryabrata 1995, 81).

Pada penelitian ini peneliti melakukan langsung penelitian ke lapangan yaitu di UIN Imam Bonjol Padang melakukan kontrak kerja sama dengan PT Zalmi dalam bidang Kebersihan serta pihak perusahaan mengutus pekerjanya untuk melakukan pekerjaan di UIN Imam Bonjol Padang. Dalam kontrak kerja tersebut membahas tentang hak-hak para pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak penyedia jasa sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Keetenagakerjaan.

1.8.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis mencari dan mengumpulkan data dari:

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan berupa hasil observasi maupun hasil wawancara dari objek penelitian (Sugiyono 2018, 137). Orang yang diwawancarai adalah pihak universitas, Pihak PT Zalmi dan tenaga kerja *cleaning service* yang ada di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
2. Sumber sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono 2009,246) dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder berasal dari buku-buku, artikel dan jurnal

yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, fikih muamalah (ijarah) serta literatur-literatur yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis (Gunawan 2016, 143). Maka dengan itu peneliti melakukan pengamatan dan mencatat secara sistematis masalah-masalah yang diselidiki yaitu kelapangan serta melakukan pengamatan langsung di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebagai Teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam (Sugiyono 2020, 317). Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpulan data (wawancara) dengan sumber data dengan tenaga kerja *outsourcing*, Admin PT Zalmi dan Pihak universitas. Hal ini penulis melakukan wawancara dengan cara "*face to face*" yaitu peneliti (pewawancara berhubungan langsung dengan beberapa tenaga kerja *outsourcing*, Admin PT Zalmi dan Pihak universitas yang kerja di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan dan gambar yang berupa laporan keterangan yang dapat mendukung penelitian. Teknik dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini dipergunakan untuk

menambah keakuratan, kebenaran data serta dapat dijadikan bahan dalam keabsahaan data seperti, catatan wawancara, jurnal, artiker, situs web dan materi tertulis lainnya yang dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

1.8.4 Informan Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan (Sugiyono 2007, 57). Jadi, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Informan penelitian dibagi kepada dua macam yaitu:

1. Informan kunci (*key informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informan pokok yang diperlukan dalam penelitian. Terdiri dari Pihak Badan Pengelola Barang dan Jasa dari Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dan Admin PT Zalmi Melia Sejahtera.
2. Informan Utama (*main informan*) merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti, yaitu para pekerja *outsourcing cleaning service*

Penentu informan penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*. teknik *purposive sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan di atas. Agar didapatkan informan yang tepat dalam penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi kredibel karena informan yang tepat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini informan penelitian adalah Badan Pengelola Barang dan Jasa, Admin PT Zalmi Teguh Sejati dan tenaga kerja *outsourcing* sebanyak 25 (dua puluh lima) dari 131 (serratus tiganpuluh satu)

orang pejabat/fungsional/peneliti yang Universitas Islam Negeri Imam Bonjol *outsourcing* Padang.

Adapun narasumber/informan yang menjadi sumber informasi dari penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Informan Penelitian

No	Informan	Jabatan	Jumlah
1	Informan kunci	1. Badan Pengelola barang dan Jasa	1 orang
		2. Admin PT. Zalmi Teguh Sejati	1 orang
2	Informan utama	Tenaga kerja <i>outsourcing Cleanings service</i>	23 orang
Total Informan Penelitian			25 orang

Sumber: Olahan Peneliti 2025

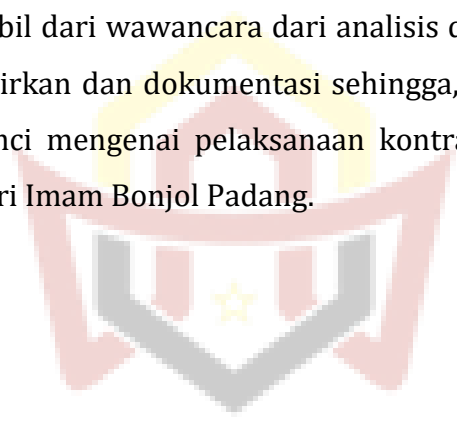
Pemilihan informan kunci pada penelitian ini yaitu Badan Pengelola Badan dan Jasa dan Admin PT zalmi teguh Sejati kerana dianggap mengetahui isi dari kontrak kerja sama sedangkan. Sedangkan pemilihan untuk informan utama yaitu peneliti dan para pekerja *outsourcing cleaning service* kerana mereka peneliti yang lansung terjun dan koordinasi.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Data analisis deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan yang terjadi di lapangan sesuai apa adanya. Analisis data ini dilakukan dengan mengklasifikasi Data yang mengambarkanya secara verbalitas. Setelah Data tersebut terkumpul baik data melalui observasi, wawancara yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. maka teknik pengolahan data nya dilakukan dengan cara kualitatif terutama meneliti data yang bersifat deskriptif dan dirumuskan dalam bentuk kalimat. Artinya data yang diperoleh dari teknik

pengumpulan data di atas dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang relevan dengan keadaan yang terjadi dilapangan (Sugiono 2020, 131).

Dalam interpretasi, data dikumpulkan sesuai dengan pertanyaan penelitian, menganalisis data penelitian ini dilakukan secara bertahap. *Pertama*, yang adalah mengumpulkan data yang dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. *Kedua*, mengolah data yang dilakukan dengan cara direduksi dan disisihkan semua data yang diperoleh. *Ketiga*, mengklarifikasi ke dalam kategori tertentu sesuai dengan pertanyaan penelitian sehingga memberikan Gambaran yang berbeda dari titik data tersebut. Terakhir penarikan Kesimpulan yang diambil dari wawancara dari analisis data sebelumnya. Dalam hal ini, peneliti menafsirkan dan dokumentasi sehingga, mendapatkan jawaban permasalahan yang rinci mengenai pelaksanaan kontrak kerja *outsourcing* di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.



UIN IMAM BONJOL
PADANG