

**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto)



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gealar Sarjana Ekonmi Ekonmi Syari'ah (S.E.Sy)**

**Oleh :
PRIAGUNG LUHUR
NIM : 1123203030**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Priagung Luhur
NIM : 1123203030
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : **Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing*
Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus
Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di
IAIN Purwokerto)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 7 April 2016

Yang menyatakan,



Priagung Luhur
NIM. 1123203030

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam IAIN
Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.


Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Priagung Luhur, Nim: 1123203030 yang berjudul:

**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN
Purwokerto)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy).

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 7 April 2016
Pembimbing



Dewi Laela Hilyatin, SE., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

**ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN
Purwokerto)**

Priagung Luhur
NIM 1123203030

Jurusan Ekonomi Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Outsourcing / alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa. Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan *outsourcing* adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Akan tetapi terkadang perusahaan lupa akan kewajiban mereka untuk kesejahteraan para karyawan *outsourcing*. Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan tenaga kerja. 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. Kebanyakan Perusahaan masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), Melalui pendekatan metode deskriptif-kualitatif untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara dalam perspektif Ekonomi Islam yang ada di IAIN Purwokerto.

I Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, apa yang dilakukan oleh CV. Amara kepada para karyawannya dapat dikatakan telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimana CV. Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta fasilitas BPJS, walaupun pemberian upah (gaji) dan upah lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016. Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterahkan karyawan *outsourcing* CV. Amara diimbangi dengan menyesuaikan peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas.

Kata kunci : Kesejahteraan, Tenaga Kerja, *Outsourcing*, Ekonomi Islam.

MOTTO

“Barang siapa pergi disebuah jalan untuk mencari ilmu, maka Allah SWT akan memudahkan untuknya jalan menuju surga.”

(HR. Ahmad Ibn Hanbal)



IAIN PURWOKERTO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor 158/ 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	h	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	T	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

Ta'marbuṭhah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

Vokal Pendek

َ	fathah	Ditulis	A
ِ	kasrah	Ditulis	I
ُ	dammah	Ditulis	U

Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>karim</i>
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>furud'</i>

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لألئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l (el)*nya

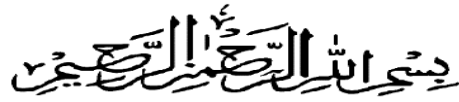
السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furud'</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada kita semua sehingga kita selalu diberi kekuatan dalam bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya kepada-Nya lah kita sebagai manusia tidak akan lepas berhenti bermunajat pada raja alam semesta Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, *tabi'in* dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir penantian.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusun sampaikan tulus terima kasih yang mendalam kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

4. H. Supriyanto, Lc. M.S.I., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Penasehat Akademik Jurusan Ekonomi Syari'ah B angkatan 2011 terima kasih atas kebersamaan, bimbingan serta nasehatnya dalam keberlangsungan studi.
8. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ungkapakan dalam doa atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa Allah selalu memberikan perlindungan dan membalas semua kebaikan Ibu, amin.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
10. Segenap Staff Perpustakaan IAIN Purwokerto.
11. Kepada pimpinan dan seluruh keluarga besar CV. Amara yang telah memberikan izin dan melakukan penelitian.
12. Seluruh karyawan CV. Amara yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
13. Terima kasih kepada kedua orang tua, Bapak SOBIRIN dan Ibu TURSILAH yang telah mencurahkan kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-

doanya yang selalu menguatkan semangat dan keyakinan kepada penyusun. Jasanya tak dapat dibalaskan oleh penyusun dengan apapun, semoga mereka tetap berada dalam lindungan, kasih sayang dan kemuliaan dari Allah SWT.

14. Teruntuk adikku tercinta Makna Piningit yang selalu menjadi penyemangat untuk menyelesaikan studi.
15. Untuk semua sahabatku Dea Dafa Kost (Anjar, Riza, Mengo, Septo, Anggit, Limbar, Rahman, Panji, Tofik, Apris, Dll), terima kasih atas dukungan kalian.
16. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2011, terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka semoga tak akan pernah terlupakan.
17. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terima kasih melainkan hanya untaian doa, semoga segala apa pun bantuan yang telah diberikan kepada penulis kelak mendapat balasan dan imbalan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Purwoketo, 7 April 2015
Penyusun,

Priagung Luhur
NIM.1123203030

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tenaga Kerja Outsourcing	16
B. Kesejahteraan	20

C. Kesejahteraan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> dalam Perspektif Islam	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	49
B. Lokasi Penelitian	49
C. Subjek dan Objek Penelitian	50
D. Sumber Data	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	53
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum CV. Amara	55
B. Profil Tenaga Kerja CV. Amara	61
C. Nota Kesepahaman	65
D. Bentuk bentuk kesejahteraan karyawan CV. Amara	66
E. Analisis kesejahteraan tenaga kerja outsourcing CV. Amara perspektif ekonomi islam.....	68
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Pustaka.....	11
Tabel 2	Karakteristik Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> CV. Amara	59
Tabel 3	Jenis Peralatan	61
Tabel 4	Jadwal Pekerjaan	63



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi	58
------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing* / alih daya. 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 64, 65 dan 66) dan keputusan

¹ Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, (www.panmohamadfaiz.com, 2007), diakses 23 oktober 2015 pukul 15.00 WIB.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing* / alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.² Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.³

Praktek sehari-hari *outsourcing* / alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* / alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh

² Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 1.

³ Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www..wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)), diakses 23 oktober 2015 pukul 14.30 WIB.

perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* / alih daya akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Oleh karena itu butuh jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).⁴

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan

⁴ Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, hlm. 2

mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.⁵ Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain. Karyawan/buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh.⁶

Dalam hal ini karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan, sebegus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tapi kalau tidak ditunjang dengan SDM yang baik maka sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan bila tidak ditunjang oleh SDM yg baik, disiplin dan kaya akan improvement maka semua itu akan terbuang percuma tanpa memberikan sedikitpun keuntungan pada perusahaan.⁷

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan perusahaan kurang memiliki *sense of business*

⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 118.

⁶ Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, hlm. 6.

⁷ Siti Erlania, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap*, (www.serlania.blogspot.co.id), diakses 24 oktober 2015 pukul 14.30 WIB.

yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.⁸

CV. Amara sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. CV ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di Purwokerto, salah satunya menyalurkan tenaga *outsourcing* di IAIN Purwokerto. CV. Amara beralamatkan di JL. Soepardjo Rustam Perum Firdaus Estate Blok K12, Sokaraja.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto merupakan salah satu perguruan tinggi berbasis agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Di IAIN Purwokerto tersebut terdapat tenaga kerja *outsourcing* CV Amara, yaitu pegawai *cleaning service*. Berprofesi sebagai pegawai *cleaning service* harus selalu bekerja tepat waktu yang dimulai dari pagi hari dan berakhir pada sore hari. Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Butuh jaminan sosial yang diberikan

⁸ *Ibid.*

agar para tenaga kerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan segala pekerjaannya.

Di dalam UUD 1945 Pasal 28 H poin ketiga menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”, dan Pasal 34–ayat 2 (amandemen keempat), bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.⁹ Di samping itu, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga menugaskan kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah 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. Kebanyakan Perusahaan masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan.

Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja tetap dan juga para pekerja kontrak sangat lah penting demi terciptanya

⁹ Undang-Undang Dasar Tahun 1945. <http://asiatour.com>. Diakses pada 3 November 2015 pukul 13.18 WIB.

kesejahteraan tenaga kerja agar tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PERSEPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto).”**

B. Definisi Oprasional

Untuk menghindari kesalahan pahaman terhadap pemahaman judul diatas, maka penulis perlu menjelaskan istilah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran.¹⁰ Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja yang setinggi-tingginya, seperti gaji, bonus, jaminan sosial, uang lembur. Salah satu unsur penting kesejahteraan pekerja ialah kepuasan atau *utility*, karena menikmati hasil yang sesuai dengan apa yang diusahakan dalam bekerja.

2. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Menurut Payman J. Simanjuntak, Tenaga Kerja (man power) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja yang sedang

¹⁰Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm.891.

mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain.¹¹ Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di IAIN Purwokerto. *Outsourcing* diartikan sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama.¹² Pekerja *outsourcing* dalam Islam termasuk dalam kategori buruh khusus, yaitu buruh yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu.¹³

3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹⁴ Standar atau indikator kebutuhan dan batasan yang mendasari sistem distribusi pendapatan Islam adalah *maqhashid al-syaria'ah* yaitu kebutuhan dan batasan dalam mengakomodir kebutuhan paling dasar bagi setiap muslim yaitu aspek agama, jiwa/personal, akal, keturunan dan harta. Adapun sistematika hirarkhis yang dirumuskan oleh para ulama dengan mempertimbangkan skala prioritas dengan urutan yaitu *dharuriyat* (primer), *hajjiyat* (sekunder) dan *tahsiniyyat* (tersier).¹⁵

¹¹ Payman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm 2.

¹² Trissumar Nofa, *Pengertian Outsourcing* (www.academia.edu.co.id), diakses 05 Oktober 2015. Pukul 19.00 WIB.

¹³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm.59

¹⁴ Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 15.

¹⁵ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 92.

C. Rumusan Masalah

Dengan bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka pembahasan selanjutnya akan bertumpu pada rumusan masalah yaitu: Bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara dalam perspektif ekonomi Islam yang ada di IAIN Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto, dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

2. Manfaat Penelitian

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto.

- a. Dapat menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi pemasalahan.
- b. Dapat mengetahui konsep kesejahteraan tenaga kerja secara Islam.
- c. Dapat dijadikan kajian bagi para pembaca dalam menganalisis kesejahteraan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja *outsourcing*.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada perusahaan, pekerja/buruh ataupun pihak-pihak terkait.

E. Kajian Pustaka

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.¹⁶ Sementara itu, setelah menelaah beberapa penelitian, penyusun menemukan ada sejumlah karya yang meneliti tentang tenaga kerja.

Penelitian Skripsi Nur Susilowati dengan judul *Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Islam*.¹⁷ Penelitian ini membahas tentang tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau dari hukum Islam. Yang membedakan dengan skripsi ini adalah lebih fokus membahas kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian Skripsi Aries Munandar dengan judul *Hak-Hak Buruh studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 79,86,88 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.¹⁸ Skripsi ini lebih memfokuskan kepada hak-hak tenaga kerja/buruh yang di lihat dari hukum Islam. Yang membedakan dengan penelitian skripsi ini adalah lebih memfokuskan kepada ekonomi Islam bukan hukum Islam.

Penelitian Skripsi Rosiana Dwi Juniarti dengan judul *Peran Dan Kontribusi Pekerja Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga*

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Peneleitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm 75.

¹⁷ Nur Susilowati, Skripsi, "*Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Islam*,"(Purwokerto: Jurusan Syariah STAIN Purwokerto, 2010).

¹⁸ Aries Munandar, Skripsi "*Hak-Hak Buruh studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 79, 86, 88 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*",(Purwokerto: Jurusan Syariah STAIN Purwokerto, 2007), hlm.1.

Perspektif Ekonomi Islam.¹⁹ Skripsi ini membahas tentang bagaimana peran dan kontribusi pekerja perempuan dalam meningkatkan ekonomi keluarga, Penelitian ini lebih memfokuskan kepada pekerja perempuan sebagai obyek yang di teliti. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama memfokuskan kepada tenaga kerja.

Tabel 1.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian penulis dengan Penelitian Terdahulu.

No.	Judul Penelitian	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Islam.</i>	Nur Susilowati	Membahas tenaga kerja	Membahas <i>outsourcing</i> dari hukum Islam.
2.	<i>Hak-Hak Buruh studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 79,86,88 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.</i>	Aries Munandar	Membahas Tenaga Kerja	Membahas buruh dari segi Hukum Islam.
3.	<i>Peran Dan Kontribusi</i>	Rosiana Dwi	Membahas	Lebih fokus

¹⁹ Rosiana Dwi Juniarti, Skripsi “*Peran Dan Kontribusi Pekerja Perempuan Dalam meningkatkan Ekonomi Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015), hlm.1.

<i>Pekerja Perempuan</i>	Juniarti	Tenaga Kerja	membahas
<i>Dalam Meningkatkan</i>			tentang peran
<i>Ekonomi Keluarga</i>			dan kontribusi
<i>Perspektif Ekonomi</i>			tenaga kerja
<i>Islam.</i>			perempuan.

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

Chandra Suwondo dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, bahwa prinsip-prinsip *outsourcing* telah dilakukan sejak dahulu, sejak bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istana. Dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip *outsourcing* mulai diterapkan dalam dunia usaha.²⁰

Libertus Jehani dalam bukunya yang berjudul *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, menyatakan bahwa hak-hak setiap pekerja kontrak baik saat memulai hubungan kerja, selama masa kerja dan pada saat hubungan kerja berakhir (PHK). Hak-hak tersebut menyangkut upah, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), hak untuk berserikat, dan sebagainya. Bahkan jika jenis pekerjaan tidak sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, maka hubungan kerja dengan

²⁰ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia* (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2003).

sistem *outsourcing* tersebut dapat menjadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu (tetap), sehingga pada saat pekerja di PHK, dia berhak atas kompensasi PHK.²¹

Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, pada bab IV, diterangkan bahwa perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh yang dapat merekrut pekerja secara langsung untuk kemudian dipekerjakan pada perusahaan lain dengan tanggung jawab tetap pada perusahaan *outsourcing* dengan pemberian upah, kesejahteraan, pesangon dan sebagainya. Akan tetapi dengan satu syarat bahwa perusahaan tersebut berbadan hukum dan ada izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.²²

Ridwan dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Perburuhan* pada bab 3 disebutkan, bahwa buruh khusus mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya unruk dipekerjakan dalam waktu tertentu. Apabila pihak penyewa membatalkan kontraknya, maka ia berhak untuk mendapatkan bayaran penuh, kecuali pembatalan tersebut ada alasan-alasan yang tidak dibenarkan oleh syara', akan tetapi kalau pembatalan tersebut berdasarkan pada alasan-alasan yang dibenarkan oleh syara' maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.²³

Setelah penulis melakukan penelusuran literatur, sepengetahuan penulis belum terdapat skripsi atau tulisan yang membahas tentang

²¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, cet.2 (Jakarta: Forum Sahabat, 2008)

²² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).

²³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Cet. 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007).

Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan dalam penulisan skripsi ini, penyusun membagi skripsi ini menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian isi dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, abstrak, motto, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.

Bagian isi dari skripsi ini terdiri dari lima bab, dimana gambaran dari tiap bab dapat penyusun paparkan sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka serta sistematika penulisan.

Bab kedua, landasan teori mengenai tenaga kerja *outsourcing*, kesejahteraan tenaga kerja dan kesejahteraan dalam perspektif Islam.

Bab ketiga merupakan metode penulisan yang berisi tentang penentuan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan penyusun dalam penulisan ini.

Bab keempat merupakan hasil penulisan yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian dan pembahasan serta penemuan-

penemuan di lapangan yang kemudian dikomparasikan dengan apa yang selama ini ada dalam teori. Yang kemudian data tersebut dianalisis sehingga mendapatkan hasil data yang valid dari penelitian yang dilakukan pada tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto.

Bab kelima, merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penulisan yang dilakukan penyusun serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.

Kemudian pada bagian akhir penyusun mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, mengenai analisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto, dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan kemudian penulis mengolah dan menganalisis data tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Dalam upaya mensejahterakan karyawan *outsourcing*, usaha yang dilakukan oleh CV. Amara dapat dikatakan sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil, bonus, jaminan sosial dan uang lembur, walaupun pemberian upah (gaji) dan lembur yang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik bagi pekerja dan majikan. Jika upah buruh terlalu rendah, maka para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal. Sama halnya, jika upah buruh terlalu tinggi, maka sang majikan tidak mendapat keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Selain upah, pihak CV. Amara juga telah memberikan alat penunjang kesejahteraan lainnya berupa Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) kali gaji dan bonus serta jaminan sosial tenaga kerja berupa BPJS kelas 2 (dua) untuk melindungi pekerjanya apabila terjadi kecelakaan. Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterakan karyawan *outsourcing* CV. Amara diimbangi dengan

menyesuaikan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas.

B. SARAN

Penelitian ini merupakan penelitian dalam menganalisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* CV Amara. Dari penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam bidang ekonomi, kemudian terdapat beberapa saran dari penulis antara lain:

1. Kepada Pimpinan CV Amara agar lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.
2. Kepada personalia agar memperhatikan kebijakan yang lebih adil dan bijaksana, dengan upaya meningkatkan upah/penghasilan pekerja akan berdampak pada besarnya kontribusi dalam meningkatkan ekonomi keluarga.
3. Kepada karyawan khususnya pekerja CV Amara supaya memperhatikan kaidah-kaidah agama, agar bekerja tidak hanya mengejar upah melainkan mengharap ridho Allah dengan mendasari niat yang bernilai ibadah.
4. Kepada masyarakat supaya lebih mengembangkan dan mendayagunakan potensi yang dimiliki agar mampu mewujudkan kehidupan yang lebih baik.
5. Kepada penulis yang akan melakukan penelitian tentang analisis kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, diharapkan untuk lebih menganalisis secara mendalam sehingga dapat diperoleh manfaat yang berguna bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Adisu, Editus dan Jehani, Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Agromedia Pustaka.
- Al Asqalani, Ibnu Hajar. 2010. *Fathul Baari Syarah: Shahih Al Bukhari* terj. Amirudin Jakarta: Pustaka Azzam.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja* (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Azwar, Saifudin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an.
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Edwin Nasution, Mustafa. 2007. *Pengenalan Ekstusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* Jakarta: Rineka Cipta.
- Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islami: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ismail Yusanto, Muhamad. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. cet.2. Jakarta: Forum Sahabat.
- Joni, R. Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Kamus Hukum. 2008. Bandung: Cita Umbara Bandung.
- Karim, A. Adiwarmanto. 2011. *Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Moleong, J. Lexy. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. .
- Nur, M. Rianto Al Arif. 2010. *Teori Makro Ekonomi Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Nurachmad, Moch. 2009. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam jiid 1*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Rahman, Afzalur. 2002. *Doktrin Ekonomi Islam, jilid 2*. Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yahsa.
- Rahman. 2002. *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riduwan, 2011. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2007. *Fiqh Perburuhan, cet 1*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press.
- Sharif Chaudhry, Muhammad. 2012. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, Quraish. 2010. *Wawasan Al-Qur'an*. Jakarta: Mizan.
- Simanjuntak, J. Payman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. 1*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soejono dan Abdurrohman. 1997. *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soepomo, Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*. Yogyakarta : Universitas Atmaja.
- Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sulastomo. 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryabrata, Sumadi. 1990. *Metodologi Penelitian. Cet V*. Jakarta: Rajawali.
- Suwondo, Chandra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fikih Muamalah, Cet. 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

NON BUKU

- Dwi Juniarti, Rosiana. 2015. Skripsi “*Peran Dan Kontribusi Pekerja Perempuan Dalam meningkatkan Ekonomi Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Erlania, Siti. *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap*. <http://www.serlania.blogspot.co.id>.
- Faiz, Mohamad. 2007. *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*. <HTTP://www.panmohamadfaiz.com>
<Http://www.iainpurwokerto.ac.id>.
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Nota_kesepahaman
- Mahadi, Prin. *Outsourcing Komoditas Politikah*. <HTTP://www.wawasandigital.com>.
- Munandar, Aris. 2007. Skripsi “*Hak-Hak Buruh studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 79, 86, 88 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Purwokerto: Jurusan Syariah STAIN Purwokerto.
- Nofa, Trisumar. *Pengertian Outsourcing*. <http://www.academia.edu.co.id>
- Susilowati, Nur. 2010. Skripsi, “*Outsourcing Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Islam*. Purwokerto: Jurusan Syariah STAIN Purwokerto.
- Tambuzai, Muni *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*. www.naketrans.go.id.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945. <http://asiatour.com>.

Undang-undang jaminan sosial tenaga kerja No.3 tahun 1992 pasal 10

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<http://www.hukumonline.com>.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

