

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Pustaka

##### 1. Tenaga Kerja *Outsourcing*

##### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah masyarakat yang ada pada usia kerja. Sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 jelaskan jika tenaga kerja ialah berbagai individu yang bisa melaksanakan pekerjaan untuk menciptakan jasa ataupun barang guna memenuhi kebutuhan pribadi ataupun orang lain. Pada umumnya masyarakat pada sebuah negara dikelompokkan menjadi dua, yakni tenaga kerja serta bukan tenaga kerja. Masyarakat yang berkategori tenaga kerja apabila masyarakat tersebut sudah memasuki umur yang siap bekerja. Batasan usia kerja yang ada di Indonesia ialah berusia 15 hingga 64 tahun. Berdasarkan penjelasan ini maka berbagai individu yang bisa melaksanakan pekerjaan disebut dengan tenaga kerja. Terdapat berbagai pendapat tentang umur dari para pekerja. Ada yang mengatakan umur yang lebih dari 17 tahun, dan ada juga yang mengatakan lebih dari 20 tahun serta ada juga yang mengatakan lebih dari 7 tahun sebab anak jalanan telah masuk pada kategori tenaga kerja.<sup>1</sup>

Tenaga kerja jika dilihat sesuai dengan kualitas maka terbagi menjadi tiga yaitu :

##### 1) Tenaga Kerja Terdidik

Yaitu pekerja yang mempunyai sebuah kemahiran ataupun keahlian pada suatu bidang dengan cara pendidikan ataupun sekolah formal serta non formal. Misalnya dokter, pengacara, dosen dan lain sebagainya.

##### 2) Tenaga Kerja Terlatih

Yaitu pekerja yang mempunyai keahlian pada suatu bidang dengan menggunakan pengalaman kerja. Pekerja terampil ini diperlukan latihan secara terus-menerus sehingga bisa menguasai suatu bidang. Contohnya ahli bedah, apoteker, mekanik dan lain sebagainya.

---

<sup>1</sup> Sendjun, “*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm.3.

### 3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik Atau Tidak Terlatih

Yaitu pekerja kasar dan yang diandalkan ialah tenaga saja. Contohnya buruh, kuli, asisten rumah tangga dan lain sebagainya.<sup>2</sup>

Pengetian dari ketenagakerjaan sesuai dengan pasal 1 angka 1 UU No. 13 tahun 2003 tenaga kerja yakni berbagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam waktu sesudah, selama serta sebelum waktu kerja. Tentang hubungan kerja pasal 1 angka 15 UU No 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja dinyatakan jika hubungan kerja merupakan hubungan diantara pekerja atau buruh dengan pengusaha sesuai dengan perjanjian yang memiliki berbagai unsur pekerjaan, perintah serta upah. Hubungan kerja ialah sebuah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang muncul dari adanya perjanjian yang dijalankan pada suatu periode.

Sesuai dengan aturan pada pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 ketenagakerjaan dibangun untuk beberapa tujuan seperti berikut:

- 1) Mendayagunakan serta memberdayakan tenaga kerja dengan maksimal serta dengan manusiawi
- 2) Menciptakan pemerataan penyediaan pekerja serta pemerataan kesempatan kerja yang relevan dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
- 3) Memberi perlindungan kepada para pekerja dengan cara memberikan kesejahteraan
- 4) Memberikan peningkatan kesejahteraan pada para pekerja serta keluarga dari para pekerja.<sup>3</sup>

Syarat-syarat agar bisa menjalankan tujuan pada aspek ketenagakerjaan sesuai dengan aturan pada pasal 7 UU No.13 Tahun 2003, ditetapkan perencanaan tenaga kerja serta informasi atau data mengenai ketenagakerjaan yakni:

- 1) Pemerintahan menentukan kebijakan serta melaksanakan penyusunan perencanaan pada tenaga kerja
- 2) Perencanaan pada tenaga kerja yang mencakup:
  - a) Perencanaan makro

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses pada 3 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB.

<sup>3</sup> Rahayu Devi, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, (Surabaya : Scorpio Media Pustaka, 2019), hlm.10.

- b) Perencanaan mikro
- 3) Pemerintahan untuk menyusun strategi, kebijakan, implementasi program pembangunan tenaga kerja yang dijalankan secara terus-menerus, pemerintah menggunakan pedoman dalam perencanaan tenaga kerja seperti yang dijelaskan pada ayat 1.  
Sesuai dengan aturan pasal Pasal 8 UU No.13 Tahun 2003 yakni:

- 1) Perencanaan di bidang ketenagakerjaan yang penyusunannya didasari oleh informasi ketenagakerjaan seperti berikut :
  - a) Tenaga kerja serta penduduk
  - b) Kesempatan kerja
  - c) Pelatihan kerja seperti halnya kompetensi kerja
  - d) Produktivitas dari pekerja
  - e) Hubungan industri
  - f) Keadaan lingkungan kerja
  - g) Kesejahteraan serta pengupahan pekerja
  - h) Jaminan sosial untuk para pekerja
- 2) Informasi mengenai tenaga kerja seperti yang dijelaskan pada satu didapatkan dari berbagai pihak yang berhubungan, seperti halnya instansi swasta ataupun pemerintah.
- 3) Iklan tentang tata cara mendapatkan informasi ataupun data mengenai tenaga kerja, penyusunan dan implementasi perencanaan tenaga kerja seperti yang dijelaskan pada ayat 1 ditentukan oleh peraturan pemerintah.<sup>4</sup>

#### **b. Outsourcing**

Menurut hasil survei yang dijalankan oleh lembaga *searching*, terdapat sejumlah alasan kenapa perusahaan menjalankan *outsourcing*. Berbagai alasan tersebut ialah:

- 1) Memberikan peningkatan terhadap fokus organisasi atau perusahaan
- 2) Menggunakan kemampuan berkelas dunia
- 3) Melaksanakan percepatan terhadap profitabilitas yang didapatkan dari engineering
- 4) Membagi resiko
- 5) Sumber daya sendiri bisa dipergunakan untuk berbagai kebutuhan lainnya

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 11

- 6) Memungkinkan adanya dana kapital
- 7) Menghasilkan dana segar
- 8) Meminimalisir serta melaksanakan pengendalian terhadap biaya operasional
- 9) Mendapatkan sumber daya yang tidak ada dalam perusahaan
- 10) Melaksanakan pemecahan permasalahan yang susah dikelola ataupun dikendalikan

Banyaknya praktek *outsourcing* ataupun cepatnya pertumbuhan berbagai jenis usaha tentu juga memberikan tambahan terhadap sejumlah masalah di bidang tenaga kerja. Masalah ini bisa didapatkan pada penerapan *outsourcing* yang terdapat sejumlah penyimpangan di dalamnya. Penyimpangan tersebut bisa terjadi seperti berbagai jenis pekerjaan yang dijalankan dengan sistem *outsourcing*, tunjangan, jaminan sosial serta kebebasan berserikat. Akan tetapi penyimpanannya tidak berasal dari pihak pengusaha akan tetapi dilaksanakan oleh pihak buruh sendiri, contohnya guru melaksanakan pemutusan kontrak secara sepihak di tengah jalan, sebab memperoleh tawaran yang lebih menarik dari organisasi atau perusahaan lainnya, dari pihak perusahaan memutus kontrak secara tiba-tiba.<sup>5</sup>

Penentuan jenis pekerjaan yang bisa dijalankan dengan sistem *outsourcing* masih jadi perdebatan berbagai pihak, hal tersebut dikarenakan adanya pengertian, batasan serta pemahaman tentang jenis pekerjaan pendukung serta pekerjaan inti yang tidak sama. Oleh karenanya, seluruh perusahaan seharusnya mempunyai pertimbangan untuk menentukan pekerjaan pendukung serta inti, dan sejumlah pertimbangan lainnya misalnya efisiensi, kebiasaan, keuntungan, serta keamanan. Di sisi lain juga terdapat pertimbangan pokok yakni apa yang diciptakan oleh perusahaan.

### c. *Our sourcing* dalam Islam

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal”. Di dalam agama Islam kerja merupakan faktor produksi yang dilandasi oleh istikhlaf, yang mana manusia mempunyai

---

<sup>5</sup> Triyono, “*Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*”, Vol IV No 1, 2011, 49.

tanggung jawab guna mensejahterakan dunia serta mempunyai tanggung jawab guna melaksanakan investasi serta melaksanakan pengembangan data yang diperintahkan oleh Allah guna menutup kebutuhan manusia. Tenaga kerja ialah berbagai upaya serta ikhtiar yang dilaksanakan oleh pikiran ataupun anggota badan guna memperoleh imbalan yang sesuai. Seperti halnya seluruh jenis pekerjaan yang dijalankan dengan pikiran ataupun fisik. Tenaga kerja termasuk suatu aspek produksi yang mempunyai makna yang sangat luas. Hal itu dikarenakan seluruh kekayaan alam tidak akan bermanfaat apabila tidak digunakan oleh manusia serta dijalankan pengolahan oleh buruh. Alam sebenarnya sudah memberi kekayaan yang jumlahnya tidak bisa dihitung namun tanpa usaha manusia seluruh rangkaian tersebut bakal tersimpan.<sup>6</sup> Allah menjelaskan secara rinci pada QS. Al-Ahqaaf Ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Menurut ayat tersebut, diungkapkan jika Islam lebih memfokuskan bahwa apapun yang diperoleh oleh suatu individu ialah sesuatu yang sesuai dengan tindakan yang sudah dijalankan. Siapapun yang mengerjakan lebih banyak pekerjaan maka orang tersebut akan memperoleh pahala atau hasil yang lebih besar juga. Derajat ketakwaan manusia kepada Allah dijalankan pengukuran melalui tingkat keimanan, kualitas serta intensitas amal sholeh.

Jika sebab pekerjaan yang sudah jalankan membuat seseorang menjadi kaya maka Islam memberi tanggungjawab sosial kepada orang tersebut yang lebih besar juga. Hal ini termasuk sebuah kehormatan yang

<sup>6</sup> Imam Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah, *Al-Iqtisyadiyah Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Islam* IV”, No. 1 (2018), hlm. 112.

diberikan oleh Allah kepada hambaNya, sebab orang yang yang menolong atau memberi orang lainnya sangat dihargai.

Berbagai bentuk pekerjaan yang disyariatkan pada Islam ialah pekerjaannya dilaksanakan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki serta memberi manfaat, diantaranya yaitu berburu, mengairi areal pertanian, menghidupkan tanah yang sudah mati, makelar, kontrak pekerja, menggali kandungan bumi serta perseroan diantara tenaga dengan harta.

Berbagai hak pokok pekerja sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Afzalur Rahman dalam Muhammad ialah seperti berikut:<sup>7</sup>

- 1) Mempunyai hak untuk menerima bayaran yang memungkinkan untuk membuatnya menjadi hidup layak
- 2) Tidak boleh memberikan pekerjaan yang sifatnya terlalu berat yang dirinya tidak mampu melaksanakannya, bila dipercaya menjalankan tugas yang berat maka dirinya wajib diberikan bantuan.
- 3) Wajib diberikan bantuan pengobatan yang bagus, ganti rugi terhadap kecelakaan yang ada saat menjalankan pekerjaan, asuransi serta diberikan tunjangan hari tua yang sebagian banyak diambil dari dana zakat.
- 4) Atasan wajib memberikan shodaqoh untuk para pekerja
- 5) Para pegawai wajib diberikan perlakuan yang sopan serta baik seperti hanya memberikan fasilitas untuk menjalankan ibadah dan lain sebagainya.

Negara wajib memberikan jaminan terhadap berbagai fasilitas di bidang kesehatan, pendidikan serta keamanan yang memadai. Oleh karena itu bisa digunakan oleh seluruh masyarakat, seperti halnya pada para pekerja. Baitul mal akan menanggung berbagai biaya yang diperlukan serta akan dijalankan berdasarkan aturan pada syariat Islam. Terdapat berbagai tahapan yang ditawarkan oleh Islam untuk bisa menyelesaikan serta mengatasi masalah di bidang tenaga kerja yang berhubungan dengan

---

<sup>7</sup> Imam Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, hlm. 113

*outsourcing* atau kontrak kerja. Berikut ini merupakan berbagai tahapannya:<sup>8</sup>

- 1) Mewajibkan kontrak kerja yang dijalankan oleh buruh dengan pengusaha sesuai dengan aturan Islam pada akad ijarah.
- 2) Negara bakal melaksanakan pencegahan terhadap kedzoliman yang dilaksanakan oleh atasan terhadap para buruh
- 3) Mengatur serta menentukan mekanisme persengketaan ataupun masalah pada kontrak kerja

## 2. Kesejahteraan

### a. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan pada mana umum memperlihatkan kondisi yang baik, keadaan manusia yang mana berbagai individu pada kondisi yang makmur, pada kondisi yang damai serta sehat. Tingkat kesejahteraan termasuk aspek yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai kualitas hidup sebuah penduduk ataupun individu di sebuah daerah dalam suatu periode.

Istilah sejahtera termasuk suatu istilah yang bersumber dari bahasa Sansekerta “Jaitra” yang bermakna damai, seneng, aman dan sentosa. Menurut W.J.S Porwodarminto, sejahtera ialah “Keadaan aman, sentosa, makmur selamat atau terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya”. Oleh karena itu sejahteraan ialah kondisi harmonis yang dialami oleh suatu individu, sehingga dia dapat menata diri serta menciptakan relasi dengan lingkungan secara maksimal.<sup>9</sup>

Menurut Malayu S.P Hasibuan, beliau menjelaskan jika kesejahteraan ialah balas jasa yang sengaja diberikan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan kebijakan yang sudah ditentukan. Hal itu dijalankan dengan tujuan untuk memperbaiki serta mempertahankan keadaan fisik

---

<sup>8</sup> Imam Setya Budi dan Arie Syantoso, “Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, hlm. 114

<sup>9</sup> Maftuhin Arif dan Asep Jahidin, “*Interkoneksi Islam dan Kesejahteraan Sosial*”, (Yogyakarta : Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm.9.

serta mental pegawai supaya bisa meningkatkan produktivitas.<sup>10</sup>

Kesejahteraan bisa dinilai sebagai dana bantuan yang diberikan kepada para pegawai. Khususnya yang dibayarkan pada mereka yang mengalami musibah, uang bantuan tersebut berguna untuk tabungan pegawai, pembagiannya berupa saham, perawatan rumah sakit, asuransi serta dana pensiun. Kesejahteraan pegawai termasuk suatu tujuan yang ingin diraih oleh pengusaha, pegawai ataupun berbagai instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia serta berbagai pihak lainnya yang berasal dari lembaga swasta. Kesejahteraan termasuk sasaran pokok yang tidak bisa dilepaskan dari teknologi ataupun sistem apa saja yang digunakan pada proses produksi. Suatu aspek yang terdapat dalam kesejahteraan manusia yaitu kesehatan serta keselamatan kerja khususnya pada masa industrialisasi. Terdapat sejumlah 9 pegawai yang mempunyai kesejahteraan yang buruk, bukan hanya menimbulkan adanya rasa kecil hati namun juga bisa menurunkan produktivitas. Para pegawai menjadi tidak menaruh minat, apa arti saat melaksanakan pekerjaan serta loyalitasnya terhadap perusahaan juga akan mengalami penurunan.

Pengukuran kesejahteraan mempunyai sifat yang subjektif, hal tersebut ketika berhubungan dengan aspek psikologi yakni dijalankan pengukuran dari kekuasaan serta kebahagiaan. Melaksanakan pengukuran kesejahteraan secara objektif memakai suatu patokan yang sifatnya baku, misalnya memakai pendapatan perkapita, dengan memberikan asumsi pada tingkat kebutuhan fisik untuk seluruh individu hidup layak.

#### **b. Kesejahteraan Dalam Islam**

Islam merupakan agama yang paling akhir serta mempunyai tujuan untuk memberikan kebahagiaan hidup yang sifatnya hakiki pada seluruh pemeluknya. Oleh karenanya kebahagiaan pemeluknya sangat diperhatikan oleh Islam, baik kebahagiaan akhirat ataupun dunia.

---

<sup>10</sup> Marina Ramadhany dkk, “Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai”, *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, (2013). 2.

Dengan istilah lain, kesejahteraan spiritual dan materi sangat diharapkan oleh Islam.

Ekonomi Islam mempunyai tujuan untuk melaksanakan realisasi terhadap tujuan manusia untuk memperoleh kebahagiaan di akhirat serta di dunia, dan kehidupan yang terhormat serta baik. Ini termasuk pengertian dari kesejahteraan berdasarkan pandangan Islam, yang tentunya penjelasan ini berbeda dengan penjelasan kesejahteraan pada ekonomi konvensional yang sifatnya materialistik serta sekuler.

Kesejahteraan pada ekonomi Islam ialah kesejahteraan yang meliputi berbagai hal seperti kesejahteraan spiritual ataupun material. Aspek kesejahteraan menurut ekonomi Islam hanya dijalankan pengukuran sesuai dengan nilai ekonomi namun juga meliputi nilai spiritual, moral serta sosial. Oleh karena itu kesejahteraan sesuai dengan Islam memiliki konsep yang lebih terperinci.

Penjelasan Islam mengenai kesejahteraan dilandasi oleh pandangan yang sifatnya komprehensif mengenai kehidupan. Terdapat dua definisi kesejahteraan berdasarkan pada Islam.

Kesejahteraan seimbang, yakni ketersediaan materi yang diberikan dukungan oleh terpenuhinya berbagai kebutuhan spiritual meliputi sosial dan juga individu. Sosok manusia meliputi aspek jiwa dan fisik, oleh karena itu kehidupan manusia harus seimbang serta menyeluruh antara keduanya. Manusia akan memperoleh kebahagiaan apabila ada keseimbangan diri dengan lingkungan sosial.

Kesejahteraan di akhirat dan di dunia, hal itu dikarenakan manusia bukan hanya hidup di dunia namun juga hidup di alam sesudah kematian atau bisa disebut dengan alam akhirat. Apabila keadaan yang sifatnya ideal tidak bisa dicapai maka tentunya kesejahteraan di akhirat lebih diprioritaskan, karena kehidupan di akhirat termasuk sebuah kehidupan yang sifatnya abadi serta lebih bernilai dibanding dengan kehidupan di dunia.

Berhubungan dengan implementasi *outsourcing*, tentunya Islam tidak menginginkan berbagai hal yang sekiranya tidak relevan dengan berbagai nilai kemakmuran serta keadilan dan kesejahteraan. Seperti yang disampaikan oleh Allah pada Q.S An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (Q.S An-Nahl: 90)

### 3. Hubungan Industrial dalam Konsepsi Islam

Pada hubungan industrial, kontrak kerja serta perjanjian kepegawaian termasuk suatu hal yang pasti. Oleh karena itu seorang atasan serta bawahan harus saling sepakat mengenai kewajiban yang wajib dilaksanakan.<sup>11</sup> Hak yang akan didapatkan selaku imbalan dari tindakan yang sudah dilaksanakan. Kontrak kerja termasuk hubungan diantara atasan dengan bawahan yang dilandasi oleh perjanjian kerja yang mana di dalam perjanjian tersebut terdapat berbagai unsur contohnya jenis pekerjaan, aturan kerja serta jumlah upah.

Dijelaskan pada Islam, ikatan kerja diantara bawahan serta atasan dikonstruksi pada kontrak ijarah, yang di dalamnya memuat sejumlah aturan kerja yang berlaku untuk atasan, bawahan serta pihak ketiga dan berbagai aspek yang ada didalamnya misalnya jumlah bayaran, perlakuan pada pekerja perempuan serta anak-anak, perselisihan perburuhan, dan prosedur pembentukan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup>

Ragam kontrak ijarah ada dua yang didasarkan pada perolehan manfaat yaitu :

- Perolehan manfaat dari benda yang berasal dari selain manusia seperti pengambilan manfaat atas hewan (seperti kuda dan kerbau) untuk memenuhi kebutuhan perekonomian dan perolehan manfaat dari suatu barang yang tidak mengalami pergerakan misalnya tanah serta rumah.
- Perolehan manfaat dari pekerjaan seseorang. Kontrak jenis kedua ini dapat didasarkan pada standart waktu (harian,

<sup>11</sup> Jalil Abdul, “Teologi Buruh”, (Yogyakarta : LkiS, 2008), hlm.129.

<sup>12</sup> Ibid., hlm.30.

bulanan, tahunan, atau musiman) atau standart pekerjaan (borongan/*dhimmah*).<sup>13</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Jurnal & Hasil Analisis                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                                                                   | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Triyono, “ <i>Outsourcing</i> Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha” (2011), Hasil Penelitian : penerapan <i>outsourcing</i> pada sektor usaha di Indonesia masih ditemukan sejumlah pelanggaran, seperti perjanjian kerja, perihal gaji, dan praktik kerja.               | Persamaan dalam karya tulis penulis dan tulisan terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang konsep <i>outsourcing</i> dalam pekerja.         | Perbedaannya, jika tulisan terdahulu hanya membahas <i>outsourcing</i> dalam bentuk umum, tetapi dalam tulisan ini membahas lebih rinci tentang <i>outsourcing</i> dalam pandangan ekonomi syari’ah .                     |
| 2  | Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”. Hasil Penelitian : Pemberlakuan upah minimum dalam suatu aspek penting dalam perlindungan pekerja sangat poko dalam perlindungan tenaga kerja. | Persamaan dalam karya tulis terdahulu dan tulisan sekarang yaitu sama – sama membahas tentang kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan. | Perbedaannya, jika dalam tulisan terdahulu membahas kesejahteraan pegawai berdasarkan upah kinerjanya, sedangkan sekarang membahas lebih lengkap tentang kesejahteraan pegawai <i>outsourcing</i> dalam suatu perusahaan. |
| 3  | Lis Julianti, “Perlindungan                                                                                                                                                                                                                                                 | Persamaan dalam tulisan ini sama-                                                                                                           | Perbedaannya , jika tulisan terdahulu                                                                                                                                                                                     |

<sup>13</sup> Ibid., hlm.133.

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>Hukum Terhadap Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di Indonesia” (2015). Hasil Penelitian : Agar tenaga kerja <i>outsourcing</i> tidak dieksploitsikan ,dalam pertimbangan MK memberikan penawaran ada dua jenis <i>outsourcing</i> yaitu memberikan syarat adanya perjanjian kerja yang dijalankan oleh perusahaan dengan pegawai dan harga perjanjian kerja diantara perusahaan dengan pegawai tidak berbentuk perjanjian kerja periode tertentu.</p> | <p>sama membahas tentang tenaga kerja outsourcing dalam suatu perusahaan serta perlindungan hukum.</p>                                          | <p>membahas secara hukum negara tentang tenaga kerja <i>outsourcing</i>, tetapi dalam tulisan ini melaksanakan pembahasan mengenai tenaga kerja <i>outsourcing</i> pada pandangan Islam.</p>                                                 |
| 4 | <p>Istianah Ni'mah, “Analisis Kesejahteraan Pegawai <i>Outsourcing</i> Dalam Perspektif Pegawai PT Spirit Krida Indonesia” (2016). Hasil Penelitian : berbagai dimensi kesejahteraan pegawai <i>outsourcing</i> PT Spirit Indonesia pada pandangan pegawai sesuai dengan konsep masyarakat yaitu keperluan dharuriyat, pada kasus ini bayaran yang sesuai</p>                                                                                          | <p>Persamaan dalam tulisan terdahulu dan tulisan sekarang yaitu membahas kesejahteraan tenaga kerja <i>outsourcing</i> di suatu perusahaan.</p> | <p>Perbedaannya, jika penulis terdahulu hanya membahas secara umum kesejahteraan tenaga kerja <i>outsourcing</i>, tetapi dalam tulisan ini juga membahas tentang pandangan Islam mengenai kesejahteraan tenaga kerja <i>outsourcing</i>.</p> |

|  |                                                     |  |  |
|--|-----------------------------------------------------|--|--|
|  | dengan standar kebutuhan bisa menjaga kebutuhannya. |  |  |
|--|-----------------------------------------------------|--|--|

### C. Kerangka Berfikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



#### Penjelasan :

Kerangka berpikir termasuk penjelasan yang sifatnya sementara ada suatu masalah yang muncul di sebuah lokasi ataupun tempat yang menjadi sebuah objek kajian penelitian yang dijalankan penyusunan sesuai dengan tinjauan pustaka serta kajian terdahulu.

Kerangka yang dipakai oleh peneliti ini berwujud bagan, termasuk bantuan pemaparan pada upaya melaksanakan pengembangan kerangka berpikir pada kajian yang akan dijalankan penelitian, berikan penjelasan dari potensi serta masalah yang bakal dihadapi dengan teknik penyampaian dari masalah yang hendak dijalankan penelitian oleh peneliti.

Kerangka berfikir di atas menjelaskan bahwa penelitian ini berfokus potret kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya. Untuk mengukur sejahtera tidaknya karyawan *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya digunakan kacamata ekonomi syariah. Beberapa aspek yang digunakan untuk menilai adalah aspek ibadah,

aspek terpenuhinya kebutuhan fisiologis dan yang terakhir aspek rasa aman. Apabila ketiga aspek tersebut telah terpenuhi maka karyawan *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya tergolong sejahtera menurut pandangan ekonomi syariah.

