

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam hukum positif Indonesia, konsep outsourcing pertama kali secara resmi diatur dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini membedakan outsourcing dalam dua bentuk utama, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja.¹ Namun, sistem *outsourcing* sering memunculkan berbagai isu, seperti ketidakpastian upah, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dan kurangnya kejelasan kontrak kerja. Pengupahan adalah salah satu aspek penting yang menjadi perhatian, karena upah pekerja outsourcing sering kali berada di bawah standar atau tidak sesuai perjanjian. Pekerja outsourcing sering kali berasal dari golongan ekonomi menengah ke bawah yang sangat bergantung pada upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Ketidakpastian dalam pengupahan menimbulkan dampak sosial, seperti ketidakstabilan keuangan keluarga dan ketidakpuasan kerja yang tinggi.²

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, persoalan terkait pengupahan pekerja outsourcing telah menjadi isu yang cukup serius dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Banyak laporan

¹ Hidayat Muharam, "Analisis Regulasi Outsourcing dalam UU Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 2006, h. 13.

² Suryana. "Globalisasi dan Transformasi Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 2020. h. 2

menyebutkan bahwa pekerja outsourcing sering kali mendapatkan upah di bawah standar, tidak menerima tunjangan layak, serta mengalami ketidakpastian status kerja.

Pekerja outsourcing sering diberikan kontrak jangka pendek, dengan tingkat kesejahteraan yang jauh lebih rendah dibandingkan pekerja tetap meskipun melakukan jenis pekerjaan yang sama. Selain itu, penolakan terhadap sistem outsourcing dan fleksibilitas tenaga kerja juga mencuat dalam berbagai aksi buruh sejak disahkannya UU Cipta Kerja (2020), yang kemudian diperkuat dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Fenomena-fenomena ini memperlihatkan bahwa ketidakadilan dalam pengupahan outsourcing merupakan masalah nyata, yang kemudian menjadi dasar penting dalam penelitian ini.

Dalam Islam, sistem kerja berbasis akad *ijarah* mengatur hubungan kerja dengan prinsip keadilan, kejelasan hak dan kewajiban, serta larangan eksploitasi tenaga kerja.³ Sistem akad *ijarah* dalam Islam menawarkan solusi dengan menekankan prinsip-prinsip keadilan dan kejelasan hak. Elemen-elemen seperti ketentuan akad yang spesifik dan kewajiban pembayaran upah tepat waktu dapat menjadi model yang relevan untuk diterapkan dalam konteks modern. Di sisi lain, prinsip-prinsip dalam hukum Islam, seperti akad *ijarah*, dapat menawarkan keadilan yang berfokus pada kesejahteraan pekerja. Prinsip ini menekankan pentingnya kejelasan kontrak, transparansi, dan kepastian pembayaran, yang berpotensi melengkapi kekurangan dalam pengaturan hukum positif. Ketentuan akad yang spesifik dan kewajiban pembayaran upah tepat waktu dapat menjadi model yang relevan untuk diterapkan dalam konteks modern.

³ Abdurrahman, A. (2017). *Fiqh Mu'amalat: Teori dan Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta: Pustaka Al-Hikmah, 2017. h. 68.

UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, termasuk dalam aspek pengupahan pekerja outsourcing. Undang-undang ini bertujuan menciptakan kepastian hukum dan meningkatkan daya saing tenaga kerja, tetapi dalam implementasinya masih terdapat pro dan kontra, terutama dalam perspektif hukum Islam yang menekankan prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja. UU ini memunculkan kekhawatiran tentang perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, termasuk terkait pengupahan. Studi ini penting untuk menganalisis sejauh mana regulasi ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja outsourcing, dan apakah mekanisme pengupahannya sesuai dengan prinsip *ijarah* dalam Islam.⁴ Selain itu, dengan diberlakukannya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemerintah berupaya menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana hukum Islam mengatur pengupahan dalam sistem outsourcing serta bagaimana regulasi yang berlaku di Indonesia saat ini mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja outsourcing.

Regulasi ini juga dianggap belum memuaskan, terutama terkait perlindungan terhadap pekerja outsourcing. Kebijakan tersebut menekankan pentingnya fleksibilitas bagi perusahaan, tetapi berpotensi melemahkan jaminan hukum bagi pekerja, terutama dalam aspek pengupahan dan jaminan sosial. Dalam konteks ini, diperlukan evaluasi menyeluruh untuk memastikan keseimbangan antara fleksibilitas perusahaan dan hak-hak pekerja.⁵

⁴ Widhayani Puri Setioningtyas, "Sejarah dan Perkembangan Sistem Outsourcing di Indonesia," *Majalah Ekonomi*, Vol. XXI, No. 1, Juli 2016, h. 82.

⁵ M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 105.

Kajian ini tidak hanya relevan dari aspek hukum positif, tetapi juga memiliki implikasi sosial, ekonomi, dan moral dalam kehidupan masyarakat. Pemahaman terhadap kesesuaian konsep akad ijarah dengan regulasi pengupahan dalam UU Cipta Kerja dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai perbandingan hukum Islam dan hukum positif dalam konteks pengupahan tenaga kerja outsourcing di Indonesia. Penelitian tentang *outsourcing* biasanya berfokus pada aspek regulasi hukum positif saja atau kajian sosiologis. Penelitian yang secara spesifik membandingkan prinsip *ijarah* dalam Islam dengan pengaturan hukum positif mengenai pengupahan outsourcing masih terbatas, sehingga penelitian ini dapat mengisi celah tersebut. Kajian ini menjadi penting karena masih terdapat celah dalam penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada aspek teoretis akad ijarah atau studi kasus spesifik. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menganalisis bagaimana prinsip hukum Islam, khususnya akad ijarah, dapat dihubungkan ke dalam pengaturan pengupahan outsourcing yang diatur oleh UU Nomor 6 Tahun 2023. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi keselarasan antara prinsip syariah dan regulasi hukum positif dalam menciptakan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Konsep Pengupahan Karyawan Outsourcing dalam UU Nomor 6 Tahun 2023?
2. Bagaimana Pengaturan Pengupahan Karyawan Outsourcing dalam Hukum Islam?

C. Fokus Penelitian

Studi ini berfokus pada bagaimana akad ijarah dapat diterapkan dalam pengupahan pekerja outsourcing sesuai UU Nomor 6 Tahun 2023, mengingat perlunya harmonisasi antara prinsip syariah dan hukum positif dalam memberikan perlindungan dan keadilan bagi pekerja.

Penelitian ini meneliti konsep akad ijarah dalam Islam, pengaturan pengupahan dalam UU Cipta Kerja, dan relevansinya terhadap kondisi sosial-ekonomi pekerja outsourcing di Indonesia. Mengidentifikasi konsep-konsep dasar akad ijarah dalam muamalah, terutama terkait pengupahan dalam hubungan kerja. Menganalisis aturan pengupahan bagi karyawan outsourcing, termasuk hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha, serta relevansi aturan ini terhadap prinsip keadilan dalam akad ijarah.

Membandingkan keselarasan atau perbedaan antara ketentuan akad ijarah dalam hukum Islam dengan pengaturan hukum positif pada UU Cipta Kerja, khususnya dalam aspek pengupahan. Mengkaji sejauh mana ketentuan akad ijarah diaplikasikan dalam praktik pengupahan karyawan outsourcing di Indonesia, serta tantangan dan peluangnya dalam konteks hukum positif dan syariah.

Penelitian ini mengisi celah berupa kurangnya kajian mendalam yang mengaitkan akad ijarah secara spesifik dengan regulasi pengupahan dalam UU No. 6 Tahun 2023.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Konsep Pengupahan Karyawan Outsourcing dalam UU Nomor 6 Tahun 2023

2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Pengupahan Karyawan Outsourcing dalam Hukum Islam.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur hukum, khususnya dalam memahami konsep akad ijarah dalam Islam sebagai salah satu dasar pengupahan karyawan outsourcing. Memperkaya wawasan akademik terkait harmonisasi antara prinsip hukum Islam dan hukum positif, khususnya UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan dualisme hukum dalam pengaturan tenaga kerja di Indonesia.
2. Manfaat Praktis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dalam menyusun regulasi yang lebih baik dan adil bagi semua pihak yang terlibat dalam bisnis jasa layanan tenaga kerja. Memberikan panduan kepada pelaku bisnis jasa tenaga kerja (outsourcing) untuk memahami prinsip akad ijarah dalam Islam dan penerapannya sesuai dengan UU Cipta Kerja. Memberikan masukan kepada pembuat kebijakan dalam menyusun regulasi yang harmonis antara hukum Islam dan hukum positif, khususnya terkait pengupahan karyawan outsourcing. Membantu masyarakat, khususnya praktisi hukum, untuk memahami perbedaan dan persamaan.

F. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	"Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing dalam Perspektif Akad Ijarah Al-‘Amal" oleh Ari Fadhil (2023) ⁶	1. Bagaimana penerapan akad ijarah pada sistem outsourcing ? 2. Apakah penerapan tersebut sesuai dengan hukum Islam?	Kualitatif, studi teoritis	Ditemukan bahwa akad ijarah dapat digunakan sebagai dasar sistem kerja outsourcing, tetapi penerapannya memiliki tantangan terkait kesesuaian dengan hukum positif di Indonesia.	Membahas akad ijarah dan penerapannya dalam outsourcing	Penelitian ini berfokus pada landasan teoritis akad ijarah dalam Islam, sedangkan penelitian saya mengkaji penerapan dalam konteks UU No. 6 Tahun 2023.
2	“Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Praktik Pengupahan	1. Bagaimana akad ijarah dalam Islam mengatur pengupahan? 2. Apakah praktik pengupahan	Kualitatif, studi kasus	Menemukan adanya ketidaksesuaian antara teori akad ijarah dengan praktik pengupahan, khususnya	Membahas akad ijarah dan pengaturan pengupahan outsourcing.	Penelitian ini fokus pada studi kasus perusahaan tertentu, sedangkan penelitian saya bersifat

⁶Ari Fadhil. *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing dalam Perspektif Akad Ijarah Al-‘Amal*, Skripsi, 2023. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

	Karyawan Outsourcing (Studi di CV Aneka Printing Brothers)" oleh Nur Fauziah Widia (2023) ⁷	di CV Aneka Printing Brothers sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif?		dalam pembayaran lembur yang tidak transparan.		normatif dengan pendekatan undang-undang.
3	"Kajian Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja Outsourcing" oleh Sahur Ramsay (2023) ⁸	1. Bagaimana akad ijarah dalam Islam mengatur perjanjian kerja outsourcing?	Kualitatif, studi pustaka dengan pendekatan normatif	Temuan utama adalah pentingnya perlindungan hak pekerja outsourcing sesuai dengan prinsip keadilan, keterbukaan, dan kepastian hak dalam hukum Islam.	Membahas akad ijarah dan hak pekerja outsourcing dari sudut pandang Islam.	Penelitian ini lebih berfokus pada aspek teoretis hukum Islam, sedangkan penelitian saya mengaitkan dengan implementasi UU No. 6 Tahun 2023.

⁷ Nur Fauziah Widia. *Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Outsourcing (Studi di CV Aneka Printing Brothers)*, Skripsi, 2023 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

⁸ Ramsay Sahur. *Kajian Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja Outsourcing*, 2023. Universitas Muhammadiyah.

G. Kerangka Pemikiran

1. Teori Akad Ijarah Dalam Islam

Akad Ijarah adalah salah satu bentuk perjanjian dalam hukum Islam yang mengatur tentang penyewaan atau pemanfaatan jasa atau barang dengan imbalan berupa upah atau gaji. Dalam konteks pengupahan karyawan outsourcing, akad ijarah menggambarkan hubungan kerja di mana seorang pekerja menyewakan tenaga dan waktu mereka kepada pemberi kerja dengan imbalan berupa upah yang sesuai.⁹

Menurut Syekh al-Mazhari dalam *al-Ijarah fi al-Shari'ah al-Islamiyyah*, akad ijarah adalah transaksi yang sah jika memenuhi syarat tertentu, antara lain: ada pihak yang menyewa (*mu'jir*), ada pihak yang disewa (*mustajir*), serta ada objek yang disewakan dan imbalan yang disepakati.¹⁰

Dalam praktik pengupahan karyawan outsourcing, penerapan akad ijarah dapat dilihat dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa. Karyawan yang bekerja pada perusahaan outsourcing harus mendapatkan hak mereka berupa upah yang layak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sesuai dengan prinsip akad ijarah yang mengedepankan keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Teori akad ijarah sangat relevan untuk memahami hubungan kerja dalam konteks outsourcing, karena dapat memberikan landasan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam skripsi ini, teori akad ijarah digunakan untuk mengkaji sejauh mana penerapan

⁹ Abdurrahman. *Fiqh Mu'amalat: Teori dan Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta: Pustaka Al-Hikmah, 2017. h. 38

¹⁰ Abdurrahman. *Fiqh Mu'amalat: Teori dan Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta: Pustaka Al-Hikmah, 2017, h. 46.

pengupahan dalam UU Cipta Kerja sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.

2. Teori Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur hak-hak pekerja dan pengusaha, termasuk pengupahan, jaminan sosial, dan hubungan industrial. UU ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dan melindungi hak-hak pekerja, meskipun terkadang ada kritik terkait penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur pengupahan dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, namun harus dipastikan bahwa peraturan ini tidak merugikan pekerja, terutama dalam hal pengupahan yang adil di sektor outsourcing.¹¹

Asyhadie menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum perdata yang berkembang menjadi hukum publik karena adanya keterlibatan negara dalam mengatur hubungan industrial. Menurutnya, hukum ketenagakerjaan memiliki tiga fungsi utama :

a. Fungsi Perlindungan

Bertujuan melindungi hak-hak pekerja dari eksploitasi, termasuk dalam aspek pengupahan, jam kerja, dan jaminan sosial.

b. Fungsi Pengaturan

Menyediakan kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk menciptakan kondisi kerja yang harmonis.

¹¹Pranata. *Reformasi Hukum Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja*. (Jakarta: Salemba Empat, 2020) h. 76.

c. Fungsi Keseimbangan

Menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha agar tidak ada pihak yang dirugikan.¹²

Teori hukum ketenagakerjaan berfokus pada dua hal utama: perlindungan hak-hak pekerja dan penciptaan hubungan kerja yang seimbang antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini, teori ini berfungsi untuk menghubungkan praktik ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam hukum Islam, khususnya mengenai keadilan dalam pengupahan.¹³

Dalam hal pengupahan karyawan outsourcing, UU Cipta Kerja memberikan pedoman tentang upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan hak-hak pekerja. Namun, dalam konteks pengupahan outsourcing, implementasi hukum ini harus dicermati apakah sudah memenuhi prinsip-prinsip keadilan yang terkandung dalam akad ijarah, khususnya dalam hal pemenuhan hak pekerja.

Teori ini relevan karena UU Cipta Kerja adalah landasan hukum yang mengatur pengupahan karyawan outsourcing di Indonesia. Menggunakan teori ini dalam skripsi membantu untuk menilai keselarasan antara ketentuan dalam hukum positif dan prinsip hukum Islam dalam mengatur pengupahan.

3. Teori Keadilan dalam Hukum

Teori keadilan dalam hukum sering dikaitkan dengan teori distributif dan retributif, yang bertujuan memastikan setiap pihak mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima. Dalam konteks pengupahan karyawan outsourcing, teori ini berfungsi untuk

¹²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), h. 85.

¹³Pranata. *Reformasi...* h. 45

mengevaluasi sejauh mana prinsip keadilan diterapkan dalam peraturan pengupahan, baik menurut hukum Islam maupun hukum positif.

Menurut Habermas, mengembangkan konsep rasionalitas komunikatif, menurutnya sangat penting dalam teori keadilan. ia berpendapat bahwa hukum harus merupakan hasil dari diskursus rasional dan saling pengertian antara semua pihak yang terlibat. Dalam hal ini, keadilan dalam hubungan kerja dapat tercapai jika majikan dan pekerja outsourcing dapat berkomunikasi secara terbuka dan adil mengenai hak dan kewajiban mereka, serta jika ada transparansi dalam negosiasi pengupahan.¹⁴

Teori ini menghubungkan prinsip keadilan dengan ketentuan upah dalam UU Cipta Kerja dan akad ijarah dalam hukum Islam. Dalam praktiknya, keadilan dalam pengupahan akan dilihat dari seberapa adil perusahaan memberikan imbalan kepada pekerja outsourcing, serta sejauh mana hukum positif Indonesia menjamin keadilan tersebut.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali informasi yang lebih dalam mengenai fenomena sosial atau hukum yang sedang dianalisis, yaitu pengupahan dalam outsourcing berdasarkan prinsip akad ijarah dan implementasinya dalam hukum positif Indonesia, khususnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Pendekatan Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan Pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan

¹⁴Amilatu Sholihah, *Teori Kritis dalam Paradigma Komunikasi Jurgen Habermas*, Manthiq: Jurnal Filsafat Agama dan Pemikiran Islam, Vol. 8, No. 1, h.12.

digunakan untuk menganalisis pengaturan pengupahan outsourcing dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, sementara pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji prinsip pengupahan dalam hukum Islam, khususnya dalam akad ijarah.¹⁵

2. Sumber Data

- a. Data Sekunder : Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari buku, jurnal, artikel, dan dokumen hukum yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen seperti Undang-Undang Cipta Kerja, fatwa-fatwa terkait akad ijarah, dan teori-teori keadilan dalam hukum akan menjadi bahan penting.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi Dokumentasi : Mengumpulkan dokumen-dokumen hukum yang terkait, seperti peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, dan literatur hukum Islam mengenai akad ijarah. Ini akan digunakan untuk menganalisis teori dan regulasi yang relevan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan komparatif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan isi norma hukum yang berkaitan dengan pengupahan pekerja outsourcing sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta menjabarkan konsep akad ijarah dalam hukum Islam. Sedangkan analisis komparatif digunakan untuk membandingkan prinsip-prinsip pengupahan dalam hukum positif dan hukum Islam, guna menilai kesesuaian nilai keadilan dalam kedua sistem hukum tersebut.

¹⁵ Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 130.

I. Sistematika Pembahasan

Proposal skripsi ini disusun sesuai dengan *Pedoman Penulisan Skripsi* Fakultas Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. Setiap bab dalam proposal ini diuraikan lebih lanjut menjadi beberapa sub-bab pembahasan dengan struktur sebagai berikut:

- BAB I:** Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, studi review, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan
- BAB II:** Kajian Teori meliputi pengertian akad ijarah dalam hukum islam, Pengupahan Karyawan Outsourcing Dalam UU Nomor 6 Tahun 2023.
- BAB III:** Kondisi Objektif meliputi Deskripsi Pengupahan Karyawan Outsourcing dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, Posisi Pekerja Outsourcing Dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pengupahan, Perbandingan Pengupahan dalam Regulasi Sebelumnya.
- BAB IV:** Analisa dan Pembahasan meliputi Analisis Konsep Pengupahan Outsourcing dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Analisis Pengaturan Pengupahan Outsourcing dalam Hukum Islam, Refleksi Akhir.
- BAB V:** Penutup, yang berisi kesimpulan dan saran.