

**KONSEP PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA  
( *OUTSOURCING* )  
DALAM UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Syariah (S.sy)



Oleh:

**SITI NURHALIMAH**

NIM: 09110542

**JURUSAN MUAMALAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

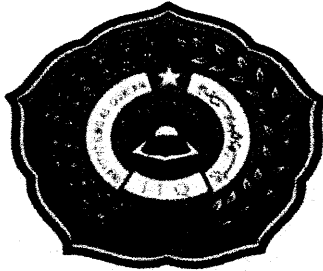
**INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ)**

**JAKARTA**

**2014 M/1435 H**

**KONSEP PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA  
( *OUTSOURCING* )  
DALAM UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN  
PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Skripsi ini Diajukan  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Syari'ah (S.sy)



Pembimbing:

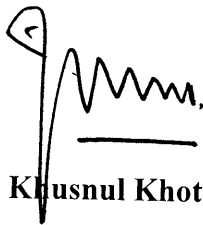
**Dr. Hj. Umi Khusnul Khotimah, M. Ag**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARI'AH  
INSTITUT ILMU AL-QUR'AN (IIQ)  
JAKARTA  
2014 M/1435 H**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Konsep Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam” yang disusun oleh Siti Nurhalimah dengan Nomor Induk Mahasiswa: 09110542 telah melalui proses bimbingan dengan baik dan dinilai oleh pembimbing telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan pada ujian munaqasyah.

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line on the left, a loop at the top, and a series of wavy horizontal lines extending to the right, ending with a small dot. A horizontal line is drawn below the wavy part of the signature.

**Dr. Hj. Umi Khusnul Khotimah, M. Ag**

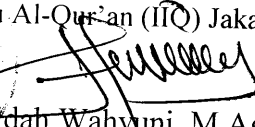
## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Konsep Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam” disusun oleh Siti Nurhalimah dengan Nomor Induk Mahasiswa 09110542 diujikan disidang Munaqasyah Fakultas Syari’ah Institut Ilmu Al-Qur’an Jakarta pada tanggal, 11 Juni 2014.. Skripsi ini telah diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Syari’ah S.Sy

Jakarta, 15 July 2014

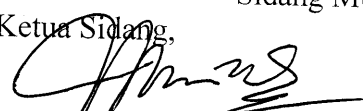
Dekan Fakultas Syari’ah

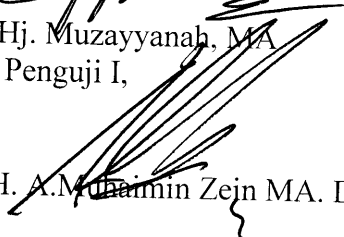
Institut Ilmu Al-Qur’an (IIQ) Jakarta

  
Dra. Hj. Afidah Wahyuni, M.Ag

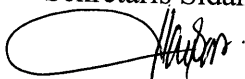
Sidang Munaqasyah


Ketua Sidang,

  
Dra. Hj. Muzayyanah, MA  
Penguji I,

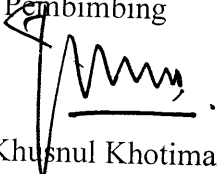
  
Dr. H. A. M. Muhaimin Zein MA.

Sekretaris Sidang,

  
Chandra, S.Ud  
Penguji II,

  
Dra. Hj. Afidah Wahyuni, M.Ag

Pembimbing

  
Dr. Hj. Umi Khusnul Khotimah, M. Ag

## LEMBAR PERNYATAANAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurhalimah

NIM : 09110542

Tempat/ Tanggal Lahir : Sukabumi, 08 Juni 1989

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ Konsep Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam” adalah benar-benar asli karya saya kecuali kutipan-kutipan yang sudah disebutkan. Kesalahan dan kekurangan dalam karya ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Jakarta, 2 Juni 2014

Siti Nurhalimah

## MOTTO

*Usaha tanpa do'a, sombong...*

*Do'a tanpa usaha, kosong...*

*Usaha dan do'a merupakan korelasi, kunci utama untuk meraih sukses.....*

*"Insyallah, Good luck forever"*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Karena atas ridha dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dalam rangka memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Syari'ah pada Fakultas Syari'ah Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.

Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai khatimul ambiya', beserta seluruh keluarga dan sahabatnya. Semoga kita mendapat syafaat beliau di hari akhir kelak. Amiiin...

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam proses tersebut tidaklah terlepas dari segala bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak KH. Dr. Ahsin Sakho Muhammad, selaku Rektor Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta.
2. Ibu Dra. Hj. Afidah Wahyuni, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah Institut Ilmu al-Qur'an (IIQ) Jakarta.
3. Ibu Dra. Muzayyanah, MA, dan ibu Candra, S.Sy, selaku Staf Dekan Fakultas Syari'ah Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta yang telah membantu dari proses perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.

4. Ibu Dr. Hj. Umi Khusnul Khotimah, M. Ag, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dengan sabar, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hj. Umay M Dja'far shidiq, MA, beserta keluarga, terimakasih sebanyak yang bisa penulis ungkapkan, karena atas bantuan materi dan do'a dari beliau serta kluarganyalah penulis bisa melanjutkan studi.
6. Bapak dan umi yang paling penulis sayangi. Bapak M. Mahpudin dan Ibu Nining Yuningsih, yang telah membesarkan, mendidik, dan telah memberikan dukungan moril serta tak henti-hentinya memberikan do'anya untuk penulis.
7. Tambatan hati penulis, Aby Ubaedillah, yang telah memberikan motivasinya yang luar biasa bagi penulis, dari awal perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi, semoga Allah SWT menyatukan kita dalam ikhtan-Nya yang halal.
8. Kakak-kakakku dan adik-adikku tercinta, a Mahmud, a Muhtah Adi Baskara, teh Imas Masfupah, a Affan Kusnadi dan adik-adikku Siti Nurhayatidan Muhammad Yusuf Rafiqul Atiq yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta motivasi pada penulis dari awal perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
9. Teman-teman mahasiswa IIQ Jakarta angkatan 2009 semuanya yang telah berbagi suka dan duka dengan penulis selama proses perkuliahan.

Besar harapan penulisan skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang telah memberikan bantuannya, terutama rekan-rekan mahasiswa Fakultas Syari'ah, untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, kesalahan, dan masih perlu penyempurnaan, karena keterbatasan ilmu penulis.

Demikian sedikit pengantar dari penulis. Atas semua perhatian yang diberikan, penulis haturkan terima kasih.

Jakarta, 2Juni2014

Siti Nurhalimah

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliefasi Arab-Latin Yag dgunaka dalam skipsi ini berpedoman kepada buu “Peoman Penulia Srpsi, Tesis dan Dsetasi” yang di terbitkan oleh Institut Ilmu Al-Qur’an (IIQ) Jakarta, Jakarta Peress, Cetakan Kedua, Mei 2011:

### A. Konsonan

ا	:a	ط	:th
ب	:b	ظ	:zh
ت	:t	ع	:‘
ث	:ts	غ	:gh
ج	:j	ف	:f
ح	:h	ق	:q
خ	:kh	ك	:k
د	:d	ل	:l
ذ	:dz	م	:m
ر	:r	ن	:n
ز	:z	و	:w
س	:s	ه	:h
ش	:sy	ء	:‘
ص	:sh	ي	:y
ض	:dh		

## B. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Panjang	Vokal Rangkap
Fathah : a	ا : a	آ...
Kasrah : i	ي : i	إ...
Dhammah : u	و : u	

## C. Kata Sandang

1. Kata sandang yang diikuti alif lam (ال) qamariyah

Contoh:

- البقرة:al-Baqarah
- المدينة:al-Madinah

2. Kata sandang yang diikuti alif lam (ال) samsiyah

Contoh:

- الرجل:ar-Rajul,
- الشمس : as-Syams

3. Syaddah (Tasydid)

Contoh:

- أمناً بالله : Amannabillahi
- إنالدين : Inna al-ladzina

4. Ta Marbutah (ة)

Contoh:

- الافئدة : Al-Af'idah

## 5. Huruf Kapital

Contoh:

- Ali Hasan
- Al-Qur'an
- Al-Farmawi
- Al-Baqarah

## ABSTRAKSI

*Outsourcing* merupakan suatu hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang di pekerjakan di suatu perusahaan dengan system kontrak. Akan tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengerah tenaga kerja. Dalam hal ini para pengusaha merasa aman dalam rangka efisiensi biaya produksi (*cost of production*) jika buruh yang di *outsource* adalah buruhnya perusahaan jasanya. Maka yang bertanggung jawab terhadap buruh *outsource* tadi adalah perusahaan jasa pekerja. Berlandaskan pada suatu pandangan bahwa negara Indonesia merupakan sebuah negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, sudah sepantasnya kaum muslim Indonesia mengetahui bagaimana ajaran-ajaran Islam terkhusus dalam bidang muamalat yang meliputi perjanjian kerja dalam pandangan Islam.

Sifat penelitian adalah deskriptif analitis, yakni menjelaskan tentang konsep perjanjian dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian dianalisis menuju kesimpulan dalam pandangan hukum Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah pendekatan normatif, yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang diteliti yaitu perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian dianalisis melalui perspektif hukum Islam.

Berdasarkan kajian dan telaah data-data yang ada disimpulkan bahwa perjanjian kerja *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut perspektif hukum Islam perlu adanya perbaikan dalam beberapa unsur yang berkaitan dengan ketentuan aturan-aturan sistem *outsourcing* antara lain: Pertama, *outsourcing* dalam praktiknya sering kali terdapat ketidakadilan dalam pengupahan. Sudah jelas dalam hukum Islam keadilan dijunjung tinggi dan menjadi landasan setiap penetapan hukum. Kedua, Perjanjian kerja dalam hukum Islam lebih menekankan pada etika perilaku ekonomi, sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada formalitas teknis. Ketiga, Perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak hanya mengatur antara pemberi upah dan pekerja / buruh saja, akan tetapi lebih dari itu haruslah sesuai dengan ketentuan syar'i. Bekerja dalam pandangan Islam bias mengarah ke pada suatu perbuatan baik yang diridhoi Allah SWT, dan mendapatkan pahala

bekerja dalam Islam bias menjadi suatu Ibadah. Akan tetapi bisa juga mengarah kepada hal yang bisa menjadi perbuatan dosa (maksud). Seperti mendapatkan barang riba yang memang hukumnya haram mutlak dalam Islam.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masaah .....	1
B. Pembatasan dan Perumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Kajian Pustaka .....	13
E. Metode Penelitian .....	15
F. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II KAJIAN TEORI: KONSEP PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.</b>	
A. Pengertian Perjanjian Kerja .....	19
B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja .....	20

C. Unsur dan Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	22
D. Macam-Macam Perjanjian Kerja .....	25
E. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	41
F. Upah dalam Perjanjian Kerja .....	44
G. Berakhirnya Perjanjian Kerja	49

**BAB III PERJANJIAN KERJA PERSPEKTIF HUKUM  
ISLAM**

A. Pengertian Perjanjian Kerja .....	51
B. Dasar Hukum Perjanjian Kerja .....	52
C. Unsur dan Syarat Sah Perjanjian .....	60
D. Macam-Macam Perjanjian .....	70
E. Hak dan Kewajiban Pekerja .....	71
F. Upah dalam Perjanjian Kerja .....	72
G. Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian Kerja	80

**BAB IV ANALISIS KONSEP PERJANJIAN KERJA  
PADA PERJANJIAN KERJA ALIH DAYA  
(*OUTSOURCING*) DALAM PERSPEKTIF  
HUKUM ISLAM.**

A. Keuntungan dan Kekurangan Sistem <i>Outsourcin</i> bagi Perusahaan .....	82
B. Keuntungan dan Kekurangan Sistem <i>Outsourcing</i> bagi Pekerja .....	87

C. Prinsip Islam dalam Ketenagakerjaan .....	89
D. Asas-Asas Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam .....	92
E. Perjanjian Kerja Alih Daya ( <i>Outsourcing</i> ) di Indonesia Perspektif Hukum Islam .....	94
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	106

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial merupakan makhluk yang berkodrat hidup bermasyarakat. Dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu sama lainnya, disadari atau tidak, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat materil, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, serta kebutuhan materil lainnya, maupun kebutuhan spiritual seperti ilmu pengetahuan dan lain-lainnya.<sup>1</sup> Sebagai makhluk yang bermasyarakat, manusia akan selalu berinteraksi dalam lingkungan di mana ia hidup. Saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya, tolong menolong, kerjasama dan lain sebagainya merupakan bagian dari berbagai implikasi adanya interaksi antar manusia.

Konsekuensi logis dari suatu kerjasama adalah perjanjian. Di Indonesia sendiri, negara mengadakan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban

---

<sup>1</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Press, 2000), h.11

pekerja/karyawan dan pengusaha/majikan, baik yang harus dituruti oleh kedua belah pihak maupun yang hanya akan berlaku, bila kedua belah pihak tidak mengaturnya sendiri dalam perjanjian kerja.<sup>2</sup>

Salah satu undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja di Indonesia yaitu undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalamnya disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dan pekerja/karyawan.<sup>3</sup>

Namun dalam pelaksanaannya aturan mengenai perjanjian kerja tersebut mengalami banyak kendala. Misalnya mengenai permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu. Di satu sisi perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu, berarti tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak. Di lain pihak ada pasal lain dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 ini yang melarang perjanjian kerja

---

<sup>2</sup> “Hubungan Ketenagakerjaan”,

[http://www.Hubungan\\_kerja/Problem\\_perjanjian\\_kerja.html](http://www.Hubungan_kerja/Problem_perjanjian_kerja.html), di akses tanggal 28 oktober 2013.

<sup>3</sup> Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Pasal 50

waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan apabila ketentuan terakhir ini dilanggar, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Ketidakpastian hukum menjadi persoalan yang sering muncul karena pihak pengusaha cenderung untuk mempekerjakan pekerjaanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan pekerja lebih memilih perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena lebih menjamin keamanan kerja (*job security*). Kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja tetap untuk kemudian direkrut kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Dalam situasi demikian, pekerja tidak ada pilihan lain kecuali menerima tawaran itu.<sup>4</sup>

Sejarah penerapan sistem *outsourcing* sudah dimulai sejak zaman Hindia Belanda berkuasa di Indonesia melalui perusahaan-perusahaan Hindia Belanda yang ada pada waktu itu. Salah satunya adalah perusahaan *Deli Planter*

---

<sup>4</sup> "Problem Perjanjian Kerja",

<http://www.HubunganKerja/ProblemPerjanjianKerja.htm>, di akses pada tanggal 28 Agustus 2013

*Vereeniging*. Seiring maraknya sistem tanam paksa seperti tebu, kopi, tembakau, sekitar tahun 1879, pemerintah Kolonial Hindia Belanda membuat program besar-besaran dalam upaya menghasilkan barang-barang devisa di pasar Internasional. Salah satu upayanya adalah membuka investasi disektor perkebunan di daerah Deli Serdang. Kebijakan itu diatur oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda dalam peraturan No. 138 tentang *koeli Ordonantie*. Peraturan tersebut kemudian direvisi lagi dengan dikeluarkannya surat keputusan Gubernur Jendral Pemerintahan Hindia Belanda No. 78. Peraturan tersebut dikeluarkan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif seraya membuka lapangan kerja bagi para penganggur yang miskin. Regulasi ini kemudian mampu mendorong laju investasi sektor perkebunan tembakau di Deli sesuai regulasi yang sudah dikeluarkan yang mengatur tentang ketentuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perkebunan. Maka pada tahun 1897 dibentuklah organisasi yang diberi nama "*Deli Planters Vereeniging*". Organisasi tersebut bertugas untuk mengordinasikan perekrutan tenaga kerja yang murah. Selanjutnya, *Deli Planters Vereeniging* ini membuat kontrak dengan sejumlah biro pencari tenaga

kerja untuk mendatangkan buruh-buruh murah secara besar-besaran terutama dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. *Deli Planters Vereeniging* pada waktu itu bekerja sama dengan para lurah, para kepala desa, para calo tenaga kerja, untuk merekrut para bumi putra meninggalkan kampung halamannya menuju tanah perkebunan. Mereka kemudian diangkut ke Batavia, dan di Batavia mereka wajib “menandatangani” perjanjian kontrak yang saat itu disebut sebagai *Koeli Ordonantie*. Selain praktek *outsourcing* era kolonisasi yang dijalankan oleh perusahaan *Deli Planters Vereeniging*, *outsourcing* di era kolonisasi sekitar abad ke-19 juga sudah dikenal dalam kehidupan buruh (koeli) pelabuhan di Tanjung Priok. Menurut penelitian yang dilakukan Razif, aktivis Institut Sejarah Sosial Indonesia (ISSI), para buruh pelabuhan Tanjung Priok direkrut oleh kelompok buruh yang disebut sebagai “Animer”. Oleh para animer, tenaga kerja itu biasanya didatangkan dari Jawa Barat. Secara langsung dari mulut kemulut, kaum muda perkampungan Lebak Banten, Cianjur, mereka berbondong-bondong menjual tenaganya. Di kampungnya, produksi pertanian tidak lebih menjanjikan dibanding migrasi ke

Tanjung Priok dimana bisa memperoleh uang dari upah memburuh.<sup>5</sup>

Sejak diundangkannya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* pekerja menjadi menjamur. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi biaya produksinya (*cost of production*) merasa aman jika karyawan yang di*outsourc*e adalah karyawannya perusahaan jasa pekerja.<sup>6</sup> Sehingga yang bertanggung jawab terhadap karyawan *outsourc*e tadi adalah perusahaan jasa pekerja. Perusahaan ini merasa di *back up* oleh *pasal 66 ayat (2)a* yang menyatakan bahwa *antara perusahaan jasa pekerja harus ada hubungan kerja dengan buruh yang ditempatkan pada perusahaan pengguna*. Dilain pihak, pihak karyawan yang di *outsourc*e juga merasa di *back up* oleh *pasal 1 butir 15* yang menyatakan bahwa *hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan jasa pekerja melainkan dengan jasa pengguna*. Hal ini disebabkan karena adanya

---

<sup>5</sup> “Sistem Outsourcing di Indonesia”

[http://annisa\\_mardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outsourcing-di-indonesia](http://annisa_mardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outsourcing-di-indonesia), diakses tanggal 13 Januari 2014

<sup>6</sup> “Apa yang di maksud dengan sistem Outsourcing”, [http://www.Apa\\_yang\\_di\\_maksud\\_dengan\\_sistem\\_outsourcing?.PikiranRakyat.com](http://www.Apa_yang_di_maksud_dengan_sistem_outsourcing?.PikiranRakyat.com), diakses tanggal 05 November 2013

unsur upah, pekerjaan, dan perintah, yang mana hanya ada dalam hubungannya dengan perusahaan pengguna bukan dengan perusahaan jasa pekerja.

Kedua pasal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan karyawan apalagi dengan adanya sistem *outsourcing* pekerja yang pada saat ini masih hangat diperbincangkan. Banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawan, untuk selanjutnya direkrut kembali melalui perusahaan jasa pekerja (*outsourcing* pekerja). Hal ini berarti bahwa pasal 66 ayat (2)a undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah melegalkan bukan sekedar perbudakan modern melainkan juga termasuk perbudakan manusia (*Human Trafficking*).

Dalam pandangan Islam manusia sebagai makhluk sosial yang mana tidak luput dari penjelasan tentang bagaimana tuntunan dan ajaran Islam mengenai pola interaksi yang harus dibangun, antara yang satu dengan yang lainnya. Kehidupan manusia tidak mungkin bisa lepas dari bantuan dan kerja sama dengan orang lain. Sehingga hak dan kewajiban dua orang yang melakukan transaksipun di atur sedemikian rupa dalam Islam, agar setiap hak sampai

kepada pemiliknya, dan tidak ada orang yang mengambil sesuatu yang bukan haknya.

Dengan demikian, hubungan antara manusia yang satu dengan yang lainnya terjalin dengan baik dan harmonis, karena tidak adanya pihak yang merugikan dan di rugikan.

<sup>7</sup>Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ  
وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

"...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya." (Al-Maidah[5] : 2)

Islam berpandangan bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki dorongan-dorongan untuk bermuamalah yang merupakan fitrah dan insting sosial. Di antara pembawaan dan insting sosial itu adalah ingin memiliki dan menyukai harta kekayaan. Sesuai firman Allah SWT dalam surat (Al-Fajr [89] : 20)

---

<sup>7</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Sinar Grafika Offset, 2010), Cet. 1, h. 3.

## وَتُحِبُّونَ الْمَالَ حُبًّا جَمًّا ﴿٦٣﴾

*“Dan kamu mencintai harta benda dengan kecintaan yang berlebihan.”*

Sehubungan dengan kepentingan manusia pada harta, maka Islam mewajibkan manusia untuk berikhtiar mencari dan mendapatkannya. Namun demikian, Islam juga memberi batasan agar harta tersebut diperoleh dengan cara yang halal, tidak dengan cara yang bathil, jangan sampai kecintaan terhadap harta menjadikan lupa kepada Allah SWT, sebagaimana firman-Nya:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُلْهِكُمْ أَمْوَالِكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ عَنْ  
ذِكْرِ اللَّهِ ۗ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ ﴿٦٣﴾

*“Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Barangsiapa yang berbuat demikian Maka mereka itulah orang-orang yang merugi.”(Al-Munafiqun [63]:9)*

Dalam hubungan masyarakat, manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin hari semakin

banyak ragamnya, baik jumlah maupun jenisnya, salah satu yang dilakukan adalah melalui bekerja kepada orang lain untuk melakukan jasa-jasa tertentu. Dengan demikian suatu perjanjian kerja merupakan sebuah keniscayaan yang mesti ada agar terjadi adanya keadilan dan tidak saling merugikan.

Berlandaskan pada suatu pandangan bahwa negara Indonesia merupakan sebuah negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, sudah sepantasnya kaum muslim Indonesia mengetahui bagaimana ajaran-ajaran Islam terkhusus dalam bidang muamalah, yang meliputi perjanjian kerja dalam perspektif hukum Islam. Oleh karena itu, hal ini menjadi perhatian penulis untuk meneliti undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hal konsep perjanjian kerja khususnya dalam ranah perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) perspektif hukum Islam.

Adapun penelitian ini berjudul “Konsep Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam”.

## **B. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

Agar pembahasan dalam penulisan skripsi ini tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi pokok pembahasannya dalam lingkup perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perspektif hukum Islam perlu adanya perbaikan dalam beberapa unsur, yang berkaitan dengan ketentuan aturan-aturan sistem *outsourcing*.

Adapun rumusan masalahnya difokuskan pada beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep perjanjian kerja *outsourcing* dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana konsep perjanjian kerja dalam perspektif hukum Islam ?
3. Bagaimana implementasi undang-undang perjanjian kerja pada perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia perspektif hukum Islam

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Ada beberapa tujuan yang ingin di capai melalui penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui konsep perjanjian kerja *outsourcing* dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui konsep perjanjian kerja dalam perspektif hukum Islam.
3. Untuk mengetahui implementasi undang-undang perjanjian kerja pada perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia perspektif hukum Islam.

Adapun manfaat penelitian dari penulisan skripsi ini dibedakan menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis, dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai tambahan khazanah dalam ilmu pengetahuan tentang hukum, khususnya dalam perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perspektif hukum Islam.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai tambahan bahan kajian bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.

- b. Bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan perundang-undangan dalam perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan.

#### **D. Kajian Pustaka**

Menurut kajian pustaka yang telah dilakukan, penulis mendapatkan pembahasan dengan judul-judul yang membahas tentang perjanjian kerja, judul-judul berikut antara lain: Perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut Hukum Islam, Herman setiyanto, I000040025, Jurusan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010. Sekripsi yang ditulis oleh saudara Herman setiyanto membahas tentang perspektif Hukum Islam terhadap perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perbandingan konsep perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menurut Fiqh Muamalah, Rofiatun, 07110477, Fakultas Syariah, Jurusan Muamalah Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta 2012. Sekripsi yang ditulis oleh saudari Rofiatun membahas tentang perbandingan konsep perjanjian kerja

menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan menurut Fiqh Muamalah.

Sedangkan penelitian pada skripsi ini lebih menekankan pembahasannya pada konsep perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perspektif Hukum Islam. Tujuan penelitian kepustakaan dalam penulisan ini agar penulis lebih mengembangkan aspek-aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis dari konsep perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Hukum Islam.

Penulis yakin dengan studi pustaka ini, penulis mendapatkan pendalaman materi yang lebih luas terhadap masalah yang akan penulis teliti. Dalam studi pustaka penulis mencari informasi dan berbagai macam buku referensi yang secara resmi telah di publikasikan atau telah menjadi pegangan dalam mempelajari suatu bidang ilmu, surat kabar, majalah dan informasi melalui internet.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pustaka (*library reseach*) yang bersifat *deskriptif analitis*,<sup>8</sup> yakni menjelaskan tentang konsep perjanjian dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kemudian dianalisis menuju kesimpulan dalam perspektif hukum Islam.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *normatif*, yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang di teliti, yaitu konsep perjanjian dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kemudian dianalisis menuju kesimpulan perspektif hukum Islam.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Mengumpulkan data yang di perlukan dalam penulisan skripsi ini meliputi data *primer* dan data *skunder*. Data *primer* diperoleh dari buku undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sedangkan data *skunder* bersumber dari buku, majalah, artikel, dokumen dan lain sebagainya, yang berada di

---

<sup>8</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, h. 75

kantor Fakultas Syariah IIQ Jakarta, Perpustakaan Kampus IIQ Jakarta, Perpustakaan Unit Asrama IIQ Jakarta, Perpustakaan Umum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Perpustakaan Umum Iman Jama Lebak Bulus Jakarta, Perpustakaan Umum UIJ Jakarta, Perpustakaan Umum UMJ Jakarta, Perpustakaan Umum UNJ Jakarta dan PERNAS Jakarta Pusat, atau buku-buku lain tentang Ekonomi Islam, khususnya tentang Ketenagakerjaan. Dan ada juga sebagian yang bersumber dari media elektronik misalnya televisi dan internet.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul dari berbagai sumber yang relevan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan penalaran deduktif, yaitu menganalisis data dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus. Dalam hal ini harus hukum-hukum yang sesuai dengan perspektif hukum Islam, yang dijadikan landasan dan kaidah umum untuk meninjau konsep perjanjian kerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sebagai karya tulis ilmiah, penulisan skripsi ini akan disusun secara sistematis sesuai dengan ketentuan yang ada dan berlaku, dengan membaginya menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I** Pendahuluan. Dalam pendahuluan ini akan diuraikan beberapa hal yang meliputi latar belakang masalah yang nantinya akan muncul bahasan-bahasan yang menjadi kajian dari skripsi ini, kemudian dilanjutkan dengan perumusan dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II** Konsep Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat pengertian perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja, unsur dan syarat sah perjanjian kerja, macam-macam perjanjian kerja, upah dalam perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja.

**BAB III** Konsep Perjanjian Perspektif Hukum Islam memuat pengertian perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja, dan syarat sah perjanjian kerja, macam-macam

perjanjian kerja, upah dalam perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja.

**BAB IV Analisis Perjanjian Kerja pada Perjanjian Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Perspektif Hukum Islam,** memuat konsep ketenagakerjaan dalam Islam, asas-asas perjanjian kerjadalam hukum Islam, perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam hukum Islam.

**BAB V Penutup.** Kesimpulan yang merupakan bagian dari penelitian ini di lengkapi saran, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Dari penelitian penulis tentang konsep perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perspektif hukum Islam dapat disimpulkan dibawah ini:

1. Konsep perjanjian kerja dalam hal konsep perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dibahas dalam pasal 64 yang mana pasal 64 ini menjadi landasan dibolehkannya sistem perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*), pasal 65 berisikan tentang syarat-syarat pekerjaan yang boleh di*outsourcing*kan, terdiri dari sembilan (9) ayat. Dan dibahas dalam pasal 66 yang berisikan tentang larangan pekerjaan pokok untuk di*outsourcing*kan. Ada dua poin pokok tentang perjanjian kerja *outsourcing* ini yaitu:
  - a. Khusus dalam pasal 66 ayat 2 bulir a menyatakan bahwa buruh harus memiliki hubungan kerja dengan

perusahaan jasa pekerja, sedangkan dalam pasal 1 bulir 15 dinyatakan bahwa hubungan kerja buruh bukan dengan jasa pekerja, akan tetapi dengan perusahaan jasa pengguna dikarenakan adanya tiga unsur pokok yaitu, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Kedua pasal ini menimbulkan ketidakpastian hukum, bagi pengusaha dan pekerja, hal ini berarti bahwa pasal 66 ayat 2 bulir a UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 1 bulir 15 tentang ketenagakerjaan pemerintah dengan nyata telah melegalkan perbudakan manusia (*Human Trafficking*).

- b. Dalam prakteknya dilapangan sistem *outsourcing* ini tidak sesuai dengan peraturan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagaimana hak-hak yang diberikan kepada pekerja tetap. Pekerja kontrak sistem *outsourcing* ini tidak mendapatkan premi kehadiran, tunjangan jabatan, hanya mendapatkan gaji UMK, tidak mendapat jaminan sosial tenaga kerja, tidak mendapatkan uang jajan dan transport, tidak mendapatkan hak cuti (tahunan, haid dan hamil) bahkan wanita yang hamil diputuskan dengan sepihak oleh perusahaan, tidak dapat

tunjangan hari raya, tidak dapat pesangon, dan pekerja *outsourcing* ini tidak mempunyai kebebasan untuk berserikat, ditakutkan akan dipecat secara sepihak oleh perusahaan. Sistem alih daya (*outsourcing*) ini jelas sistem yang tidak adil bagi pekerja/karyawan dan lebih menguntungkan pihak pengusaha/pemilik modal.

2. Konsep perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dalam hukum Islam yaitu:
  - a. Dalam hal perjanjian kerjanya sah dan dibolehkan selama tidak ada dalil yang mengharamkannya yang dalam hukum Islam di qiyaskan ke dalam *ijarah al-a'mal*, yaitu sepanjang sistem *outsourcing* ini memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip Islam, yang di dasarkan kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istighlal*).
  - b. Dalam prakteknya, melihat realita dilapangan sistem alih daya (*outsourcing*) ini jelas lebih menguntungkan pihak perusahaan dan menyengsarakan pihak pekerja/buruh. Maka dengan tegas Islam melarangnya, terlebih lagi dalam kenyataannya menimbulkan

ketidakadilan dalam hal pengupahan, sudah jelas dalam hukum Islam keadilan, kebebasan, persamaan/kesetaraan, kerelaan, dan kejujuran/tranparan, dijunjung tinggi dan menjadi landasan setiap penetapan hukum.

3. Implementasi perjanjian kerja dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) di Indonesia perspektif hukum Islam, perlu adanya perbaikan dalam beberapa unsur yang berkaitan dengan ketentuan aturan-aturan sistem *outsourcing* antara lain:

a. *Outsourcing* dalam praktiknya sering kali terdapat ketidakadilan dalam pengupahan, meskipun perusahaan jasa pemberi kerja memberikan upah yang jauh lebih besar. Hal ini disebabkan oleh perusahaan jasa pengerah kerja juga mengambil keuntungan. Sudah jelas dalam hukum Islam keadilan dijunjung tinggi dan menjadi landasan setiap penetapan hukum. Maka untuk perlindungan pekerja, sudah seharusnya pemerintah mengeluarkan peraturan yang menetapkan jumlah presentase potongan maksimal yang boleh dilakukan oleh perusahaan jasa pengerah tenaga kerja dari upah yang diterima oleh pekerja.

- b. Perjanjian kerja dalam hukum Islam lebih menekankan pada etika perilaku ekonomi, sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada formalitas teknis.
- c. Perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak hanya mengatur antara pemberi upah dan pekerja/buruh saja akan tetapi lebih dari itu haruslah sesuai dengan ketentuan syar'i. Bekerja dalam pandangan Islam bisa mengarah kepada suatu perbuatan baik yang diridho Allah SWT, dan mendapatkan pahala (amal shalih) dengan kata lain bekerja dalam Islam bisa menjadi suatu ibadah. Akan tetapi bisa juga mengarah kepada hal yang bisa menjadi perbuatan dosa (maksiat).

## **B. SARAN**

Agar terbangun hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/ karyawan dan majikan/pengusaha dan untuk menjaga stabilitas nasional supaya tidak terganggu. Untuk itu penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) yaitu pihak pemerintah (negara), pengusaha/majikan, dan pekerja/karyawan.

### 1. Bagi Pihak Pemerintah (Negara)

Pemerintah harus mengkaji ulang undang-undang ketenagakerjaan yang ada pada saat ini, (khususnya Pasal 64, 65, dan 66 dari undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) dan membuat kebijakan-kebijakan yang adil dan tidak merugikan kedua belah pihak (kaum pekerja/ karyawan dan pengusaha/majikan).

### 2. Bagi Pihak Pengusaha

Pengusaha harus berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan yang di *outsource* dan memenuhi semua kebutuhan primernya (makanan, pakaian, dan tempat tinggal) termasuk kebutuhan agamis, social, moral, dan sebagainya.

### 3. Bagi Pihak Pekerja/Karyawan yang di *Outsource*.

Dalam hal menyampaikan aspirasinya dan melakukan aksi turun ke jalan, demonstrasi atau semacamnya yang seringkali berakhir anarki, seharusnya tindakan anarki seperti itu tidak perlu terjadi karena hal itu dapat merugikan banyak pihak. Penyelesaian ini hendaknya perwakilan dari serikat karyawan duduk bersama dengan pihak-pihak terkait, yaitu pemerintah dan

**pengusaha/majikan, bermusyawarah untuk mencari solusi terbaik dan tidak merugikan kedua belah pihak**

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, Dr., M. Hum., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, Cet. ke-1
- Al-Jaziry, Abdurrahman, *Kitab al-Fiqhu'ala Mazahibul Arba'ah*, Beirut: Darul Fikri, tt, Jilid III.
- Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2007.
- Artikel “ *Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, [http://www. Apindo.or.id](http://www.Apindo.or.id), diakses tgl 11 Januari 2014.
- Azhar Basyir, Ahmad, *Asas-Asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta: Universitas Islam indonesia Press, 2000.
- Az-Zarqa, Ahmad, Mustafa, *Al-Madkhal al-Fiqhi al-Am al-Islami Fi Taubih al-Jadid*, Beirut: Dar al- Fikr, Jilid 1, 1968
- Az-Zuhaeli, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, ter. Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk., Jakarta: Gema Insani, Jilid V, Cet. ke-4, 2011.
- Budiman, Iskandar, *Dasar-Dasar Penetapan Upah dalam Islam*, Artikel Media Syari'ah, Vol. IV, No. 7, Banda Aceh: Fakultas Syari'ah, 2002.

- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Diponegoro Yayasan Penterjemah Al-Qur'an, Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an, 2005.
- Dewi, Gemala, dkk., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta :Kencana Prenada Media Group, Cet. ke- 3, 2007
- Djumialji, F.X., S. H., M. Hum., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, edisi revisi, 2008.
- Haroen, Nasrun, Dr., H., *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, Cet. ke-2, 2007.
- Hosen, Nadrattuzaman, Dr., Ir., M.Hum., (eds.), *Pengantar Ekonomi Islam*, Jakarta: tt. P. :, t.t.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi.
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PR Raja Grafindo Persada, 2002, Cet. ke-3.
- LBM-PBNU, Hasil Bahtsaul Masail Nasional, Yogyakarta, 2-3 Juli 2013, <http://lifeskill.staff.ub.ac.id/2013/11/19/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam-fiqh>, diakses tgl 9 November 2013.
- Mas'adi, Gufran A, Drs., M. Ag., *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, Cet. ke-1.
- Muhammad bin, Abdillah, Abi bin Yazid Al-Qozwini, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid II, Riyadh; Maktabah Al-Ma'arif, t.t.

- Muhammad, Abdillah, Abi bin Ismail al-Bukhori, *Al-Jami' Ash-Shahih*, Jilid II, Kitab Al-Ijarah Bab Kharaj al-Hajjam, Mesir : Al-Mathba'ah As-Salafiyyah, 1979.
- Munawir, Ahmad, Warson, *Kamus Al-Munawir*, Yogyakarta: UPPK Al-Munawir, 1990.
- Pitoyo, Whimbo, S. E., S. H., MBA., *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visimedia, 2010, Cet. ke-1.
- Qolyubi, Syaikh, *Qolyubi wa Amirah*, Semarang: Syirkah Nur Asia, tt, Juz III.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Beirut: Darul Kitab Al-Arobi, Cet. ke-8, Vol. Ke-III, 1987.
- Sembiring, Sentosa, Dr., S. H., M. H., *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya disertai Peraturan yang Terkait*, Bandung: Nuansa Aulia, 2005.
- Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradya Paramita, 2007.
- Subekti, R., Prof., S. H., *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Sudjana, Eggi, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta: Renaisan, 2005, Cet. ke-1.

- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Suryabrata, Sumadi, Drs., B.A., M. A., Ed. S., Ph. D., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, Cet. ke-1.
- Syafi'i, Antonio, Muhammad, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001, Cet. ke- 1.
- Syafi'i, Rahmat, H., Prof., Dr., M.A., *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bandung: Nuansa Aulia, 2005.
- UUD Tahun 1945 Hasil Amandemen dan Proses Amandemen UUD Tahun 1945 Secara Lengkap, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Uwiyono, Aloysius, [http://www. Hubungan Kerja/Problem Perjanjian Kerja. Html](http://www.HubunganKerja/ProblemPerjanjianKerja.Html), diakses tgl 28 Oktober 2013.
- Wardi, Muchlis, Ahmad, Drs., H., *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Sinar Grafika Offset, 2010, Cet. ke- 1.
- Wirawan, [http://www. Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?. Pikiran Rakyat.com](http://www.PikiranRakyat.com). diakses tgl 05 November 2013.
- [http://msikepri. Wodpress.com/2011/12/08/kedudukan-dan-konsep-buruh-dalam-islam](http://msikepri.Wodpress.com/2011/12/08/kedudukan-dan-konsep-buruh-dalam-islam), diakses tgl 27 Juli 2013.
- <http://dean2722.blogspot.com/2010/12/outsourcing-menurut-uu-no-13-tahun-2003.html>, diakses tgl 11 Januari 2014.

<http://dreamlandaulah.Wodpress.com/2010/06/03/politik-ketenagakerjaan-dalam-islam>, diakses tgl 13 Desember 2013.

<http://nasional.kompas.com/read/2012/01/21/22270675/inilah-putusan-MK-soal-penghapusan-outsourcing>, diakses tgl 11 Desember 2013.

<http://sitidewi.nlokdetik.com/201004/outourcing-momok-bagi-buruh-seluruh-dunia>, diakses tgl 12 Desember 2013.

<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/12/01/21/1y481p-MK-kami-melarang-outsourcing-karena-tidak-manusiawi>, diakses tgl 12 Desember 2013.

<http://annisa.mardiana.wordpress.com/2012/10/27/sistem-outsourcing-di-indonesia>, diakses tanggal 13 Januari 2014