

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat di berbagai sektor, sehingga berdampak timbulnya persaingan usaha yang ketat. Kondisi ini mendorong dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan¹.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama pada perusahaan, akan dihasilkan sejumlah dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi perusahaan lain sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi resiko yang tidak diinginkan maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*².

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, maka perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja memanfaatkan lembaga jasa *outsourcing*. Hak yang diterima para pekerja *outsourcing* di perusahaan tempat mereka kerja tidak setara seperti yang diterima para pekerja tetap di perusahaan

¹ Hendy Herjianto, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing*," jurnal Ekonomi Islam, April 2016, Vol. 7 Np, 1, hlm. 10.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 217.

tersebut. Padahal dalam berkerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama seperti halnya pekerja tetap³.

Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 56-66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh⁴.

Menurut Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyatakan bahwa *outsourcing*/alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagai mana pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan

³ Opcit...hlm. 11.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT.Sinar Grafika, 2009), hlm. 50.

atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melaikan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu⁵.

Selain terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, asas keseimbangan juga merupakan salah satu asas perjanjian menurut hukum islam yang disebut pula dengan *Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah*. Hukum perjanjian islam menekankan perlunya keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Asas keseimbangan dalam transaksi (antara apa yang diberikan dan apa yang diterima) tercermin pada dibatalkannya suatu akad yang mengalami ketidak seimbangan prestasi yang mencolok. Asas keseimbangan dalam memikul resiko tercermin dalam larangan terhadap transaksi riba⁶. Mengenai asas *Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah* tercermin pula pada ayat Al-Quran diantaranya terdapat dalam Quran Surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ بِأَمْرٍ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

“ *Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang menegakkan (kebenaran), karena Allah menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu satu kaum, mendorong untuk kamu berbuat tak adil. Berlaku adilah karena adil itu lebih dekat dengan taqwa. Dan bertaqwalah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.* ” (Q.S An-Nahl:90)⁷

⁵ Ibid,... hlm. 51.

⁶ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 17.

⁷ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

Berdasarkan ayat diatas tersebut, dijelaskan bahwa kita harus berbuat adil dalam hal apapun termasuk dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing yang telah disetujui dalam perjanjian kerja antara pihak-pihak yang telah sepakat melaksanakannya.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*⁸.

Dibidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat yakni pertama, perusahaan khusus menyeleksi, melatih, dan memperkerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang berkerja padanya hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja⁹.

Dalam perspektif islam kebutuhan ditentukan oleh konsep masalah¹⁰. Sejak awal diisyratkannya islam tidak memiliki basis (tujuan) lain

⁸ Gunarto Suharto, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006), hlm. 5.

⁹ Ibid, ...hlm. 6.

¹⁰ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Jogjakarta: BPFE. 2004), hlm. 152.

melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at islam dirancang demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat. Masalah menurut al-Bouti adalah suatu manfa'at yang ditunjukkan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutannya¹¹.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti akan mengkaji bagaimanakah implemementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah. Peneliti ingin mengetahui dengan sistem *outsourcing* sudah sesuai dengan hukum syariah dan sesuai dengan taraf hidup kesejahteraan pada karyawan tenaga kerja *outsourcing*.

Ada beberapa permasalahan yang ada dalam sistem perjanjian *outsourcing* diantaranya :

1. Kerja tidak tetap
2. Mudah di PHK
3. Perjanjian Kerja
4. Jaminan Sosial
5. Pemberian Upah

Di Universitas Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu perguruan swasta yang berbasis Agama Islam dibawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia. Di UMS tersebut terdapat banyak tenaga *outsourcing*, seperti karyawan *cleaning sevice*, tenaga keamanan kantor-

¹¹ Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiah*. (Damaskus: Dar al-Fikr.2005), hlm. 37.

kantor, dan karyawan lainnya. Yang harus selalu bekerja dengan tepat waktu dimulai dari pagi hari sampai berakhir sore hari, berkerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Butuh jaminan sosial yang diberikan agar tenaga kerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan segala pekerjaannya.

Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan.

Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para perkerja tetap dan juga para pekerja kontrak sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang memperkerjakannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Implementasi Sistem *Outsourcing* Dalam Perspektif Hukum Syariah (Studi Kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam perspektif hukum syariah?
2. Bagaimana aspek-aspek hukum syariah dalam *outsourcing* di Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Untuk penelitian ini hal-hal yang menjadi tujuan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta dilihat dalam perspektif hukum syariah
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai sistem kinerja kontrak (*outsourcing*) jika ditinjau dari aspek-aspek hukum syariah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dibuat dengan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah:

1. Peneliti

Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing*. Dan dengan sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah penulis memberikan agar karyawan tenaga kerja *outsourcing* di UMS memberikan sistem berbasis islam dan memberikan kesejahteraan pada karyawan.

2. Badan Pengelola Sumber Daya Manusia (BPSDM)

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan ilmu baru untuk mengembangkan BPSDM agar terus menjadi yang lebih baik, diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen *outsourcing* di ums sebagai pembuat kebijakan serta pihak yang berkewajiban dalam kesejahteraan karyawan serta menerapkan sistem *outsourcing* dengan

berbasis syariah dan menjamin kesejahteraan karyawan *outsourcing* di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Karyawan Kontrak

Dapat menambahkan wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan. Selain itu, untuk memberikan informasi kepada karyawan agar berkerja sesuai dengan kinerja yang sesuai perspektif hukum syariah dan memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan kontrak. Dengan penelitian ini karyawan tidak khawatir dengan jaminan kesejahteraan dan memberikan upah sesuai dengan perjanjian di awal maka karyawan dijamin dengan taraf hidup yang layak diharapkan bisa ikut menyuarakan dan mengembangkan ekonomi islam untuk mensosialisasikan kepada masyarakat.

4. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dapat memberikan saran tentang konsep kesejahteraan tenaga kerja secara islam. Selain itu sebagai tambahan bacaan atau *literature* perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta dibidang penelitian yang mana digunakan sebagai bahan edukasi.

E. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan, atau hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang telah ada dan yang belum ada. Sementara itu, setelah menelaah beberapa penelitian, penyusun menemukan ada sejumlah karya yang meneliti tentang tenaga kerja.

Penelitian Dwiya Endah Pandu Probowati dengan skripsi *Praktek Outsourcing* di BUMN Perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian ini membahas tentang ketidakadilan yang muncul atas praktek *outsourcing* ini yang menjadikan sebuah turunan produk mekanisme LMF (Labour Market Flexibility) merupakan bagian dari sistem ekonomi konvensional yang liberal. Yang membedakan dengan skripsi ini adalah tidak menjelaskan sistem *outsourcing* dalam menurut fiqh, baik dari akad dan sistem dalam *outsourcing* tersebut¹².

Penelitian Agus Guntoro dengan skripsi analisa pengupahan *Outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini membahas tentang menganalisa praktik *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam penelitian analisa praktik ini PT. Desa Sukses Makmur belum memenuhi Karakteristik Ekonomi Islam karena belum menunjukkan nilai keadilan dan kejujuran dengan transparan terhadap komponen upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*. Yang membedakan dengan skripsi ini adalah hanya menjelaskan satu akad saja dalam menurut fiqh yang ada di penelitian ini, penelitian ini menggunakan akad *ijarah* yakni transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi atau imbalan¹³.

Penelitian Burhanudin dengan skripsi Tenaga Kerja *Outsourcing* (Kontrak) studi Tentang Aspek Perlindungan Hukum Menurut Undang-

¹² Dwiya Endah Pandu Probowati, "*Praktek Outsourcing di BUMN Perspektif Ekonomi Syariah*", Jurnal Ekonomi Syariah, Tahun 2016, Inklusif Edisi 1 Vol.1 IAIN Syekh Nurjati Cirebon, hlm. 5.

¹³ Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 83.

Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT.Tyfountex Kartasura. Penelitian ini membahas tentang proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di perusahaan dan perlindungan hukum para tenaga Tenaga Kerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini terbukti masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana perusahaan masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi haknya. Yang membedakan dengan skripsi ini adalah aspek perlindungan hukum secara konvensional tidak mengimbangkan dengan pandangan menurut islam, dan tidak menerapkan akad-akad sesuai perspektif islam¹⁴.

Penelitian Endri Hastuti dengan skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing*. Penelitian ini membahas tentang untuk mengetahui proses dan isi dari perjanjian kontrak antara buruh *outsourcing* bila dikaitkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dan perusahaan serta untuk mengetahui sistem tenaga kerja *outsourcing* berkaitan dengan peraturan hukum, metode ini menggunakan metode yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Yang membedakan penelitian ini adalah hanya menjelaskan sesuai

¹⁴ Burhani, *Tenaga Kerja Outsourcing (Kontrak) Studi Tentang Aspek Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT.Tyfountex Kartasura*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010), hlm. 5.

dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 tidak menjelaskan secara kongkrit dalam pandang menurut islam dan akad-akad yang ada dalam fiqh¹⁵.

Penelitian Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati dengan jurnal Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X”. Penelitian ini membahas tentang perbedaan tingkat komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* pada PT. Bank Pembangunan Daerah “X” Divisi Syariah Cabang “X” untuk mengetahui dan menguji tingkat komitmen organisasi karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan *Outsourcing* begitu juga sebaliknya, hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* pada PT. BPD “X” Divisi Syariah Cabang “X”. Yang membedakan penelitian ini bahwa perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* pada PT. BPD “X” Divisi Syariah Cabang “X” ini memakai sistem metode *reward and cost* dan tidak menggunakan sistem hukum syariah yang menurut fiqh yakni *wakalah* dan *ijarah*¹⁶.

Table 1.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Penulis dengan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Praktek <i>Outsourcing</i> di BUMN Perspektif Ekonomi Syariah.	Dwiya Endah Pandu Probawati.	Membahas tenaga kerja.	Membahas sistem <i>Outsourcing</i>

¹⁵ Endri Hastuti, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Studi Kasus PT.Lor International Hotel Solo, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017), hlm. 12.

¹⁶ Jovan Januardha, dan Desi Nurwidawati, “Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Pembangunan Daerah X”, jurnal Psikologi Teori dan Terapan, Tahun 2014, Vol.5, No.1, Universitas Negeri Surabaya, hlm. 5.

				dari Hukum Ekonomi Islam.
2.	Analisa Pengupahan <i>Outsourcing</i> pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam.	Agus Guntoro.	Membahas tenaga kerja dan sistem <i>outsourcing</i> dalam Hukum Ekonomi Islam menurut Fiqh.	Membahas sistem <i>Outsourcing</i> ini hanya menggunakan satu akad yakni <i>Ijarah</i> .
3.	Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) Studi Tentang Aspek Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT.Tyfountex Kartasura.	Burhanudin.	Membahas tenaga kerja.	Membahas sistem <i>outsourcing</i> dalam perspektif Hukum Ekonomi syariah.
4.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> .	Endri Hastuti.	Membahas tenaga kerja.	Membahas buruh atau karyawan dari segi Hukum Ekonomi Islam.
5.	Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i> pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X".	Jovan Januardha dan Desi Nurwidawati.	Membahas tenaga kerja.	Membahas tentang sistem metode <i>reward and cost</i> dan tidak menggunakan sistem hukum syariah.

Selain itu penyusun mendapati sejumlah buku yang membahas tentang Tenaga Kerja *Outsourcing*, diantaranya adalah:

Asri Wiajayanti dalam bukunya yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, menyatakan bahwa permasalahan ketenagakerjaan Indonesia sudah ada sebelum proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945.

Politik ketenagakerjaan selalu mengalami perubahan seiring dengan adanya pergantian kekuasaan, pasca reformasi seharusnya kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik tetapi sangat disayangkan kenyataannya pemerintah kurang berpihak kepada pekerja, terutama pekerja yang *unskilllabour*¹⁷. Kebijakan ekonomi nasional lebih mementingkan sistem yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan investasi, sehingga menekan pekerja.

Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia menyatakan bahwa intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimaksud untuk tercapainya keadilan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha diserahkan kepada para pihak saja (keperdataan), maka pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat akan menekan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara sosial ekonomi. Maka dari itulah pembahasan dalam buku ini didasarkan aspek-aspek tersebut sehingga memudahkan memahami bidang-bidang Hukum Ketenagakerjaan baik sebelum, pada saat, dan sesudah hubungan kerja¹⁸.

Setelah penulis melakukan secara *literatur*, sepengetahuan penulis belum terdapat skripsi atau tulisan yang membahas tentang Implementasi Sistem *Outsourcing* dalam perspektif hukum syariah studi kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta.

¹⁷ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009). hlm. 23.

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000). hlm. 8.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian berfungsi sebagai alat atau cara untuk pedoman melakukan penelitian, sedangkan penelitian adalah suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian yang berjudul “Implementasi Sistem *Outsourcing* (kontrak) Dalam Perspektif Hukum Syariah Studi Kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta.”

1. Jenis dan Pendekatan

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif*, yaitu penelitian yang semata-mata bertujuan mengetahui keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum¹⁹.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. Pendekatan survei merupakan penelitian yang biasa dilakukan dengan subjek yang banyak, dimaksudkan untuk mengumpulkan pendapat atau informasi mengenai status gejala pada waktu penelitian berlangsung. Informasi yang diperoleh dari penelitian

¹⁹ Sutrisno Hadi, *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Barisca*, (Yogyakarta: Andi Offset.1991), hlm. 3.

survei dapat dikumpulkan dari seluruh populasi dan dapat pula dari sebagai populasi²⁰.

2. Tempat dan Penentuan Subjek Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di wilayah Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berada di Kecamatan Kartasura Provinsi Jawa Tengah.

b. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian penulis yakni Badan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (BPSDM), yang diajukan kepada Manajemen *Outsourcing* untuk memberikan cara implementasikan sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini perlu menggunakan metode penelitian yang tepat, dan alat pengumpulan data yang relevan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) *Observasi*

Observasi adalah suatu pengumpulan data yang digunakan dengan jalan mengadakan pengamatan yang disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran yang

²⁰ Suharsimi Arikuno, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), hlm. 312.

dilakukan secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian²¹.

Tujuan dari observasi adalah untuk mendiskripsikan setting, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan.

Berdasarkan keterlibatan pengamat dalam kegiatan-kegiatan orang yang diamati, observasi dapat dibedakan menjadi observasi partisipan dan observasi tidak partisipan. Penelitian ini tergolong dalam observasi partisipan. Menurut Sugiyono observasi partisipan adalah peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian²². Dimana peneliti melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan subjek dalam lingkungannya dengan mengumpulkan data secara sistematis dari data yang diperlukan.

Dengan metode observasi ini peneliti menggunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dan detail mengenai BPSDM dalam mengimplemtasikan sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah kepada karyawan kontrak studi kasus di BPSDM Universitas Muhammdiyah Surakarta.

²¹ Wahid, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan penelitian*, hlm. 32.

²² Ibid....hlm. 33.

2) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai²³. Orang yang mengajukan pertanyaan dalam proses wawancara disebut pewawancara (*interview*) dan yang memberikan jawaban disebut (*interviewee*). Adapun tujuan dari wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi dan bukannya untuk merubah ataupun mempengaruhi pendapat responden

Dalam wawancara terstruktur memuat permasalahan pokok dalam penelitian yaitu Implementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah studi kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kemudian, dari wawancara tersebut didapatkan data yang lengkap dari semua subjek penelitian sebagai sumber penelitian.

3) Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang tidak langsung ditinjau kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat perjanjian kontrak kerja karyawan, hasil wawancara²⁴. Dalam penelitian kualitatif dokumen merupakan sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan

²³ Wahid, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan penelitian*, hlm. 34.

²⁴ Ibid.

data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian²⁵.

Pada penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berupa dokumen atau catatan-catatan yang ada di Badan Pengelola Sumber Daya Manusia yang meliputi, surat perjanjian kontrak, asas-asas hukum syariah, struktur organisasi BPSDM, prosedur dalam sistem *outsourcing*, dan dokumen-dokumen yang terkait. Selain itu penulis memerlukan dokumentasi foto agar tidak terjadi kesalahan dalam dokumentasi. Dari itu semua penulis memerlukan metode pengumpulan data dari dokumentasi agar mendapatkan informasi yang akurat dan benar.

4. Metode Analisis Data

Analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan *hipotesis* kerja (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan proses kerja itu²⁶. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis *induktif*. Analisis *induktif* dilakukan dengan penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa yang konkrit, kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

²⁵ Wahid, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan penelitian*, hlm. 35.

²⁶ Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 280.

Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, penulisan, pemusatan, perhatian, pengabstrakan serta pentransportasian data kasar dari lapangan²⁷. Data yang diperoleh dari wawancara dengan informan merupakan data mentah yang masih bersifat acak-acakan dan harus diolah. Untuk itu peneliti memilih data yang menjawab permasalahan mengenai Implementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah studi kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta selanjutnya data di sederhanakan.

b. Kategorisasi Data

Data wawancara dan dokumentasi yang telah disederhanakan kemudian dikelompokkan sesuai dengan kategori yang telah ditentukan data tersebut disusun secara sistematis ke dalam kategori dengan sifat masing-masing yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat penting dan pokok. Sehingga dapat memberikan gambaran penelitian yang jelas mengenai mengenai kesejahteraan karyawan *outsourcing* di UMS.

c. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan

²⁷ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)

pengambilan tindakan. Pada tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi ke dalam laporan yang sistematis untuk selanjutnya dan ditarik kesimpulan. Data disajikan dalam bentuk narasi yang berupa informasi yang berkaitan dengan implementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah.

d. Menarik Kesimpulan

Bahwa *Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Implementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah ialah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang upah tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Dalam hal ini karyawan mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan, hal ini sama dengan konsep *ijarah* dan konsep *wakalah*. Al-malibari menjelaskan bahwa *ijarah* adalah memiliki suatu manfaat dengan adanya penganti sesuatu dengan

syarat-syarat (tertentu)²⁸. *Wakalah* adalah transaksi yang dibolehkan anatara dua pihak dan masing-masing pihak mempunyai hak untuk membatalkan serta memberikan manfaat (jasa) sehingga masing-masing tidak terikat secara permanen sesuai dengan sesuatu syarat-syarat pada *wakalah*.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memahami gambaran umum, isi atau materi dari skripsi ini, maka penulis tampilkan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu: BAB I pendahuluan, latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan, manfaat, penelitian terdahulu, metode penelitian, terakhir sistematika penulisan.

BAB II kerja *outsourcing*, dalam bab kedua ini penulis akan menguraikan proses perjanjian *outsourcing* pada tenaga kerja di Universitas Muhammadiyah Surakarta dalam perspektif hukum syariah dan aspek-aspek hukum syariah dalam *outsourcing* di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta.

BAB III dalam bab ketiga ini membahas implementasi sistem *outsourcing* dalam perspektif hukum syariah pada studi kasus di BPSDM Universitas Muhammadiyah Surakarta, sistem dalam kepegawaian atau karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta sudah menggunakan hukum syariah atau belum menggunakan hukum syariah.

²⁸ Istianah Ni'mah, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4, Nomor 2, 2016, hlm. 300-317

BAB IV menganalisis sistem *outsourcing* pada Universitas Muhammadiyah Surakarta sudah menggunakan atau belum dalam akad *wakalah* dan *ijarah* yang sesuai dengan hukum syariah secara adil tersebut tetapi masih ketergantungan dengan hukum konvensional dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 150, 61 ayat (1), 169, dan 154. Dalam bab ini penulis berharap semua masalah sudah teranalisa secara teoritis.

BAB V merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan yang meliputi jawaban dari penelitian ini dan juga mencakup saran.