

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di dunia ini. Tingginya tingkat persaingan usaha yang sangat kompetitif menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan kualitas produk dan jasa yang menjadi kompetensi utamanya.¹ Oleh karena itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Salah satu upaya perusahaan melakukan efisiensi adalah menggunakan sistem *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut dengan perusahaan penerima pekerjaan.

Meskipun *outsourcing* banyak dilakukan perusahaan untuk menekan biaya upah tenaga kerja, ternyata *outsourcing* sendiri dalam sistem hubungan kerja masih menimbulkan sejumlah persoalan. Pola pemanfaatan tenaga kerja *outsourcing* membuat perusahaan tidak perlu menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, ataupun asuransi kesehatan, karena yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Meskipun menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk pekerja *outsourcing*. Selain tidak ada jenjang karir,

¹ <http://www.nakertrans.go.id/berita> [Diunduh Tanggal 2 September 2012].

seringkali gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Para pekerja menganggap *outsourcing* adalah sebagai hal yang sangat merugikan dan tidak ada keadilan bagi mereka. Pekerja menjadi tidak jelas hak-haknya, termasuk mengenai pengupahan, hak atas jaminan pekerjaan dan hak atas jaminan sosial.²

Meskipun *outsourcing* banyak keluhan pekerja dengan alasan diskriminasi dan para pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka, sebenarnya pola *outsourcing* ini telah diatur dalam *Burgerlijk Wetboek* (yang selanjutnya disingkat BW) tentang perjanjian pemborongan pekerjaan yang diatur dalam Buku III Bab 7a Pasal 1601b BW, yang berbunyi “*Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan*”. Dari awal *outsourcing* telah dipraktekkan di perusahaan industri besar seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) memuat tentang pemborongan pekerjaan ini sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66.

UU Ketenagakerjaan tidak secara jelas menyebutkan mengenai definisi *outsourcing*, tetapi kriteria *outsourcing* dapat kita lihat dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, yang diatur dalam ketentuan ini adalah: “*menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian*

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 102-122.

pemborongan pekerjaan,³ penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.”⁴

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 65 UU Ketenagakerjaan *juncto* (selanjutnya disingkat jo), Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (Kep.220/men/X/2004). Syarat-syarat tersebut adalah:⁵

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan,
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan untuk memberikan penjelasan tentang tata cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan,
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan,
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.

Dengan adanya syarat-syarat tersebut diatas, perusahaan tidak boleh melanggar ketentuan tersebut untuk melakukan penyerahan pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain.

Pelaksanaan perjanjian dengan mekanisme *outsourcing* banyak diterapkan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa, karena relatif lebih mudah dan

³ Pasal 64 angka 1 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Indonesia tahun 2003 Nomor 39)

⁴ Pasal 64 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Indonesia tahun 2003 Nomor 39)

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009). hlm. 75.

murah bagi perusahaan. Sistem penerapan *outsourcing* ini ternyata tidak hanya dipraktekkan pada perusahaan konvensional, tetapi juga perusahaan yang berbasis syariah. Salah satunya adalah Bank Muamalat Indonesia (yang selanjutnya disingkat BMI). BMI menerapkan sistem *outsourcing* guna meningkatkan fokus bisnis usaha. BMI sebagai institusi perbankan syariah, seyogyanya tidak hanya menerapkan prinsip syariah pada produknya, melainkan juga sistem pengaturan ketenagakerjaannya. Oleh karena itu praktek *outsourcing* di perusahaan yang berbasis syariah, khususnya di BMI perlu dikaji lebih mendalam berdasarkan kaidah Hukum Islam.

Kaidah Hukum Islam mengakui manusia sebagai makhluk sosial tidak luput dari tuntunan dan ajaran Islam mengenai pola interaksi yang harus dibangun antara manusia satu dengan yang lainnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari bantuan dan kerjasama. Dalam hubungan bermasyarakat, manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin hari semakin ragamnya, baik jumlah maupun jenisnya, salah satu yang dilakukan adalah memulai bekerja pada orang lain untuk melakukan jasa-jasa tertentu. Dengan demikian suatu perjanjian kerja merupakan sebuah keniscayaan yang mesti ada agar terjadi adanya keadilan dan tidak saling merugikan.⁶

Hukum Islam mengakui kedudukan manusia sebagai makhluk sosial yang ditunjukkan dengan banyaknya dalil Al-Quran tentang berserikat dan tolong menolong. Didalam Islam tidak menyebutkan secara khusus bahwasannya seorang yang bekerja pada orang lain harus beragama Islam ataupun harus dapat

⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 15.

menjalankan shalat dan dapat mengaji. Namun Islam lebih menjelaskan tentang adanya keadilan, jujur, dan tentang upah yang seharusnya diterima oleh pekerja. Seperti dalam dalil tentang berserikatnya manusia bukan hanya dalam konteks permodalan, tetapi juga hubungan majikan dan pekerja, “ *Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan amat sedikitlah mereka ini*”.⁷ Berdasarkan dalil tersebut diatas menyatakan bahwa dalam berserikat ataupun dalam melakukan perjanjian dengan orang lain, dalam hal ini perjanjian dengan orang lain sudah sepatutnya tidak ada yang merasa dirugikan antara kedua belah pihak (berdasarkan Syariah Islam). Dalam praktek sehari-hari *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja yang selama ini lebih banyak merugikan pekerja. Hak-hak mereka tidak jelas, dan tidak adanya kepastian perlindungan hukum bagi pekerja.

Relasi pekerja dan majikan ini termasuk dalam konteks Muamalat. Muamalat pada umumnya diperjanjikan secara tertulis, seperti dalam dalil “*jika kamu dalam perjalanan (dan bermu’amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang)*”.⁸ Hal tersebut dimaksudkan untuk adanya suatu perjanjian tertulis apabila melakukan muamalah supaya dikemudian hari tidak terjadi kesalahpahaman dan tidak merugikan salah satu pihak, dan apabila tidak tertulis diupayakan untuk memberikan tanggungan agar apabila dikemudian hari

⁷ Al-Quran, Surat Saad 38:24.

⁸ Al-Quran, Surat Al-Baqarah 2:283.

tidak bisa mengembalikan apa yang diperjanjikan, tanggungan tersebut sebagai gantinya.

Perjanjian kerja dalam Hukum Islam tidak hanya mengatur antara pemberi upah dan pekerja saja, akan tetapi lebih dari itu haruslah sesuai dengan ketentuan syar'i. Perjanjian kerja ini dalam Syariah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu "*ijarah a'yan*", yaitu menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁹ Adapun dasar hukum perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Quran maupun sunnah. Seperti dalam dalil berikut ini: "*Berkatalah salah seorang dari (kedua gadis itu), 'hai ayahku!, terimalah ia sebagai pekerja upahan. Sebaiknya yang diterima bekerja adalah orang yang kuat, yang bisa dipercaya'*".¹⁰ Dimaksudkan untuk setiap pengusaha atau perusahaan dalam mempekerjakan pekerja hendaknya mencari orang yang sesuai dengan kebutuhan usaha dan juga dapat dipercaya, sehingga nantinya antara kedua belah pihak sama-sama mendapatkan hasil yang diinginkan, tidak ada yang merasa dirugikan.

Disatu sisi pengusaha yang mempekerjakan mendapatkan untung dari bantuan pekerjaan, disisi lain pekerja mendapatkan haknya yaitu mendapatkan upah yang sesuai. Bekerja dalam pandangan Islam bisa mengarah kepada suatu perbuatan baik yang diridhoi Allah SWT dan mendapatkan pahala (*amal shalih*), dengan kata lain bekerja dalam Islam bisa menjadi suatu ibadah. Akan tetapi bisa juga mengarah kepada hal yang bisa menjadi perbuatan dosa (*maksiat*). Seperti mendapatkan barang riba yang memang hukumnya haram mutlak dalam Islam.

⁹ Chairuman Pasaribu, dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2004), hlm. 154.

¹⁰ Al-Quran, Surat Al-Qasas 28:534.

Prinsip keadilan sebagai asas utama Hukum Islam dijadikan ukuran dalam metode *tarjih* dari sisi muatan hukumnya keadilan dalam persamaan memperoleh hak tanpa memandang status bahkan Islam melihat keadilan harus ditegakkan bagi kaum yang dilemahkan. Dengan demikian hak jaminan kerja dan pertentangan hukum tentang hak mendapatkan uang pesangon dapat diterapkan dalam pengaturan hak-hak pekerja kontrak *outsourcing* di Indonesia mengingat kesesuaiannya dengan kaidah-kaidah fiqih di dalam hukum Islam. Berdasarkan fakta hukum pelaksanaan *outsourcing*, didorong pula dengan tingginya penolakan tenaga kerja pada sistem *outsourcing* dan merujuk pada konsep Hukum Islam mengenai perjanjian kerja memberikan motivasi untuk meneliti mengenai “Pemberlakuan Sistem *Outsourcing* di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan” lebih mendalam mengenai pelaksanaan *outsourcing* di perusahaan dan membandingkan dengan *outsourcing* konvensional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dirumuskan permasalahan yang merupakan isu hukum dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimana pemberlakuan sistem *outsourcing* di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dalam perspektif Hukum Islam?
2. Bagaimana persamaan dan perbedaan antara pelaksanaan ketenagakerjaan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dengan pelaksanaan ketenagakerjaan di PT Marina?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan judul skripsi ini adalah :

1. Memperoleh gambaran yang jelas mengenai pemberlakuan sistem *outsourcing* di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dalam perspektif Hukum Islam.
2. Memperoleh kejelasan mengenai aspek persamaan dan perbedaan antara pelaksanaan ketenagakerjaan di BMI Kantor Cabang Darmo Surabaya dengan pelaksanaan ketenagakerjaan di PT Marina.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan wacana dibidang Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan.
2. Memberikan masukan mengenai pelaksanaan *outsourcing* dalam lapangan perbankan syariah

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari dilakukannya pengamatan ini dapat menjadi masukan bagi mahasiswa, atau akademisi yang tertarik dalam Hukum Ketenagakerjaan terutama mengenai pemberlakuan sistem *outsourcing* dalam perspektif Hukum Islam, serta dapat dijadikan masukan berikutnya bagi pengamat ataupun peneliti selanjutnya.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian yang didasarkan pada fakta, realita, dan permasalahan yang ada di lapangan.¹¹ Empiris merupakan cara atau prosedur yang digunakan untuk

¹¹ M. Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 176.

memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan meneliti data primer yang ada di lapangan. Jadi penelitian hukum empiris dalam penulisan ini berfokus pada fakta tentang bentuk sistem *outsourcing* dalam perspektif Hukum Islam yang ada di Bank Muamalat Indonsia Kantor Cabang Darmo Surabaya yang kemudian diperbandingkan dengan sistem *outsourcing* di PT Marina.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian dipilih berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menjelaskan pemberlakuan sistem *outsourcing* di BMI Kantor Cabang Darmo Surabaya dalam perspektif Hukum Islam dan membahas tentang persamaan dan perbedaan antara sistem *outsourcing* di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dengan pelaksanaan ketenagakerjaan di PT Marina. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fakta (*fact approach*) dan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*). Pendekatan fakta merupakan pendekatan untuk mengungkap sisi pelaksanaan *outsourcing* di BMI dan PT Marina, sedangkan pendekatan peraturan perundang-undangan untuk melihat praktek dalam perspektif Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan.

1.5.3 Data dan Bahan Hukum

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sumber data yaitu : data primer, data sekunder dan bahan hukum:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya berdasarkan keterangan maupun penjelasan dari lokasi penelitian. Data ini diperoleh dengan

wawancara secara langsung dengan pihak yang terkait dengan judul penelitian ini yaitu Kepala bagian HRD (*Human Resources Development*), Kepala bagian Umum, dan pekerja *outsourcing* di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya dan pekerja *outsourcing* di PT Marina.

- b. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan melalui literatur maupun bentuk lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti berupa : buku, surat kabar, majalah, internet, jurnal yang terkait tentang ketenagakerjaan, fiqih dan kitab-kitab Hukum Islam.
- c. Bahan hukum merupakan bahan yang dijadikan sebagai dasar pijakan yuridis dalam penelitian ini. Bahan hukum dibedakan menjadi; bahan Hukum Islam dan bahan hukum berdasarkan peraturan Perundang-undangan. Bahan Hukum Islam terdiri atas: Al-Quran, Hadits, Ijtihad dan Ulama. Kemudian bahan hukum berdasarkan peraturan Perundang-undangan terdiri atas: BW, UU Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Nomor 220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dan Peraturan Menteri No. 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

1.5.4. Lokasi dan informan kunci (*key informan*)

Adapun lokasi penelitian adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Darmo Surabaya yang beralamat di Jalan Raya Darmo Nomor 81 Surabaya. Lokasi ini dipilih karena BMI merupakan Bank yang berbasis syariah, dan sistem pelaksanaannya seharusnya berdasarkan Syariat Islam. Kenyataannya BMI menerapkan adanya sistem *outsourcing*, sama halnya yang diterapkan pada perusahaan konvensional, padahal *outsourcing* ini banyak ditentang oleh tenaga

kerja. Informan kunci yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepala bagian Umum, Kepala Bagian *Human Resources Development* (selanjutnya HRD), pekerja *outsourcing* di BMI dan pekerja *outsourcing* di PT Marina .

1.5.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara atau *interview* dengan informan kunci yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas. Wawancara dengan Kepala bagian Umum dan Kepala bagian HRD (rencananya akan dilakukan secara berencana (*standartdized interview*), karena sudah terjadwal sebelumnya. Oleh karena itu wawancara ini disertai dengan petunjuk wawancara yang nantinya akan dipertanyakan kepada pihak-pihak terkait. Dalam jenis ini yang digunakan adalah wawancara berstruktur (*structured interview*), karena terdiri susunan-susunan pertanyaan yang akan diajukan nantinya. Adapun wawancara untuk pekerja *outsourcing* akan dilakukan wawancara secara tidak berencana (*unstandartdized interview*), karena dilakukan secara informal dan tidak disertai dengan suatu daftar pertanyaan baku. Jenis ini yang digunakan adalah wawancara tak berstruktur (*unstructured interview*), karena tidak ada daftar pertanyaan tetapi selalu terpusat pada satu pokok permasalahan tertentu.¹² Adapun data Sekunder yang didapat dari studi pustaka (*library research*) yakni analisis terhadap Undang-undang atau peraturan-peraturan terkait dengan penegakan hukum, buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum, jurnal hukum, kasus-kasus hukum, dan kamus hukum.

¹² Amirudin dan H.Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) hlm. 84-85.

1.5.6. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data umumnya dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini:

a. Pemeriksaan data (*editing*)

yaitu melakukan pemeriksaan bahan hukum yang sudah terkumpul melalui studi pustaka, dokumen, wawancara, kemudian memastikan data yang didapat sudah dianggap relevan, jelas, tidak berlebihan, dan tanpa kesalahan, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diangkat.

b. Penandaan data (*coding*)

yaitu melakukan pengklasifikasian data menurut jenis dan sumbernya dengan cara pemberian tanda pada data yang diperoleh, baik berupa penomoran ataupun penggunaan tanda atau simbol atau kata tertentu, sehingga nantinya dapat menunjukkan golongan/kelompok dengan tujuan menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekonstruksi serta analisa data.¹³

1.5.7. Metode Analisis Data

Analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dan disajikan dalam suatu laporan yang bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menjabarkan fakta-fakta, yang diperoleh sebagaimana adanya dan dianalisis dengan teori-teori yang relevan, kemudian ditarik kesimpulan secara induktif, yaitu khusus-umum.¹⁴ Maksudnya adalah menjabarkan tentang fakta-fakta yang ada di lapangan tentang pelaksanaan

¹³ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 66-67.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1986), hlm. 10.

outsourcing, kemudian dikaitkan dengan Undang-undang yang berlaku, yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi disusun dengan sistematika yang terbagi dalam 4 (empat) Bab. Masing-masing Bab terdiri dari atas beberapa subbab untuk lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Berikut urutannya :

Bab I (Pendahuluan) berisi tentang uraian latar belakang permasalahan pemberlakuan perjanjian *outsourcing* dalam perspektif Hukum Islam dan Hukum Ketenagakerjaan. Tahapan berikutnya didalam rumusan masalah ditentukan ruang lingkup dan arah penulisan. Penulisan manfaat memberikan gambaran dari tujuan dari penulisan skripsi. Metode penelitian menguraikan tipe penelitian sebuah pendekatan masalah sekaligus pengumpulan data dan dasar analisis untuk mendukung pembahasan tentang penulisan skripsi

Bab II (Tinjauan Pustaka) berisi rumusan dan definisi yang digunakan untuk menjelaskan tentang sistem ketenagakerjaan di Indonesia, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja menurut Hukum Islam. Analisis permasalahan yang telah dirumuskan dalam bab sebelumnya dan adanya teori-teori, ajaran-ajaran, berbagai pendapat dan pandangan para sarjana dan pakar dibidangnya juga terdapat dalam kajian atau tinjauan pustaka ini.

Bab III (Pembahasan) berisi hal-hal yang menjadi fokus dalam penulisan skripsi ini, yaitu mengenai hasil penelitian, kebijakan Bank Muamalat Indoneisa terhadap *outsourcing*, dan pelaksanaan ketenagakerjaan *outsourcing di PT Marina*.

Bab IV (Kesimpulan dan Saran) berisi rangkuman hasil penulisan dan analisis bab-bab terdahulu. Kemudian dipaparkan saran-saran sebagai sumbangan

pemikiran ilmiah yang diharapkan dapat memberikan ide, untuk menjadi bahan kajian dan pertimbangan terhadap masalah-masalah sejenis yang sedang atau akan dihadapi dan juga sebagai bahan kajian terhadap penelitian dan pengembangan hukum selanjutnya.