

**ANALISIS PENGUPAHAN *OUTSOURCING* PADA
KARYAWAN PT. DETA SUKSES MAKMUR
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1) Ekonomi Islam



Disusun Oleh :

AGUS GUNTORO

NIM: 112411026

**EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2016

Drs. H. Wahab, MM.

Alamat : Bangetayu Wetan Rt/Rw 02/01 Genuk Semarang 50115.

H. Suwanto, S. Ag., MM.

Alamat : Ds. Troso Rt/Rw 06/01 Pecangaan Jepara.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Agus Guntoro

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara :

Nama : Agus Guntoro

NIM : 112411026

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGUPAHAN OUTSOURCING PADA KARYAWAN PT. DETA SUKSES MAKMUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.**

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian atas perhatian Bapak, harap menjadi maklum adanya dan kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

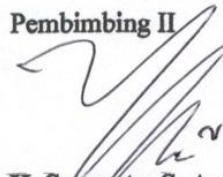
Pembimbing I,



Drs. H. Wahab, MM
NIP.19690908 200003 1 001

Semarang, 30 Mei 2016

Pembimbing II



H. Suwanto, S. Ag., MM
NIP.19700302 200501 1 003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. HAMKA (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

PENGESAHAN

Nama : Agus Guntoro
NIM : 112411026
Judul : ANALISIS PENGUPAHAN OUTSOURCING PADA KARYAWAN
PT. DETA SUKSES MAKMUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM.

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan
predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal :

16 Juni 2016

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (SI) dalam
ilmu Ekonomi Islam

Semarang, 16 Juni 2016

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Muchlis, M.Si.

NIP. 19610117 198803 1 002

H. Suwanto, S. Ag, MM.

NIP. 19700302 200501 1 003

Penguji III

Penguji IV

Dr. Ari Kristin P., SE, M. Si.

NIP. 19790512 200501 2 004



Dr. H. Nur Fatoni, M. Ag.

NIP. 19730811 200003 1 004

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Wahab, MM.

NIP. 19690908 200003 1 001

H. Suwanto, S. Ag, MM.

NIP. 19700302 200501 1 003

MOTTO

إِنَّ أَحْسَنَكُمْ أَحْسَنُوا لِنَفْسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ﴿٧﴾

"jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri,....." (Qs. Al-Israa' :7)

PERSEMBAHAN



Ucapan rasa syukur Alhamdulillah ku panjatkan kehadiran Allah Swt. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, semoga syafa'at beliau selalu menyertaiku di dunia dan akhirat, Amin.

Segenap kasih dan sayang yang tak pernah dapat kubalas, sehingga hanya ungkapan terimakasih yang tulus semoga karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua Orang tuaku (Bapak Khoirullah dan Ibu Hartini), beliau adalah orang yang paling berjasa dalam hidupku. Tak henti-hentinya selalu mencurahkan perhatian, do'a yang tulus, motivasi, dan kasih sayang yang megah untuk diriku.

Adikku tercinta (Syaifullah Yusuf), segenap keluarga dan saudara-saudaraku yang selalu memberikan rasa nyaman dalam hidupku.

Pembimbing saya, Drs. Wahab, MM dan H. Suwanto, S.Ag, M.M, yang selalu sabar membimbing dalam penyusunan skripsi ini.

Teman-teman EIA 2011, terima kasih untuk proses panjang dan kebersamaan kita selama ini.

Terimakasih untuk semua orang yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

TRANSLITERASI

Penyalinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam huruf abjad bahasa lain. Tujuan utama transliterasi adalah untuk menampilkan kata-kata asal yang seringkali tersembunyi oleh metode pelafalan bunyi atau tajwid dalam bahasa arab. Selain itu, transliterasi juga memberikan pedoman kepada para pembaca agar terhindar dari “salah lafaz” yang bisa menyebabkan kesalahan dalam memahami makna asli kata-kata tertentu.

Dalam bahasa arab, “salah makna” akibat “salah lafaz” gampang terjadi karena semua hurufnya dapat dipandankan dengan huruf latin. Karenanya, kita memang terpaksa menggunakan “konsep rangkap” (ts, kh, dz, sy, sh, dh, th, zh, dan gh). Kesulitan ini masih ditambah lagi dengan proses pelafalan huruf-huruf itu, yang memang banyak berbeda dan adanya huruf-huruf yang harus dibaca secara panjang (*mad*). Jadi transliterasi yang digunakan adalah:

ا	A
ب	B
ت	T
ث	Ts
ج	J
ح	Ch
خ	Kh
د	D
ذ	dz
ر	R

ز	Z
س	S
ش	Sy
ص	Sh
ض	Dh
ط	Th
ظ	Zh
ع	,
غ	Gh
ف	F

ق	Q
ك	K
ل	L
م	M
ن	N
و	W
ه	H
ء	A
ي	Y

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “**Analisis Pengupahan *Outsourcing* Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam**”. Dalam persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi dengan sistem *outsourcing*. Namun, sistem *outsourcing* tidak sepenuhnya dapat diterima. Berbagai penolakan dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan pengguna jasa tidak setara, termasuk upah. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. PT. Deta Sukses Makmur adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* tenaga kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dan bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan *outsourcing* di PT. Deta Sukses Makmur. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam perspektif ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara secara langsung dan dokumentasi. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif analisis dengan cara membandingkan antara sistem pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dengan teori pengupahan dalam ekonomi Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Deta Sukses Makmur telah memberikan upah kepada karyawan *outsourcing* secara tepat waktu dan menetapkan upah sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan perjanjian. Namun, praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan di PT. Deta Sukses Makmur belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Karena belum menunjukkan nilai keadilan dan kejujuran dengan transparan terhadap komponen upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*. Sedangkan dalam perjanjian kerja *outsourcing* juga belum sesuai menurut Islam. Karena ada karyawan yang dirumahkan merasa dirugikan dan tidak mendapatkan haknya, yakni mendapatkan upah dan pekerjaan yang jelas sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Kata kunci: Upah, *Outsourcing*, dan Ekonomi Islam

KATA PENGANTAR



Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGUPAHAN OUTSOURCING PADA KARYAWAN PT. DETA SUKSES MAKMUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kehadiran Nabi Muhamad SAW yang selalu membimbing umat manusia ke jalan yang lurus.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan dan do'a berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah Swt, saya ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Ahmad furqon, Lc. M.A, selaku Kajor Ekonomi Islam, dan Bapak Mohammad Nadzir, Shi., Msi, selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Bapak Drs. H. Wahab, MM., selaku pembimbing I dan H. Suwanto,S.Ag, M.M. selaku pembimbing II.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang atas kebijaksanaan ilmunya yang telah diberikan kepada penulis.

6. Kedua orang tuaku (Bapak Khoirullah dan Ibu Hartini), yang telah memberikan motivasi, semangat, do'a, dan kasih sayang yang teramat megah kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Teman-teman EIA 2011.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh mencapai kesempurnaan, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca umumnya. *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Semarang, 02 Juni 2016

Penulis,

AGUS GUNTORO
NIM.112411026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Tinjauan Pustaka	9
E. Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.3
F. Sistematika Penulisan	Error! Bookmark not defined.7

BAB II LANDASAN TEORI UPAH

A. Upah Dalam Pandangan Umum	Error! Bookmark not defined.9
B. Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	26
C. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam	31
D. Perjanjian Kerja Dalam Islam	41
E. Sistem <i>Outsourcing</i>	45

BAB III PENYAJIAN DATA

- A. Gambaran Uum PT. Deta Sukses Makmur 52
- B. Praktek Pengupahan *Outsourcing* Pada PT. Deta Sukses Makmur 61
- C. Perjanjian Kerja *Outsourcing* Pada PT. Deta Sukses Makmur 62

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- A. Analisis Perspektif Ekonomi Islam Pada Sistem Pengupahan *Outsourcing* PT. Deta Sukses Makmur 71
- B. Analisis Perjanjian Kerja Perspektif Ekonomi Islam 75

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 82
- B. Saran 83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis Pekerjaan Yang dikelola	6
Tabel 3.1 Legalitas PT. Deta Sukses Makmur	56
Tabel 3.2 Jenis Pekerjaan Yang dikelola	59
Tabel 3.3 Daftar Perusahaan Pengguna (Klien).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Deta Sukses Makmur.....	53
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan penelitian

Lampiran 2 : Pertanyaan Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengamati perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan). Ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Di Indonesia, pasca proklamasi sampai tahun 1946, urusan Ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial. Pada tahun 1947, berdasarkan Maklumat Presiden No. 7/1947 tentang Susunan Kabinet, ditetapkan Kementrian Perburuhan dengan Menteri Muda Perburuhan. Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan di Kementerian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, jaminan sosial, perselisihan perburuhan. Selain itu juga ada persoalan mengenai organisasi perburuhan, pemberian pekerjaan

dan sokongan pengangguran, dan urusan-urusan lain mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga.¹

Sampai pada masa pemerintahan presiden Megawati Soekarno Putri (2001-2004) dimana menghasilkan berbagai keputusan yang salah satunya sangat fundamental. Keputusan tersebut adalah mengenai Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan Ketenagakerjaan, sehingga Undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Kelahiran UU No. 13 tahun 2003 ini sangat fenomenal. Kesepakatan itu menyangkut pekerja lepas yang disepakati hanya boleh dilakukan selama 2 tahun, sedang bagi pekerja *outsourcing* paling lama 5 tahun.² *Outsourcing* sendiri adalah istilah masyarakat untuk menyebut jenis hubungan kerja yang dalam UU No. 13 tahun 2003 diistilahkan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan kerja pada perusahaan lain, yaitu hubungan kerja yang bersifat tertentu dan hanya untuk jenis dan pekerjaan yang bersifat penunjang produksi.

Seiring dilegalkannya praktik *outsourcing*, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menuai banyak kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Namun, Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya

¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, h. 23.

² Agusmidah, *Ibid*, h. 32.

bentuk-bentuk usaha baru yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat. Sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* akan tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.³

Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan. Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Ada beberapa alasan penolakan, karena

³ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, h. 1.

banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem *outsourcing*. Penyimpangan yang sering terjadi antara lain:⁴

1. Upah pekerja *outsourcing* dibawah ketentuan UMK.
2. Pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek.
3. Para pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus-menerus.
4. Perusahaan *outsourcing* baik langsung maupun tidak langsung memungut biaya dari calon pekerja.
5. Perusahaan *outsourcing* memotong upah dari para pekerjanya sendiri.
6. Para pekerja *outsourcing* tidak mendapat THR.

Dalam agama Islam, hakikat manusia adalah sama, untuk mengemban amanat illahiahnya yakni membangun dunia mencapai kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan pikirannya, itulah modal dasar yang paling fundamental. Keduanya bersifat fungsional, tetapi dalam perkembangannya terutama sejak nilai tukar digunakan maka menjadilah ia bersifat struktural dan bahkan diskriminatif sesuai dengan tahap perkembangan masyarakatnya. Proses sejarah yang salah inilah yang harus dikoreksi dalam cara pandang baru, dimana orang yang bekerja dengan tenaga yang biasa disebut buruh hendaknya dikembalikan pada fitrahnya secara proporsional terutama dalam proses produksi. Firman Allah Qs. An Nahl ayat 90 yang menjelaskan tentang kewajiban majikan terhadap para pekerjanya.

⁴ Libertus Jehani, *Ibid*, h. 3-4.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ 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.*” (Qs. An Nahl : 90)⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada para majikan untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Bagaimanapun seorang pekerja adalah seorang manusia yang merupakan kaum kerabat dari majikan sehingga tidak ada suatu perbedaan di antara keduanya.

Juga ditambahkan dalam firman Allah Qs. Al-Ahqaf ayat 19 mengenai kewajiban majikan dalam memberikan upah yang cukup kepada para pekerjanya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ 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.*” (QS. Al-Ahqaf : 19)⁶

⁵ Departemen Agama RI, *Al - Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

⁶ Departemen Agama RI, *Al - Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

Pada ayat yang kedua dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada para majikan untuk memberikan upah yang sewajarnya mereka peroleh. Hal ini dikarenakan bahwa pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan, maka wajib hukumnya bagi para majikan untuk menyejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam memberikan upah yang layak dan tidak merugikan para pekerjanya.

PT. Deta Sukses Makmur adalah perusahaan di bidang jasa pengelolaan dan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Perusahaan yang berdiri pada tahun 2010 ini telah mengelola 600 lebih karyawan *outsourcing*, dan perusahaan pengguna jasa yang berjumlah 38 perusahaan. Berikut adalah tenaga yang dikelola oleh PT. Deta Sukses Makmur:

No.	Tenaga yang dikelola		
1.	General Administrasi	17.	Satpam
2.	Front Office	18.	Koordinator Satpam
3.	Sekretaris	19.	General Service
4.	Litbang	20.	Office Boy
5.	Legal Advisor	21.	Cleaning Service
6.	Operator Telepon	22.	Operator Produksi
7.	Information Tehnology	23.	Operator Sewing
8.	Administrasi Iklan	24.	Operator Cuting
9.	Business Support	25.	Operator Packing
10.	Sales Support	26.	Finishing
11.	Sales Representative	27.	Supervisor
12.	Sales Iklan Baris	28.	Gudang
13.	Sales Promotion Girls	29.	Ekspedisi

14.	Sales Merchandiser	30	Driver
15	Telemarketing	31.	Mekanik
16.	Koordinator Sales	32.	Teknisi

Tabel 1.1 Data dari PT. Deta Sukses Makmur⁷

Para tenaga kerja tersebut direkrut oleh perusahaan kemudian ditempatkan pada perusahaan klien. Dalam mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), para tenaga kerja yang dikelola akan diperpanjang masa kerjanya apabila kinerjanya memuaskan. Namun, selama masa perjanjian kerja, ada karyawan *outsourcing* yang tidak terpenuhi upahnya dengan baik karena kebijakan perusahaan yang merumahkan karyawan *outsourcing* dengan alasan kinerjanya kurang memuaskan. Tidak adanya transparansi mengenai rincian upah yang diterima karyawan *outsourcing* juga membuat karyawan *outsourcing* tidak mengetahui perolehan dan potongan upahnya selama satu bulan.

Masalah tenaga kerja (buruh) memang menjadi sebuah masalah yang perlu mendapat perhatian dan merupakan masalah yang kompleks, karena perkembangan sebuah bisnis dan perekonomian pada umumnya tidak akan lepas dari peran para tenaga kerja (Sumber Daya Manusia). Sementara dalam Islam sendiri sudah mengatur tentang berbagai aspek pengupahan tanpa merugikan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan majikan. Maka dari itu, penulis mengangkatnya menjadi sebuah judul skripsi : **“Analisis**

⁷ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

**Pengupahan *Outsourcing* Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur
Dalam Perspektif Ekonomi Islam.”**

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini pembatasan masalah dibatasi pada sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Deta Sukses Makmur dalam perspektif ekonomi Islam. Dari batasan masalah tersebut terbagi dua pokok bahasan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur?
2. Bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* di PT. Deta Sukses Makmur menurut perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan sistem pengupahan *outsourcing* pada karyawan yang diterapkan oleh PT. Deta Sukses Makmur.
2. Untuk mengetahui kesesuaian antara sistem pengupahan ekonomi Islam dengan praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur.

B. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan pencerahan dan daya guna bagi pihak-pihak yang berkaitan, yakni sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa

Menambah khasanah keilmuan demi meningkatkan kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional, serta mengetahui terkait sistem pengupahan dalam praktik *outsourcing*.

2. Bagi institusi.

Memberikan sumbangan wacana pemikiran serta motivasi kepada pemerintah maupun lembaga yang terkait khususnya pada lembaga *outsourcing* PT. Deta Sukses Makmur agar selalu menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam.

3. Bagi pihak lain

Penulis berharap dengan adanya penulisan skripsi ini, dapat memperkaya wawasan dan wacana dalam ekonomi Islam bagi masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai sumbang saran dan masukan bagi lembaga penyedia jasa layanan *outsourcing* dalam menetapkan upah yang adil dan layak, sehingga tidak ada unsur kedzaliman.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam bagian ini penulis akan menguraikan penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang kemudian dijadikan bahan acuan dan referensi

dalam melakukan penelitian ini. Penelitian yang mengkaji mengenai persoalan *outsourcing* belum begitu banyak, penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Syafi'i, mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jurusan Perbankan Syariah tahun 2008 dengan judul, "*Outsourcing* Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perspektif Ijarah". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk kerjasama perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa dan bagaimana pandangannya jika ditinjau dari perspektif *ijarah*. Serta bagaimana proses pemenuhan hak-hak karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan penelitian lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan dengan berbagai referensi buku.

Dalam penelitian tersebut, terdapat kesimpulan bahwa sistem kerja sama pada *outsourcing* digambarkan dalam bentuk paralel. Karena perusahaan pengguna tenaga kerja menyewa dari perusahaan *outsourcing*, dan perusahaan *outsourcing* membayar karyawan untuk bekerja pada pengguna jasa *outsourcing*. Sistem ini dikatakan *ijarah*, yang objeknya adalah manusia dan manfaatnya. Dan *ijarah* tersebut merujuk pada status tenaga kerja yang menjadi milik perusahaan *outsourcing*. Penelitian ini

menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan datanya melalui studi kepustakaan.⁸

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Didi Aditia Permana, mahasiswa UIN Sunan Kalijaga jurusan Muamalat tahun 2009 dengan judul, “Perjanjian Kerja *Outsourcing* Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja *outsourcing* yang terdapat dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perspektif hukum Islam.

Dalam penelitian tersebut terdapat kesimpulan mengenai penjelasan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem pengupahan, keselamatan kerja, dan mekanisme-mekanisme perjanjian lain telah tertera tanpa merugikan tenaga kerja dan tetap melindungi hak-hak para tenaga kerja. Sementara dalam perspektif hukum Islam sendiri, penulis mengambil acuan pada teori *fiqh muamalah* yang dapat berhubungan dengan akad *ijarah*. Dari kedua sumber teori tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya penyimpangan dalam UU tersebut. Hal ini dikarenakan semua perjanjian kerja, upah, maupun perjanjian-perjanjian lain dapat dikatakan tidak bermasalah jika segala

⁸ Moch. Syafi'i, *Outsourcing Ditinjau Dari Perspektif Ijarah*, Skripsi Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.

perjanjian tersebut dijelaskan diawal masa perjanjian dan tidak adanya unsur penipuan didalamnya.⁹

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan Uti Ilmu Royen, SH, mahasiswi Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang tahun 2011 dengan judul, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja, waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kabupaten Ketapang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.¹⁰

⁹ Didi Aditia Permana, *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam*, Skripsi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

¹⁰ Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Tesis Mahasiswi Universitas Diponegoro Semarang, 2009.

Pada penelitian sebelumnya, hanya membahas tentang sistem pengupahan dari segi hukum. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis lebih fokus pada praktik sistem pengupahan *outsourcing* di lapangan dengan menggunakan pandangan sistem pengupahan dalam ekonomi Islam.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.¹¹

Menurut Prof. Dr. Sugiyono, dalam bukunya yang berjudul “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*” mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif yang berdasarkan pada paradigma *interpretive*, suatu realitas atau obyek tidak dapat dilihat secara parsial atau dipecah ke dalam beberapa variabel. Penelitian kualitatif memandang suatu obyek sebagai sesuatu yang dinamis, hasil konstruksi pemikiran dan pemikiran terhadap gejala yang diamati, serta utuh karena

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993, h. 3.

setiap aspek dari obyek itu mempunyai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.¹²

2. Lokasi penelitian

Obyek dalam penulisan ini adalah PT. Deta Sukses Makmur yang beralamat di Jl. Lampersari Raya No. 12 C Semarang.

3. Sumber data

Sumber data yang dimaksud penulis adalah subyek dari mana data yang diperoleh untuk memudahkan mengidentifikasi sumber data, maka penulis mengaplikasikan sumber data tersebut menjadi dua yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data, dan memberikan data langsung pada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi yang berkaitan dengan sistem pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur. Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini adalah Direktur dan karyawan PT. Deta Sukses Makmur.
- b. Data sekunder, yaitu informasi yang dapat mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sistem pengupahan dalam ekonomi Islam, sistem *outsourcing*, dan profil PT. Deta Sukses Makmur. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dapat

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, cet ke-17, h. 11.

diperoleh dari buku, majalah, hasil dokumentasi maupun arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian.

4. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengonstruksi orang, kejadian, organisasi, motivasi, perasaan sebagainya yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (*interviewee*).¹³ Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan sistem pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur. Obyek responden wawancara adalah Direktur dan karyawan PT. Deta Sukses Makmur.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang bersangkutan dengan permasalahan penelitian. Dalam metode pengumpulan data ini penulis menggunakan data dari PT. Deta Sukses Makmur berupa data yang resmi untuk mendapatkan data yang tepat dan relevan. Seperti profil perusahaan, jumlah

¹³ Lexy J. Moleong, *Ibid*, h. 155.

karyawan, besaran gaji/upah, brosur, dan *website* resmi dari PT.

Deta Sukses Makmur.

5. Teknik analisis data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan observasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.¹⁴

Dalam penelitian ini teknik analisa yang digunakan adalah deskriptif analisis, untuk menganalisis dan menggambarkan tentang sistem pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. Deta Sukses Makmur ditinjau dalam ekonomi Islam secara objektif, dengan membandingkan antara data lapangan dengan teori pengupahan dalam ekonomi Islam.

¹⁴ Sugiyono, *Ibid*, h. 244-245.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis membagi kedalam lima bab. Dan penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASANTEORI UPAH

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pengupahan yang meliputi pengertian upah dalam pandangan umum, upah dalam perspektif ekonomi Islam, sistem penetapan upah dalam Islam, perjanjian kerja dalam Islam, dan sistem *outsourcing*.

BAB III PENYAJIAN DATA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan gambaran umum PT. Deta Sukses Makmur, Praktik Pengupahan *outsourcing* pada PT. Deta Sukses makmur, dan perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Deta Sukses Makmur.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis kesesuaian antara sistem pengupahan Islami dengan praktik pengupahan *outsourcing*, dan analisis

perjanjian kerja Islami dengan perjanjian kerja *outsourcing* pada PT. Deta Sukses Makmur.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini penulis akan merumuskan kesimpulan dari uraian-uraian juga penjelasan yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dan selanjutnya memberikan saran-saran yang dapat penulis sampaikan yang dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan kepada PT. Deta Sukses Makmur.

BAB II

LANDASAN TEORI UPAH

A. Upah Dalam Pandangan Umum

1. Pengertian Upah

Pengertian upah menurut ketentuan umum Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan, dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Upah dapat kita pandang dari dua segi yaitu, moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya: “Pekerja kaya atau miskin, diberi

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya.”²

Beberapa tahun silam gaji dan upah adalah dua istilah yang menurut pandangan kebanyakan orang memiliki arti yang berbeda. Kebanyakan orang berpendapat bahwa apabila seseorang bekerja dan mendapatkan gaji maka orang tersebut terasa akan lebih terhormat dan menunjukkan status yang lebih tinggi. Namun saat ini, kebanyakan orang tidak begitu memperdulikan istilah tersebut, karena prioritasnya adalah pekerjaan tersebut menghasilkan pendapatan yang besar.³

2. Tujuan Pengupahan

Tujuan diberikannya upah atau imbalan dari majikan kepada pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan, antara lain:⁴

a. Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka.

Perusahaan bukan hanya perlu memenuhi kewajiban normatifnya, tetapi sekaligus ingin agar tenaga profesional yang baik yang mereka butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan akan berkomitmen penuh pada perusahaan tersebut.

b. Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi.

Tenaga kerja yang telah masuk harus memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai kemampuan

² M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997, h. 116.

³ F. Winarno dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah (Edisi Revisi)*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Widyatama, 2008, h. 15.

⁴ *Ibid*, h. 23.

mereka. Untuk itu kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang gairah kerja.

c. Mendorong peningkatan kualitas SDM.

Salah satu misi yang harus dilakukan perusahaan adalah secara bertahap melakukan pergantian teknologi dan memodernkan proses dan sistem operasinya, dan karena itu kualitas SDM harus ditingkatkan pada standar tertentu. Misi tersebut mengisyaratkan bahwa perusahaan akan menerapkan konsep organisasi belajar yang akan lebih cepat dicapai dan mendorong orang untuk berminat belajar terus menerus.

d. Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja.

Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan biaya tenaga kerja, agar seimbang dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

3. Kebijakan Pemerintah tentang Pengupahan

Pemerintah telah mengatur mengenai syarat kebijakan pengupahan yang melindungi para pekerja, yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88, 89, dan 90.

Pasal 88, menyatakan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;

- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵

Pasal 89, menyatakan bahwa:

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.⁶

Pasal 90, menyatakan bahwa:

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.⁷

⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89.

⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90.

Juga ditambahkan mengenai ketentuan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan pasal 3 ayat 1, yang berbunyi: “Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.”⁸

4. Komponen Gaji dan Upah

Jumlah yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja akan terdiri dari gaji atau upah pokok ditambah dengan tunjangan yang diberikan dalam bentuk uang dan uang lembur. Sebagai contoh komponen gaji atau upah adalah sebagai berikut:⁹

a. Upah/gaji Pokok

Merupakan jumlah imbalan yang dianggap layak bagi seorang pekerja untuk memenuhi penghidupan selama satu bulan.

b. Upah Lembur

Merupakan bentuk imbalan yang dibayarkan pada pekerja dikarenakan melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja yang diperjanjikan.

c. Tunjangan Hari Raya

Adalah tambahan gaji/upah yang diberikan pada saat menjelang hari raya keagamaan.

d. Bonus

⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 3.

⁹ F. Winarno dan G. Sugiyarso, *Ibid*, h. 10-11.

Adalah pemberian pendapatan tambahan bagi pekerja yang hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Bonus tidak diberikan merata pada seluruh karyawan.

e. Insentif

Adalah bentuk tambahan gaji/upah yang diberikan kepada pekerja apabila target penjualan tercapai. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah

Dalam penentuan besarnya upah ada beberapa pihak yang dapat menentukan upah dalam suatu perjanjian kerja, antara lain:¹⁰

- a. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
- b. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
- c. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.

Sementara itu, penentuan besar kecilnya upah para pekerja dapat dipengaruhi dan mengacu pada faktor-faktor penting sebagai berikut:¹¹

¹⁰ Dewi Lestari, *Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, UIN Walisongo Semarang, 2015, h. 15.

a. Ketetapan Pemerintah.

Dalam penentuan gaji dan upah yang perlu diingat adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk menetapkan tingkat upah di beberapa perusahaan digunakan ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) atau standar upah pada daerah yaitu Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK).

b. Tingkat upah di pasaran.

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survei. Perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan besarnya upah pada karyawannya dengan cara menyamakan atau melebihkan sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung dari strategi dan kemampuan perusahaan tersebut.

c. Kemampuan perusahaan.

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung daripada finansial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain, yang bergantung pada kondisi finansial perusahaan.

¹¹ F. Winarno dan G. Sugiyarso, *Ibid*, h. 19-21.

d. Kualifikasi SDM yang digunakan.

Saat ini tingkat teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping itu segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

e. Kemauan perusahaan.

Perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya akan berpegang pada apa yang menurutnya wajar.

f. Tuntutan pekerja.

Tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan biasanya dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar.

B. Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Islam sebagai suatu doktrin ekonomi yang berlandaskan kepada Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Ijtihad para ulama' mendefinisikan upah dalam wilayah *fiqh muamalat*, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah* atau *ijarah*, yang menurut bahasa ialah *ujrah* berarti upah. Menurut Sayyid Sabiq dalam Fikih Sunah, *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadhu* (ganti/kompensasi). *Ujrah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang

mengontrak). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi atau imbalan inilah yang disebut *ujrah*.¹² Sedangkan *ujrah (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujrah* terbagi menjadi dua, yaitu: Pertama *ujrah al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP. Kedua, *ujrah Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.¹³

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain:¹⁴

1. Menurut Hanafiyah, transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi.
2. Menurut Malikiyah dan Hambali, Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.
3. Menurut Syafi'iyah, Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu, bersifat dapat dimanfaatkan dan dibolehkan dengan suatu imbalan tertentu.
4. Menurut Al-Jaziri, sewa (*ijarah*) dalam akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu. *Ijarah* dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹⁵

¹² Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996, h. 83.

¹³ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 871.

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 113.

¹⁵ Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer : Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012, h. 185.

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:¹⁶

1. Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang diperjanjikan saja tanpa harus menyebutkan masa kerjanya.
2. Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.
3. Transaksi *ijarah* yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaannya.

Sebenarnya antara sewa dan upah terdapat perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “Seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti “Para karyawan di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.” Di Indonesia kata *ujrah* sendiri lebih dikenal dengan istilah upah, yaitu uang atau lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁷ Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Menurut pernyataan Professor Benham : “Upah dapat

¹⁶ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 193.

¹⁷ Hendi Suhendi, *Ibid*, h. 113.

didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”.¹⁸

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Upah diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:¹⁹

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.

2. Upah yang sepadan (*ajrul misti*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Pada dasarnya ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran

¹⁸ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 361.

¹⁹ Nurul Huda, et al, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta : Kencana, 2008, Ed. 1, Cet. 1, h. 230.

agama Islam.²⁰ Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian, Ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Quran, as-sunnah sebagai sumber utama. Sedangkan *ijma'* dan *qiyas* merupakan pelengkap untuk memahami al-Quran dan as-sunnah.²¹

Disyariatkan sewa-menyewa dan penggunaan potensi orang lain dalam sistem pengupahan cukup besar, karena didalamnya mengandung manfaat bagi manusia. Menggunakan potensi orang lain untuk melakukan kerja, baik di sektor pertanian, industri maupun jasa, merupakan aktifitas yang bersifat ekonomi yang dapat memenuhi kebutuhan orang lain. Setiap manusia dapat memenuhi kebutuhannya dengan upah yang mereka terima dari hasil kerja mereka.²²

Dalam kehidupan, seseorang terkadang dapat memenuhi kebutuhannya tanpa melakukan pembelian karena keterampilan yang mereka miliki sendiri. Akan tetapi terkadang harus menyewa jasa seseorang untuk memenuhi kebutuhan karena keterbatasan keterampilan yang dimiliki. Seperti mendirikan bangunan, dalam keadaan dimana kita mesti menyewa tenaga buruh yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut.

²⁰ M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 4.

²¹ Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, Jakarta: Djembatan, 2001, h. 13.

²² Ismail Nawawi, *Ibid*, h. 193.

Rukun dan Syarat Upah

1. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan bagi *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.
2. Sighat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa upah-mengupah.
3. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.²³

C. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Ada perbedaan pendapat yang besar oleh para ahli ekonomi mengenai masalah sistem pengupahan. Sistem pengupahan yang juga mencakup seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima dan ditetapkan. Ada yang mengatakan upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup, upah di pasaran, standar pemerintah, kelayakan, dan lain-lain. Sedangkan penentuan berdasarkan standar perusahaan ada beberapa standar yang menentukan besarnya pengupahan, seperti standar kompetensi maupun

²³ Hendi Suhendi, *Ibid*, h. 117-118.

pertimbangan pekerja pada tempat ia bekerja. Penetapan upah menurut standar kompetensi adalah sebagai berikut:²⁴

1. Kompetensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat keterampilan teknis, seperti pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik perbengkelan, pekerjaan di proyek-proyek yang bersifat fisik, dan pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.
2. Kompetensi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan sebagainya.
3. Kompetensi manajerial, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manajer, sumber daya manusia, manajer produksi, manajer keuangan, dan sebagainya.
4. Kompetensi intelektual, yaitu tenaga di bidang perencanaan, seperti konsultan, dosen, guru, dan sebagainya.

Sedangkan menurut pertimbangan dasar perusahaandalam penentuan upah dan gaji pekerja adalah sebagai berikut:²⁵

1. Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada

²⁴ Ismail Nawawi, *Ibid*, h. 191.

²⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPF, 1987, h. 130.

banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

2. Upah Menurut Lama Kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelebihan dan kekurangan cara ini antara lain:

a. Kelemahan

- Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

b. Kelebihan

- Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
- Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3. Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol dibandingkan dengan karyawan muda (junior). Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya, tetapi karena masa kerjanya.

Syariat Islam tidak menjelaskan secara rinci mengenai masalah penentuan upah di dalam Al-Qur'an maupun Hadits. Namun terdapat batasan-batasan yang mengatur tentang pengupahan yang baik, sebagaimana dalam Firman Allah yang berbunyi:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝﴾

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu

dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Qs. Al-Baqarah: 233)²⁶

Pada ayat diatas, bahwa diperintahkan bagi para majikan untuk membayarkan upah pekerjanya menurut kepatutan dan kelayakan. Karena sungguh berjasa bagi pekerja yang telah bekerja dengan baik dan memberikan manfaat atas pekerjanya. Maka tidak ada salahnya jika para majikan memberikan upah sesuai kadar yang telah dikerjakannya.

1. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Rasulullah memberikan contoh yang baik mengenai cara pengupahan yang baik, yaitu menentukan upah sebelum dimulainya suatu pekerjaan.²⁷ Dalam hadist Rasulullah yang berbunyi:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya : *Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”*.²⁸

²⁶ Departemen Agama RI, *Al - Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

²⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 36.

Pada hadist tersebut Rasulullah melarang para majikan mempekerjakan pekerjaanya sebelum dijelaskan terlebih dahulu besaran upahnya. Karena dengan penetapan upah diawal, diharapkan akan memberikan motivasi bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan. Juga memberikan kenyamanan bagi para pekerja karena pekerjaan dan upahnya sesuai dengan kesepakatan kerja dengan majikan.²⁹

2. Membayarkan Upah Sebelum Kering Keringatnya

Rasulullah menganjurkan untuk memberikan upah pekerja ketika mereka selesai melakukan pekerjaannya.³⁰ Hal ini juga diterangkan dalam hadist Rasulullah yang berbunyi:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : *Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."*³¹

Dalam hadist diatas terdapat anjuran Rasulullah bagi para majikan untuk membayarkan upah pekerja tanpa menunda waktu pembayarannya. Oleh karena itu bagi para majikan hendaklah untuk bersegera membayarkan hak (gaji/bayaran) para pekerjaanya sesegera mungkin, supaya tidak mendzalimi mereka.³²

²⁸ Abi Bakar Ahmad bin Husain bin al-Baihaqi, *As-Sunnan-al-Kubra*, Vol. VI, Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah, 1987, h. 198.

²⁹ Lukman Hakim, *Ibid*, h. 36.

³⁰ Lukman Hakim, *Ibid*.

³¹ Abi Bakar Ahmad bin Husain bin al-Baihaqi, *Ibid*, h. 199.

³² Afzalurrahman, *Ibid*, h. 390.

3. Adil dan Jujur

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar dari hasil kerja yang seharusnya mereka peroleh.³³ Seperti dalam firman Allah Qs Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”*
(Qs Al-Jaatsiyah : 22)³⁴

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah

³³ Afzalurrahman, *Ibid*, h.363.

³⁴ Departemen Agama RI, *Al - Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.

dan majikan akan dipertimbangkan secara adil.³⁵ Islam sangat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam segala aspek kehidupan. Termasuk dalam kerja sama bisnis sebagaimana Islam menghargai nilai keadilan, dan mengecam kezaliman yang menciptakan kecurangan. Nilai kejujuran dan keadilan ini akan membawa rahmat, ketentraman dan kesejahteraan. Begitupun sebaliknya, kezaliman dalam kerja sama bisnis hanya akan menjauhkan seseorang dari rahmat dan berkah Allah SWT. Betapa pentingnya untuk berlaku jujur dan adil, karena setiap mukmin harus berusaha mentaatinya, agar kemitraan bisnis itu membawa keselamatan dunia dan akhirat.³⁶

Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua, yaitu:³⁷

a. Adil Bermakna Transparan

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah, waktu, tata cara pembayaran, dan rincian upah selama masa kerjanya.

b. Adil Bermakna Proporsional

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Jadi, menurut pandangan ekonomi Islam majikan harus membayarkan upah pekerjaannya sesuai dengan bagian yang pantas untuk

³⁵ Afzalurrahman, *Ibid*, h. 365.

³⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009, h. 242.

³⁷ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 871-874.

diterima. Apabila majikan memberikan upah secara tidak adil dan tanpa mempertimbangkan upah secara tepat, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak dituntut untuk bersikap adil dan jujur sehingga terbentuk sebuah kerja sama yang bermanfaat. Prinsip keadilan dan kejujuran ini harus dijunjung tinggi agar tidak ada unsur penindasan dari pihak majikan maupun pekerja.

4. Layak

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.³⁸ Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.

Dalam penentuan upah, terdapat acuan tingkat upah pekerja sehingga seorang pekerja layak mendapatkan besaran upah tersebut, yaitu:³⁹

a. Kebutuhan hidup minimum.

Nilai kebutuhan hidup minimum pekerja dapat dijadikan sebagai acuan penentuan tingkat upah. Nilai kebutuhan pokok minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh

³⁸ Afzalurrahman, *Ibid*, h. 365.

³⁹ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Ibid*, h.24-27.

pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Seperti: makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan pelengkap lain (transportasi, kesehatan, pendidikan, dan lain-lain) menjadi hal pokok yang dibutuhkan oleh seseorang.

b. Upah Minimum Provinsi

Pada dasarnya, pelaksanaan upah minimum provinsi dilakukan oleh keputusan gubernur pada masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap selama satu bulan. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu akan disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya.

c. Survei pasar

Tujuan survei pasar tentang upah adalah memperoleh informasi akurat tingkat upah yang berlaku dipasaran dan tentang kebiasaan yang berlaku umum untuk digunakan dalam merumuskan kebijakan upah yang lebih tepat. Hal-hal yang perlu disurvei adalah:

- Kebijakan pokok tentang upah pada sektor industri tertentu.
- Metode yang digunakan perusahaan lain dalam mengelola imbalan, misalnya evaluasi jabatan, bentuk struktur upah, dan lain-lain.
- Besarnya upah pokok dan tunjangan, fasilitas dan komponen imbalan lain dari sejumlah jabatan yang dipilih.
- Rencana-rencana perusahaan lainnya dalam bidang pengupahan untuk masa 1-2 tahun mendatang.

Kriteria upah yang layak juga menjadi unsur penetapan upah dalam Islam. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

D. Perjanjian Kerja dalam Islam

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perburuhan. Secara umum perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Ketika perjanjian kerja tersebut telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak, maka timbul suatu hak dan kewajiban diantara keduanya. Majikan berhak mendapatkan manfaat dari hasil kerja yang dilakukan tenaga kerja, dan berkewajiban memberikan upah dan jaminan kerja kepada pekerjanya. Sedangkan hak dan kewajiban dari pekerja diantaranya:⁴⁰

a. Kewajiban pekerja

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- 2) Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti.

⁴⁰ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 154.

4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya.

5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak.

b. Hak-hak pekerja

1) Hak untuk memperoleh pekerjaan.

2) Hak atas upah sesuai yang ada dalam perjanjian.

3) Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.

4) Hak atas jaminan sosial.

5) Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.

6) Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.

7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.⁴¹

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*Ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Ketika perjanjian atau waktu ijab-kabul yang diperlukan adalah saling rela, direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridhaan makna pemilikan dan memperlakukan.⁴² Syarat sah dan tidaknya transaksi *ijarah* tersebut adalah adanya jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah atau halal. Tidak diperbolehkan mengontrak tenaga kerja untuk memberikan jasa yang

⁴¹ Afzalurrahman, *Ibid*, h. 391-392.

⁴² Suhrawardi K. Lubis, *Ibid*, h. 152.

diharamkan.⁴³ Adapun hal-hal yang terkait dengan perjanjian kerja, diantaranya:

1. Ketentuan kerja

Ijarah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Adapun yang menjadi ketentuan kerja ini meliputi:⁴⁴

a. Bentuk kerja

Tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya *fasid* (rusak).

b. Waktu kerja

Dalam transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.

c. Upah

Disyaratkan juga upah transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Upah transaksi *ijarah* boleh tunai dan boleh juga tidak, dengan syarat harus jelas. Dan

⁴³ Nurul Huda, et al, *Ibid*, h. 229.

⁴⁴ Nurul Huda, et al, *Ibid*.

waktu pembayaran upah harus ditentukan, misalnya harian, bulanan, atau tahunan.

2. Penyelesaian Perselisihan

Dalam sebuah hubungan kerja yang terjalin antara majikan dan pekerja, sangat memungkinkan timbulnya sebuah perselisihan. Misalnya perselisihan yang timbul karena pelanggaran peraturan majikan oleh tenaga kerja maupun adanya perselisihan diantara para tenaga kerja. Dalam Islam, terdapat penyelesaian perselisihan melalui 3 jalan, yaitu:⁴⁵

a. Musyawarah (*shulhu*)

Musyawarah (*shulhu*) adalah jalan pertama dalam menyelesaikan sebuah perselisihan dalam suatu akad diantara kedua belah pihak. Pengertian *shulhu* dalam *fiqh* adalah suatu jenis akad untuk mengakhiri perlawanan antara dua orang yang saling berlawanan, atau untuk mengakhiri sengketa.

b. Arbitrase (*tahkim*)

Tahkim dapat diartikan sebagai pengangkatan seseorang menjadi wasit dalam menyelesaikan perselisihan atau sengketa. Dengan kata lain, pengertian *tahkim* ialah tempat bersandarnya dua orang yang bertikai kepada seseorang yang mereka ridhai keputusannya untuk menyelesaikan pertikaian para pihak yang bersengketa.

c. Jalan peradilan (*al-Qadha*)

⁴⁵ Rika Delfa Yona, *Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014, h. 33.

Qadha dapat diartikan sebagai lembaga/Institusi peradilan yang bertugas untuk menyampaikan keputusan hukum yang bersifat mengikat. Orang yang berwenang menyelesaikan perkara pada pengadilan semacam ini dikenal dengan *qadhi* (hakim).

E. Sistem *Outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu perjanjian kerja sama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).⁴⁶

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada aktivitas produksi dan jasa yang berkualitas sehingga memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satunya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai SDM yang

⁴⁶ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Yustisia, 2013, h. 129.

bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.

1. Peraturan *outsourcing* (alih daya)

Peraturan hukum *outsourcing* diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, dan 66 sebagai berikut:

Menurut Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnyamelalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secaratertulis.”

Menurut Pasal 65 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

- 1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara

tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

- 6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- 7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- 8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.⁴⁷

2. Perjanjian dalam *outsourcing*

Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* harus memenuhi ketentuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perjanjian yang dibuat oleh kedua perusahaan secara tertulis.⁴⁸

Syarat dari pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dari perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

⁴⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64, 65, 66.

⁴⁸ Danang Sunyoto, *Ibid*, h. 133.

- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- e. Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- f. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan.⁴⁹

Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat, yaitu:

- Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan dan atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- Pemenuhan hak-hak seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁵⁰

Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa

⁴⁹ Danang Sunyoto, *Ibid*,

⁵⁰ Danang Sunyoto, *Ibid*,

outsourcing hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*.⁵¹

3. Hubungan secara hukum antara karyawan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan menggunakan perjanjian kerja sama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang tertentu dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Jika dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Dalam penyelesaian perselisihan yang timbul, perusahaan *outsourcing* harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodasi kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Peraturan Perusahaan (PP) berisi tentang hak dan kewajiban yang terikat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing* dan disepakati bersama.⁵²

⁵¹ Danang Sunyoto, *Ibid*, h. 135.

⁵² Danang Sunyoto, *Ibid*, h. 136.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja samanya pun harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*.

BAB III

PENYAJIAN DATA

A. Gambaran Umum PT. Deta Sukses Makmur

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Deta Sukses Makmur

PT. Deta Sukses Makmur adalah perusahaan di bidang jasa pengelolaan dan penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*) yang telah dipercaya banyak perusahaan untuk mengelola dan menyediakan tenaga kerja. Maksud dan tujuan PT. Deta Sukses Makmur adalah memberikan kemudahan pengelolaan SDM agar perusahaan dapat berkonsentrasi dengan “*core business*” dan memberikan kelebihan efisiensi dalam pengaturan biaya dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan serta mendapatkan pelayanan yang profesional dari SDM yang terlatih dan berpengalaman.¹

PT. Deta Sukses Makmur berdiri pada 20 Januari 2010 dan memulai bisnisnya dengan hanya 3 perusahaan klien. Namun saat ini, bisnis *outsourcing* tersebut semakin berkembang pesat dengan banyaknya karyawan *outsourcing* yang dikelola mencapai 600 lebih dan perusahaan klien yang berjumlah 38 perusahaan. Perusahaan yang beralamat di Jl.

¹ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

Lampersari Raya No. 12 C Semarang ini juga telah membuka cabang di Bandung.²

2. Visi dan Misi

a. Visi

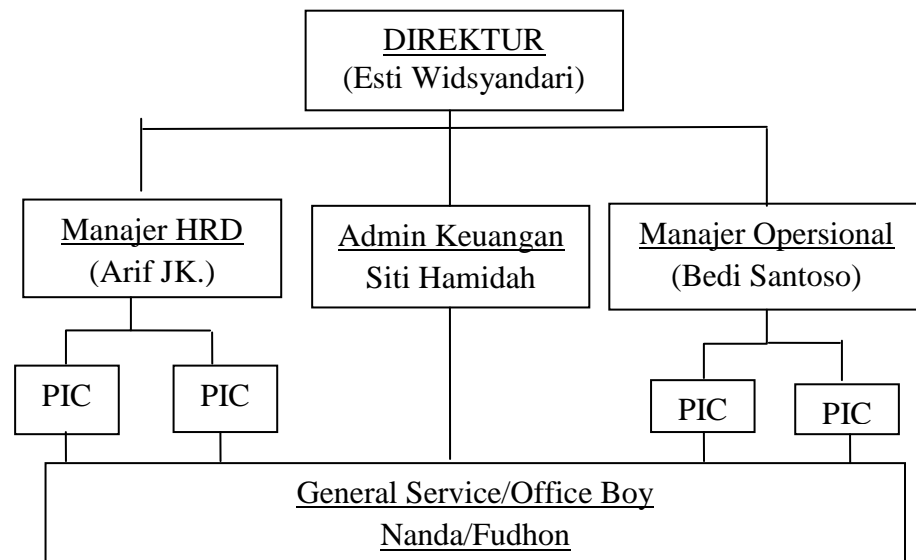
Menjadi perusahaan jasa terkemuka yang mampu melayani segala kebutuhan, agar terwujud dunia bisnis Indonesia yang lebih baik.

b. Misi

Profesional dan komitmen adalah landasan untuk dapat melayani dengan sempurna

3. Struktur Manajemen

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Deta Sukses Makmur membentuk bagan struktur manajemen sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur manajemen PT. Deta Sukses makmur³

² Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang, 13 April 2016.

Susunan struktur manajemen PT. Deta Sukses Makmur dengan jabatan tertinggi dalam perusahaan dipegang oleh Direktur yang membawahi tiga bagian, yaitu Manajer HRD, Manajer Operasional, dan Admin Keuangan. Masing-masing Manajer HRD dan Manajer Operasional akan membawahi 2 PIC atau *Person In Charge*.

4. Job Description PT. Deta Sukses Makmur

a. Manajer HRD

Manajer HRD memiliki tugas untuk menyiapkan karyawan baru, membuat Surat Perintah Tugas (SPT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta menyiapkan perlengkapan alat-alat admin di lokasi kerja. Semua aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan Manajer HRD ini bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Manajer HRD juga membawahi dua PIC atau *Person In Charge*, yakni bagian yang menangani hal-hal tertentu dalam lingkup kerja karyawan di perusahaan klien.

b. Manajer Operasional

Manajer Operasional bertugas untuk membawahi wilayah-wilayah operasional PT. Deta Sukses Makmur serta mengantar karyawan baru ke lokasi tugas untuk pertama kalinya, juga melayani karyawan dalam mengawasi hasil kinerja karyawan, menerima hasil kerja seluruh bagian operasional, dll. Semua aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan Manajer Operasional ini bertanggung jawab langsung

³ Data dari Bp. Arif JK., sebagai manajer HRD PT. Deta Sukses Makmur, Semarang 13 April 2016.

kepada Direktur. Sama seperti Manajer HRD, Manajer Operasional juga membawahi dua PIC atau *Person In Charge*, yakni bagian yang menangani hal-hal tertentu dalam lingkup operasional perusahaan.

c. Admin Keuangan

Tugas dari admin keuangan sendiri adalah mengelola keuangan perusahaan yang dibuat dalam laporan arus kas dalam setiap periode, juga menjaga semua rahasia perusahaan seperti dokumen data dan keuangan secara benar dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur.

d. *General Service / Office Boy*

Tugas dari *General Service* adalah menangani keluhan dan permintaan karyawan, register awal lamaran kerja yang masuk, dll. Seorang *General Service* di PT. Deta Sukses makmur juga bertugas melayani dan melakukan perintah setiap keperluan dari semua elemen manajer di perusahaan tersebut.

5. Pelayanan

Jenis pelayanan yang ditawarkan oleh PT. Deta Sukses Makmur adalah sebagai berikut:⁴

a. Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Sebagai penyedia tenaga kerja, PT. Deta Sukses Makmur membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga yang profesional dan terlatih dengan melakukan seleksi sesuai kriteria karyawan yang

⁴ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

dipersyaratkan, menempatkan, mengelola, memantau, serta membayar karyawan berdasarkan kontrak kerja yang disepakati. Juga membantu perusahaan dalam hal pengaturan hubungan ketenagakerjaan dan memberikan kelebihan efisiensi dalam pengaturan biaya.

b. *Event Organizer*

Dalam pengertian sederhana yang di sebut sebagai *Event Organizer* adalah pengelola suatu kegiatan. PT. Deta Sukses Makmur juga mampu membantu dalam hal pembuatan sebuah *event* atau acara yang diadakan oleh suatu kelompok tertentu, misalnya peluncuran produk baru, seminar, pesta, dan sebagainya.

c. Kontraktor

PT. Deta Sukses Makmur juga bisa disewa untuk menjalankan sebuah proyek pekerjaan berdasarkan permintaan konsumen. Seperti pada bidang barang, bidang tenaga kerja, proyek bangunan, dan lain-lain untuk mencapai sebuah target yang diinginkan klien.

6. Legalitas Perusahaan

Tabel 3.1 Legalitas PT. Deta Sukses Makmur⁵

Akte Pendirian Perusahaan	No. 07, 20-01-2010
Pengesahan Dep. Kehakiman & HAM	No. AHU11771.AH.01.01. Th 2010
Tanda Daftar Perusahaan	11.01.1.78.07141, tanggal 13-05-2015
NPWP	31.160.952.3-517.000

⁵ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

Surat Keterangan Terdaftar	PEM-0001027ER/WPJ.10/KP.15032010
Surat Pengukuhan Kena Pajak	PEM-04357/WPJ.10/KP.1503/2010
Surat Ijin Usaha Perdagangan	517/4478/11.01/PM/VI/2014, Semarang 15-12-2014
Surat Ijin Disnaker. Kota Semarang	560/746/2010, Semarang 29-04-2010
Surat Ijin Operasional Disnaker Prop. Jateng	6785/2013, Semarang 28-11-2013
Surat BUJPTP dari POLRI	SI/863/I/2015, Jakarta 27-01-2015
Pengesahan P2K3 Disnaker Kota Semarang	560/1725/KK/P2K3/2014, Semarang 09-09-2014
NPP BPJS Kota Semarang	LI110414
NPP BPJS Kesehatan	01730102

7. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur dilakukan mengacu berdasarkan persyaratan dan ketentuan yang disepakati dengan perusahaan klien melalui Perjanjian Kerjasama. Akan tetapi, perusahaan tetap memiliki kriteria tersendiri dalam merekrut karyawan menurut standar perusahaan. Secara umum, proses rekrutmen karyawan dilakukan sebagai berikut:

- a. Membuka Lowongan Kerja

Proses ini dimulai dengan *profiling* kandidat berdasarkan persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan klien. Selanjutnya pencarian kandidat dimulai dengan jaringan rekrutmen elektronik lewat situs internet (www.detasuksesmakmur.com dan situs lowongan kerja lain) dan diperbaharui secara berkala. Selain itu, PT. Deta Sukses Makmur juga secara aktif mengikuti *event job fair* yang turut berkontribusi dalam hal perekrutan karyawan baru.

b. Proses seleksi (administrasi dan tes)

Proses seleksi dilakukan mengacu pada kriteria karyawan yang dipersyaratkan oleh perusahaan klien. Dalam *interview* para pelamar harus melengkapi standar dokumentasi terlebih dahulu, seperti ijazah, KTP, daftar riwayat hidup, dll, kemudian *skill* dan pengalaman dibidang pekerjaan tersebut yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas.

c. *Training service*

Pelamar yang lolos seleksi dan belum mempunyai pengalaman di bidang pekerjaan tersebut akan di *training* terlebih dahulu sebelum ia dinyatakan baik dan layak.

d. Pelatihan dan pembekalan

Selama masa *training*, pekerja akan diberikan pelatihan dan pembekalan secara berkala sehingga mereka benar-benar mampu dan memenuhi standar.

e. Praktek lapangan

Masa rekrutmen yang terakhir adalah praktek lapangan. Praktek lapangan juga merupakan bentuk implementasi dari pelatihan dan pembekalan yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja.

8. Jenis Pekerjaan Yang dikelola

Tabel 3.2 Jenis Pekerjaan Yang Dikelola⁶

No.	Tenaga yang dikelola		
1.	General Administrasi	17.	Satpam
2.	Front Office	18.	Koordinator Satpam
3.	Sekretaris	19.	General Service
4.	Litbang	20.	Office Boy
5.	Legal Advisor	21.	Cleaning Service
6.	Operator Telepon	22.	Operator Produksi
7.	Information Tehnology	23.	Operator Sewing
8.	Administrasi Iklan	24.	Operator Cuting
9.	Business Support	25.	Operator Packing
10.	Sales Support	26.	Finishing
11.	Sales Representative	27.	Supervisor
12.	Sales Iklan Baris	28.	Gudang
13.	Sales Promotion Girls	29.	Ekspedisi
14.	Sales Merchandiser	30.	Driver
15.	Telemarketing	31.	Mekanik
16.	Koordinator Sales	32.	Teknisi

⁶ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

9. Daftar Perusahaan Pengguna Jasa (Klien)

Tabel 3.3 Daftar Perusahaan Pengguna (Klien)⁷

No.	Daftar Perusahaan Pengguna (Klien)	No.	Daftar Perusahaan Pengguna (Klien)
1	PT. KOMPAS MEDIA NUSANTARA	20	PT. SIRKULASI KOMPAS GRAMEDIA
2	PT. SIGMA CIPTA CARAKA	21	PT. GLOBAL INVESTAMA
3	PT. PERTAMINA (PERSERO)	22	PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA
4	PT. GRAMEDIA	23	PT. BANK CIMB NIAGA
5	PT. INTI (PERSERO)	24	PT. MIDAS TOUCH
6	PT. PLN (PERSERO) PIKITRING JBN	25	PT. MAXMODA INDO GLOBAL
7	PT. SAMINDRA UTAMA	26	PT. MATAHARI SILVERINDO
8	PT. JAMU BOROBUDUR	27	PT. SINAR MAJAPAHIT
9	KOPERASI SAS	28	MARIMAS
10	PT. ALCONA UTAMA NUSA	29	PT. PUHAN INDONESIA
11	PT. PERFILADO	30	PT. NESIA PAN PASIFIC KNIT
12	PT. WARTA MEDIA NUSANTARA	31	SAMSAT/UP3AD KAB. BREBES
13	RS. PANTI RAPIH	32	SWALAYAN LUWES
14	PT. SB CON PRATAMA	33	PT. INDONESIA POWER
15	PT. BANK SAHABAT PURBA DANARTA	34	SAMSAT/UP3AD KAB. PURWOREJO
16	PT. KADI INTERNASIONAL	35	SAMSAT/UP3AD KAB. TEGAL
17	PT. BINA MEDIA TENGGARA	36	SAMSAT/UP3AD KAB. SRAGEN
18	PT. PRODIA WIDYAHUSADA	37	SAMSAT/UP3AD KAB. REMBANG
19	PT. NUFARINDO	38	SPIEGEL BAR & BRISTO

⁷ PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

B. Praktek Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Deta Sukses Makmur

Dalam sistem pengupahan karyawan yang diterapkan oleh PT. Deta Sukses makmur terdapat dua model pembayaran tergantung kesepakatan dengan perusahaan klien, yaitu:⁸

1. Seluruh biaya tenaga kerja, seperti gaji, lembur, dan tunjangan-tunjangan lain dihitung dan ditagihkan terlebih dahulu kepada perusahaan klien dan setelahnya baru dibayarkan kepada karyawan.
2. Seluruh biaya tenaga kerja ditanggung oleh PT. Deta Sukses Makmur terlebih dahulu dan dibayarkan kepada karyawan, kemudian setelahnya baru ditagihkan kepada perusahaan klien sesuai kesepakatan dengan perusahaan pengguna.

Dalam menentukan besarnya upah karyawan PT. Deta Sukses Makmur mengikuti besaran upah yang ditetapkan perusahaan klien. Akan tetapi ada standar besarnya upah yang ditetapkan PT. Deta Sukses Makmur sebelum melakukan kegiatan kerjasama dengan perusahaan klien, antara lain tidak mau menerima kerjasama apabila upah karyawan dibawah UMK, upah karyawan dibawah harga pasaran menurut jenis pekerjaan masing-masing. Begitu juga, ada perbedaan dengan besaran upah karyawan menurut posisi pekerjaan yang berbeda. Sedangkan dalam waktu dan proses pembayarannya, PT. Deta Sukses Makmur selalu membayarkan upah karyawan setiap tanggal 30 atau akhir bulan. Apabila tanggal yang ditetapkan bertepatan dengan hari

⁸ Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur Perusahaan, Semarang, 13 April 2016.

libur, maka upah akan dibayarkan pada hari setelahnya, dan waktu pembayaran upah karyawan ini diluar perjanjian dengan perusahaan klien. Dalam proses pembayarannya adalah melalui transfer ke rekening karyawan *outsourcing* masing-masing yang sudah ditetapkan. Jadi dalam setiap waktu pembayarannya PT. Deta Sukses Makmur selalu berusaha membayarkan upah karyawannya menurut tanggal perjanjian kerja, tidak ada kaitannya apakah tagihan itu sudah dibayarkan oleh perusahaan klien atau belum.⁹

Sedangkan dalam hal *fee* manajemen atau biaya pengelolaan karyawan, PT. Deta Sukses Makmur menghitung dan menagihkan biaya tersebut diluar dari gaji karyawan. Jadi dalam hal pengupahan yang tidak ada pemotongan dari gaji pokoknya untuk biaya pengelolaan. Adapun pemotongan dari upah pokok karyawan adalah digunakan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 2% serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku. Selain itu, Karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan kesehatan berupa Asuransi jamsostek, dengan fasilitas berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm) yang ditanggung semua oleh PT. Deta Sukses Makmur, serta THR yang bagi yang telah menjalin kerja minimal 3 bulan.¹⁰

C. Perjanjian Kerja *Outsourcing* pada PT. Deta Sukses Makmur

Perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian yang dibuat antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada

⁹ Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang, 13 April 2016.

¹⁰ Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang, 13 April 2016.

majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹¹ Wiwoho Soedjono berpendapat bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai majikan, atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan lain pihak sebagai majikan, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.¹²

Bentuk perjanjian kerja yang biasanya digunakan dalam perusahaan *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Begitu juga dengan bentuk perjanjian yang dilakukan antara PT. Deta Sukses Makmur dengan karyawan/tenaga kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁴ Bentuk perjanjian kerja ini cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan *outsourcing*, walaupun secara organisasi dibawah perusahaan *outsourcing*, namun pada saat rekrutmen, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa berakhir, maka

¹¹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004, cet. 5, h. 37.

¹² Zainal Asikin dkk, *Ibid*, h. 271

¹³ Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang, 13 April 2016.

¹⁴ Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, h. 21.

berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan karyawannya.¹⁵

Hal-hal yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Sukses Makmur dengan karyawan *outsourcing* adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Waktu Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

- a. Perjanjian kerja dibuat dalam waktu tertentu.
- b. Apabila masa perjanjian kerja yang diatur dalam surat PKWT telah berakhir, maka masing-masing pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya untuk terus melakukan hubungan kerja. (dan bilamana lewat tanggal tersebut ternyata karyawan masih dipekerjakan maka masing-masing pihak sepakat hal tersebut sebagai perpanjangan kontrak dan akan dibuatkan Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (SPPKWT).
- c. Surat perjanjian kerja berlaku secara efektif setelah surat perjanjian kerja ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- d. PT. Deta Sukses Makmur memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja sebagai X dan dipekerjakan/ditugaskan di kantor 1 dan / atau kantor cabang lainnya yang ditunjuk oleh kantor 1.

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, cet. 1, h. 48.

¹⁶ PT. Deta Sukses Makmur, *Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

- e. Hubungan kerja dalam perjanjian kerja diadakan dan disepakati oleh PT. Deta Sukses Makmur dan tenaga kerja tanpa ada campur tangan atau pengaruh dari pihak lain.
- f. Setelah membaca dan memahami seluruh ketentuan yang ada dalam surat PKWT ini, sehingga tenaga kerja dapat menyetujui dengan ikhlas dan sukarela untuk mematuhi ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh PT. Deta Sukses Makmur.

2. Lingkup Tugas/Pekerjaan dan Tanggung Jawab

- a. Karyawan menyatakan bersedia untuk bekerja pada PT. Deta Sukses Makmur, dan akan menjalankan pekerjaannya secara baik dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan uraian tugas yang diberikan.
- b. Karyawan wajib menjalankan pekerjaannya secara maksimal.
- c. Karyawan wajib bersikap jujur, sopan, loyal, disiplin, tanggung jawab, mentaati perintah atasannya, mematuhi semua tata tertib dan peraturan perusahaan, menghormati dan menghargai kepada perusahaan maupun sesama karyawan, serta bersikap profesional dalam bekerja.
- d. Karyawan wajib mempertanggungjawabkan segala kelalaian dan kecerobohan yang berakibat rusak atau hilangnya barang atau hal lain dari perusahaan pengguna jasa atau PT. Deta Sukses Makmur, dan bersedia memperbaiki atau menggantinya sesuai dengan nilai kerugian yang ditimbulkannya.

3. Sistem Pengupahan

- a. PT. Deta Sukses Makmur membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan setiap bulannya yang jumlahnya sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak, dengan rincian meliputi upah pokok sebesar X /bulan, tunjangan kehadiran sebesar X /hari, dan tunjangan lembur bila ada perintah dari atasannya.
- b. Ketidakhadiran dikarenakan cuti, sakit, ijin, alpa, sering terlambat kerja akan mengurangi besaran upah tersebut secara prorata.
- c. Apabila ada kenaikan upah ataupun tunjangan maka akan dibuatkan perjanjian tambahan (*Addendum*).
- d. Pajak penghasilan dipotong dari gaji karyawan oleh PT. Deta Sukses Makmur setiap bulannya.
- e. Karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan kesehatan berupa Asuransi jamsostek, dengan fasilitas berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), ditanggung semua oleh PT. Deta Sukses Makmur, dan Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5,7% dengan rincian 3,7% ditanggung oleh PT. Deta Sukses Makmur dan 2% ditanggung karyawan dari upah serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku.
- f. Tunjangan Hari Raya (THR) hanya dibayarkan bila sudah bekerja selama minimum 3 bulan, dan besarnya THR didasarkan atas perhitungan secara proporsional sesuai dengan lamanya masa kerja.

- g. Pembayaran upah akan diberikan PT. Deta Sukses Makmur setiap tanggal 30 atau akhir bulan dan proses pembayarannya akan ditransfer ke nomor rekening Bank karyawan yang telah ditentukan, apabila tanggal bersangkutan libur maka akan dibayarkan pada hari setelahnya.

4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam perjanjian kerja ini dapat berakhir dengan sendirinya (putus demi hukum) antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Karyawan meninggal dunia atau memasuki masa pensiun (usia 55th)
- b. Perjanjian kerja selesai setelah selesainya masa perjanjian kerja waktu tertentu.
- c. Kepalsuan atau kesalahan data riwayat hidup yang dibuat oleh karyawan.
- d. *Force Majeur* sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi melangsungkan kegiatannya.
- e. Karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan secara berturut-turut selama 3 hari.
- f. Karyawan mengalami sakit yang berkepanjangan (lebih dari 10 hari dan bukan karena kecelakaan kerja) atau seringkali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan (5 hari lebih tidak masuk dalam 1 bulan).

- g. Karyawan tidak mampu menjalankan tugas atau pekerjaannya atau seringkali membuat kesalahan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Karyawan terbukti mengidap penyakit menular yang mengganggu aktifitas kerja selama masa perjanjian kerja.
- i. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan kegiatan kriminal (mengancam, penipuan, mencuri, membocorkan rahasia perusahaan, dll) yang membahayakan sesama pekerja atau orang lain dan mengganggu aktifitas kerja.
- j. Tidak mengindahkan teguran dan peringatan dari atasannya seperti melakukan kegiatan indisipliner dan kegiatan lain yang merugikan perusahaan.
- k. Karyawan tidak menunjukkan prestasi atau sikap sebagai pekerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- l. Tidak mampu atau tidak cakap atau terkesan malas untuk melaksanakan tugas dengan baik, benar dan bertanggung jawab.
- m. Menerima tip secara terang-terangan atau terselubung.
- n. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi.
- o. Karyawan terlibat langsung dengan unjuk rasa, mogok kerja, membuat kegaduhan sehingga menghambat proses produksi.
- p. Karyawan mengajukan pengunduran diri secara baik-baik yang disetujui oleh PT. Deta Sukses Makmur wajib memberitahukan

selambatnya 2 minggu. Melanggar ketentuan ini berakibat upah tidak dibayarkan dan surat referensi tidak diberikan.

- q. Karyawan menyatakan sepakat, sanggup dan bersedia tanpa syarat dikenakan sanksi administrasi oleh PT. Deta Sukses Makmur bilamana sebelum perjanjian kerja berakhir mengundurkan diri berkewajiban mengembalikan ID card, seragam, dan membayar uang sebesar 1 bulan upah pokok kepada pihak pertama, dan tidak berhak atas upah dalam bulan berjalannya bilamana mengakhiri hubungan PKWT sebelum habis waktu kalender penggajian.

5. Penyelesaian perselisihan.

- a. PT. Deta Sukses makmur dan karyawan menyetujui apabila terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat antara kedua belah pihak, maka sepakat untuk diselesaikan secara musyawarah mufakat bersama.
- b. Apabila jalan musyarah tidak mendapatkan hasil kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui bantuan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi.

PT. Deta Sukses Makmur melaksanakan perjanjian kerja ini dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain, disetujui, disepakati bersama, dan ditandatangani oleh pihak terkait. Pembuktian sahnyanya dimulai sejak ditandatangani surat perjanjian kerja

tersebut sehingga masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, dan diberikan kepada pihak masing-masing sebagai pegangan.¹⁷

¹⁷ PT. Deta Sukses Makmur, *Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Perspektif Ekonomi Islam Pada Sistem Pengupahan *Outsourcing* PT. Deta Sukses Makmur

Sistem pengupahan pada karyawan *outsourcing* di PT. Deta Sukses Makmur adalah tidak berdasarkan senioritas maupun lama kerja. Semua karyawan *outsourcing* akan menerima upah pokok yang sama menurut jenis pekerjaan yang sama, baik untuk yang sudah bekerja lebih dulu maupun bagi karyawan baru. Akan tetapi, menurut prestasi kerja karyawan, ada perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif. Perbedaan upah pokok juga terdapat berdasarkan kompetensi pekerjaan dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan *outsourcing*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dalam penetapan upah yang harus memenuhi kaidah ilmu ekonomi Islam dan menurut karakteristik sebagai berikut:

1. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Pada sistem pengupahan pada karyawan *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Karena dalam perjanjian kerja, telah disebutkan upah yang akan diterima oleh karyawan *outsourcing* dan atas dasar kerelaan tanpa adanya unsur paksaan yang ditunjukkan dengan kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja tersebut. PT. Deta Sukses Makmur

menjelaskan bagaimana upah pokok dan tunjangan tetap yang akan diterima oleh karyawan *outsourcing* yang termuat dalam klausul perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam perjanjian kerja dijelaskan mengenai besaran upah pokok, tunjangan, proses pembayaran, dan waktu pembayaran. Sedangkan mengenai penetapan besaran upahnya, mengikuti peraturan dari perusahaan dimana karyawan *outsourcing* bekerja. Jadi dalam hal ini, PT. Deta Sukses Makmur tidak mempunyai wewenang dalam menentukan upah dan tidak punya hak atas upah karyawan tersebut.¹ Hal ini telah sesuai menurut ekonomi Islam dan disyaratkan dalam transaksi *ijarah*, yaitu upahnya disebutkan sebelum dimulainya pekerjaan.

2. Membayarkan Upah Sebelum Kering Keringatnya

Sistem pembayaran upah karyawan *outsourcing* yang dilakukan PT. Deta Sukses Makmur adalah satu bulan sekali, setiap tanggal 30 atau akhir bulan. Proses pembayaran upah tersebut melalui transfer ke rekening karyawan masing-masing yang sudah ditetapkan. PT. Deta Sukses Makmur selalu berusaha membayarkan upah karyawannya menurut tanggal yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, terlepas dengan tagihan yang sudah dibayarkan klien atau belum.² Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah karyawan *outsourcing* sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam dengan tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerjaannya. Rasulullah juga menganjurkan untuk memberikan upah

¹ Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang: 13 April 2016.

² Wawancara Langsung dengan Ibu Esti Widsyandari, Selaku Direktur PT. Deta Sukses Makmur, Semarang, 13 April 2016.

pekerja ketika mereka selesai melakukan pekerjaannya, supaya tidak menzalimi mereka.

3. Adil Dan Jujur

Nilai-nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam pengupahan adalah keadilan dan kejujuran. Dalam kerjasama bisnis, prinsip adil dan jujur harus dijunjung tinggi untuk menghilangkan kezaliman yang menciptakan kecurangan. Nilai ini ditekankan pada imbalan pekerja yang harus mereka terima sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Keadilan dalam penetapan upah karyawan *outsourcing* di PT. Deta Sukses Makmur belum memenuhi karakteristik nilai-nilai ekonomi Islam. Jika ditinjau makna adil itu transparan, keadilan disana juga belum bisa dikatakan adil. Hal ini terkait dengan rincian upah yang diterima oleh karyawan *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* yang dalam kerjanya ditempatkan di perusahaan pengguna jasa, maka yang mengetahui proses kerja karyawan *outsourcing* itu adalah perusahaan pengguna jasa. Penjelasan rincian upah yang tertera dalam slip gaji karyawan pada prosesnya belum dapat dijelaskan oleh PT. Deta Sukses Makmur dengan baik. Berikut pernyataan dari karyawan *outsourcing*:

Karyawan *outsourcing* A, bekerja sebagai *sales* di perusahaan Marimas (Pengguna Jasa). Dalam waktu 1 bulan, karyawan A pernah terlambat masuk kerja dan melakukan kegiatan indisipliner lain. Ketika waktu penggajian, yang ia dapati adalah pemotongan upah yang disebabkan oleh indisipliner karyawan. Hal ini kemudian dipertanyakan

oleh karyawan A dan berharap dapat penjelasan dari PT. Deta Sukses Makmur sebagai perusahaan pemilik karyawan tersebut. Namun yang terjadi adalah tidak adanya penjelasan mengenai rincian gaji dan pemotongan upah tersebut, dengan alasan bahwa upah karyawan A memang hanya sebesar itu dan pemotongan upahnya langsung dari perusahaan pengguna.³

4. Layak

Nilai ekonomi Islam yang harus tercantum dalam penentuan upah pekerja adalah layak. Kelayakan upah yang dimaksud dalam hal ini adalah upah yang diterima oleh pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya. Demi kemakmuran dan kemajuan negara, maka perlu untuk menyusun kembalisistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum.⁴ Pemerintah Indonesia dalam hal ini telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagai standar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penetapan upah yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur telah memenuhi karakteristik upah yang layak. Hal ini telah ditunjukkan dengan pemberian upah pokok dan tunjangan tetap karyawan *outsourcing* yang telah sesuai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), juga upah menurut harga pasar yang sesuai jenis pekerjaan. Dalam menjalin hubungan kerja

³ Wawancara langsung dengan Riyan, yang bekerja sebagai sales dan ditempatkan di Marimas. Semarang: 16 April 2016.

⁴ Wuryanti Koentjoro, *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

dengan perusahaan pengguna, PT. Deta Sukses Makmur selalu memberikan persyaratan upah yang akan dibayarkan dalam bentuk upah pokok dan tunjangan tetap kepada karyawan *outsourcing* harus minimal UMK di Kabupaten/Kota masing-masing.

B. Analisis Perjanjian Kerja Perspektif Ekonomi Islam

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*) yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Ketika perjanjian atau waktu ijab-kabul yang diperlukan adalah saling rela, direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridhaan makna pemilikan dan memperlakukan.⁵ Pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur dengan karyawan *outsourcing* berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan dibuktikan dengan kedua belah pihak menandatangani isi perjanjian kerja tersebut, sebagai tanda keduanya telah setuju melakukan perikatan.

Perjanjian kerja yang biasa digunakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah memenuhi persyaratan.⁶ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan

⁵ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 152.

⁶ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2013, h. 133

kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁷ Hal-hal yang terkait dengan perjanjian kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan kerja

Ketentuan kerja yang harus dijelaskan dalam perjanjian kerja, meliputi:

a. Bentuk kerja

Perjanjian kerja harus memuat mengenai kejelasan pekerjaan yang akan dilakukan, berguna bagi bagi perorangan atau masyarakat umum. Jenis dan bentuk pekerjaan harus tertulis dan dijelaskan dalam transaksi *ijarah* sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya *fasid* (rusak).⁸ Pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.⁹ Hal ini menjadi syarat terciptanya sebuah perjanjian dan perikatan yang mengikat antara majikan dan tenaga kerja. Hal lain yang menjadikan pentingnya bentuk kerja ini adalah diketahuinya manfaat yang akan ditimbulkan oleh seorang pekerja tersebut.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan karyawan *outsourcing*, PT. Deta Sukses Makmur menjelaskan jenis dan bentuk pekerjaan, yang termuat dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu. Ketika melakukan perjanjian kerja, pihak PT. Deta Sukses Makmur

⁷ Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, h. 21.

⁸ Nurul Huda, et al, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Kencana, 2008, Ed. 1, Cet. 1, h. 230.

⁹ Suhrawardi K. Lubis, *Ibid*, h. 153

menjelaskan tentang apa saja yang akan dikerjakan oleh karyawan *outsourcing*, termasuk hubungan kerja dan larangan-larangan.

b. Waktu kerja

Dalam transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu perkerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.¹⁰ Kejelasan mengenai manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atas pekerjaan yang harus dilakukan.¹¹

Dalam perjanjian kerja *outsourcing*, masalah waktu telah ditetapkan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 59, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dengan waktu paling lama 3 tahun.¹²

Waktu kerja yang diterapkan oleh PT. Deta Sukses Makmur kepada karyawan *outsourcing* dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah 1 tahun. Apabila hasil kerja dari karyawan tersebut maksimal dan memuaskan dalam kurun waktu tersebut, maka PT. Deta Sukses Makmur mengajukan Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada karyawan *outsourcing* atas persetujuan kedua belah pihak. Adapun manfaat kerjanya adalah jasa seorang karyawan

¹⁰ Nurul Huda, et al, *Ibid*, h. 230.

¹¹ Suhrawardi K. Lubis, *Ibid*, h. 155.

¹² Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

yang dipekerjakan di perusahaan pengguna. Hal ini juga termuat dalam isi surat perjanjian kerja waktu tertentu, bahwa karyawan *outsourcing* berkewajiban menjalankan tugasnya secara maksimal untuk meningkatkan produktifitas, kualitas, dan efisiensi kerja pada perusahaan pengguna jasa selama masa kerja.¹³

c. Upah diketahui dengan jelas (dibahas di sub bab tersendiri)

Dalam transaksi *ijarah*, harus ditentukan mengenai besaran upah yang akan diterima, yang meliputi upah pokok dan tunjangan tetap. Upah sangat penting diketahui oleh pekerja, karena diharapkan akan memberikan motivasi bagi pekerja dalam melakukan pekerjaan. Juga memberikan kenyamanan bagi para pekerja atas pekerjaan dan upahnya sesuai dengan kesepakatan kerja dengan majikan.

2. Penyelesaian perselisihan

Potensi perselisihan memang sering timbul dalam pelaksanaan kegiatan alih daya, seperti pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan *outsourcing*, dan lain-lain. Persoalan penyelesaian perselisihan ini telah dijelaskan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 66 ayat 2, yang berbunyi: “penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja”.¹⁴ Sebagaimana penyelesaian perselisihan yang diterapkan oleh PT. Deta Sukses Makmur, yaitu akan diselesaikan dengan

¹³ PT. Deta Sukses Makmur, *Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66.

musyawarah mufakat bersama. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya melalui bantuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS).

Hal ini menurut Islam diperbolehkan, penyelesaian perselisihan boleh dilaksanakan melalui tiga jalan, yaitu musyawarah (*shulhu*) sebagai jalan pertama dalam menyelesaikan sebuah perselisihan diantara kedua belah pihak. Kemudian arbitrase (*tahkim*) sebagai jalan kedua dalam penyelesaian perselisihan, yang dapat menjadikan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai sandaran atau wasit antara kedua belah pihak yang bertikai. Ketika kedua jalan tersebut tidak dapat menyelesaikan perselisihan, maka jalan terakhir yang akan diambil adalah jalan peradilan (*qadha*). Dengan jalan peradilan, maka keputusan hukum akan disampaikan dan keputusan yang dikeluarkan bersifat mengikat.

Dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh PT. Deta Sukses Makmur telah memenuhi beberapa persyaratan, yaitu penjelasan mengenai ketentuan kerja, upah, jaminan sosial dan penyelesaian perselisihan, dll. Akan tetapi pemenuhan hak karyawan selama masa perjanjian kerja ini belum dapat terpenuhi secara maksimal oleh PT. Deta Sukses Makmur. Karena ada karyawan *outsourcing* yang dirumahkan karena perusahaan pengguna mengembalikan karyawan dengan alasan ketidakcocokan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan *outsourcing* tersebut tidak mendapatkan hak, salah satunya adalah memperoleh upah. Karyawan

outsourcing yang dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu masih tercatat sebagai karyawan resmi PT. Deta Sukses Makmur merasa status mereka digantung tanpa ada kepastian mengenai waktu yang jelas. Meskipun selama masa karyawan dirumahkan ini pihak PT. Deta Sukses Makmur tetap mencari pekerjaan yang lain, tetapi selama karyawan dirumahkan, tidak mendapatkan upah sama sekali.

Ketentuan pasti dari pemerintah mengenai status karyawan yang dirumahkan memang belum ada. Namun, di dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 dijelaskan mengenai upah pekerja dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁵

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

¹⁵ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93.

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang nomor 13 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2 poin (f) menjelaskan bahwa pengusaha tetap wajib membayarkan upah pekerja apabila “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”. Sedangkan menurut ketentuan perjanjian kerja dalam Islam tentang hak-hak pekerja dalam poin 1 dan 2, yaitu “pekerja berhak mendapatkan pekerjaan dan hak atas upah yang sesuai dalam perjanjian”.¹⁶ Dengan demikian, majikan harus tetap mengupayakan upah karyawan. Karena dengan adanya upah para pekerja akan dapat penghidupan yang layak dalam pemenuhan kebutuhannya. Bagaimanapun seorang pekerja memiliki kebutuhan pokok dalam hidupnya untuk dipenuhi dengan upah kerja yang dilakukannya. Dan tidak diperbolehkan menjadikan keadaan pekerja dalam keadaan sulit dengan menggantung status karyawan dalam keadaan yang tidak menentu dan dalam waktu yang tidak ada kejelasan.

¹⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Ibid*, h. 154

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah uraian pembahasan yang telah diuraikan penulis tentang pengupahan *outsourcing* pada karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam perspektif ekonomi Islam di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* besarnya mengikuti perusahaan klien. Namun, PT. Deta Sukses Makmur menetapkan standar besaran upah yaitu minimal UMK dan waktu pembayaran upah setiap tanggal 30 atau akhir bulan. PT. Deta Sukses Makmur tidak mengambil keuntungan dan tidak mempunyai hak atas upah pokok karyawan. Keuntungan yang diperoleh atau *fee manajemen* langsung dari perusahaan pengguna jasa (klien). Adapun pemotongan upah karyawan *outsourcing* digunakan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 2% serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku. Karyawan *outsourcing* juga mendapatkan Asuransi Jamsostek (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) yang ditanggung oleh PT. Deta Sukses Makmur, serta THR.
2. Secara umum praktek pengupahan PT. Deta Sukses Makmur pada karyawan *outsourcing* belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Keadilan dalam arti transparan belum dapat terpenuhi oleh PT. Deta Sukses Makmur dengan baik. Karena belum ada kejelasan

dalam rincian upah karyawan *outsourcing* yang dapat dijelaskan oleh PT. Deta Sukses Makmur. Dalam hal perjanjian kerja, pemenuhan hak karyawan *outsourcing* belum sepenuhnya terpenuhi oleh PT. Deta Sukses Makmur. Karena ada karyawan yang dirumahkan, akan tetapi tidak mendapatkan hak upahnya sama sekali. Sebagaimana Islam menekankan dalam perjanjian kerja untuk memenuhi segala hak dan kewajiban, sehingga tidak menimbulkan kerugian diantara kedua belah pihak.

B. Saran

Persoalan tentang pengupahan para pekerja memang perlu mendapatkan perhatian lebih. Pengusaha yang mengharapkan keuntungan dalam usahanya juga tetap harus memperhatikan nasib para pekerjanya, karena pekerja telah memberikan andil yang besar kepada usahanya. Sebagai saran-saran untuk kedepan, maka penulis menuliskan sebagai berikut:

1. PT. Deta Sukses Makmur hendaknya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan *outsourcing*, karena bagaimanapun karyawan telah berjasa dalam mengembangkan dan mendukung bisnis *outsourcing*. Dan selalu mengontrol hasil kerja dan kinerja karyawan sehingga selalu terpenuhinya keadilan dan terhindarnya kedzaliman.
2. Meningkatkan kualitas SDM dalam perekrutan karyawan *outsourcing*, karena faktor SDM yang berkualitas berdampak signifikan pada kinerja PT. Deta Sukses Makmur menjadi lebih baik dengan bekal *skill* sehingga lebih berharga dan tidak mengakibatkan pemulangan karyawan oleh perusahaan pengguna (klien), sehingga tidak terpenuhinya hak-hak

karyawan *outsourcing*. Karena dengan pemenuhan hak-hak tenaga kerja sangat dianjurkan dan diridhai oleh Allah dan Rasulullah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Ahmad bin Husain bin al-Baihaqi, Abi Bakar. *As-Sunnan-al-Kubra*, Vol. VI, Beirut: Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah, 1987.
- an-Nabahani, Taqyudin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Asikin, Zainal. et-al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 5, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Aziz, Hasan. *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.
- Departemen Agama RI, *Al - Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1989.
- F. Winarno dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah (Edisi Revisi)*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Widyatama, 2008.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Huda, Nurul. et al, *Ekonomi Makro Islam*, Ed. 1, Cet. 1, Jakarta : Kencana, 2008.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Koentjoro, Wuryanti. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.
- Lestari, Dewi. *Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Mannan, M. Abdul. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPFE, 1987.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993.
- Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Nawawi, Ismail. *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer : Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Permana, Didi Aditia. *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam*, Skripsi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- PT. Deta Sukses Makmur, *Company Profile*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.
- PT. Deta Sukses Makmur, *Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Semarang: PT. Deta Sukses Makmur.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Royen, Uti Ilmu. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, Tesis Mahasiswi Universitas Diponegoro Semarang, 2009.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet ke-17, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Yustisia, 2013.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-1, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Syafi'i, Moch. *Outsourcing Ditinjau Dari Perspektif Ijarah*, Skripsi Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.
- Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, Jakarta: Djembatan, 2001.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yona, Rika Delfa. *Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

Wawancara dengan pihak PT. Deta Sukses Makmur

Nama : Esti Widsyandari, S. Psi., SH

Jabatan : Direktur

1. Bagaimana proses pembayaran gaji, lembur, insentif, dan lain-lain kepada karyawan dari perusahaan pengguna (klien)?

Jawab : Dalam sistem pengupahan karyawan yang diterapkan oleh PT. Deta Sukses makmur terdapat dua model pembayaran tergantung kesepakatan dengan perusahaan klien, yaitu:

- a. Seluruh biaya tenaga kerja, seperti gaji, lembur, dan tunjangan-tunjangan lain dihitung dan ditagihkan terlebih dahulu kepada perusahaan klien dan setelahnya baru dibayarkan kepada karyawan.
- b. Seluruh biaya tenaga kerja ditanggung oleh PT. Deta Sukses Makmur terlebih dahulu dan dibayarkan kepada karyawan, kemudian setelahnya baru ditagihkan kepada perusahaan klien sesuai kesepakatan dengan perusahaan pengguna.

2. Perhitungan upah karyawan *outsourcing* di tetapkan atas dasar apa?

Jawab : Besaran upah karyawan *outsourcing* mengikuti perusahaan pengguna jasa (klien). Akan tetapi, PT. Deta Sukses Makmur mempunyai standar upah yang harus dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa (klien) yaitu minimal UMK dan upah menurut harga pasar. Kalau ada yang menawar dibawah UMK, pihak PT. Deta Sukses Makmur tidak mau menjalin kerjasama.

3. Apakah ada perbedaan upah karyawan menurut lama waktu kerja?

Jawab : Tidak ada. Semua karyawan *outsourcing* akan mendapatkan besaran upah yang sama, baik yang telah bekerja lebih lama maupun karyawan *outsourcing* baru.

4. Apakah ada perbedaan upah karyawan menurut jenis pekerjaan yang berbeda?

Jawab : Ada. Perbedaan upah terdapat pada jenis pekerjaan yang berbeda.

5. Biaya keuntungan dari pengelolaan karyawan (*fee* manajemen), didapatkan dari mana?

Jawab : *Fee* manajemen yang didapat PT. Deta Sukses Makmur didapatkan langsung dari perusahaan pengguna jasa (klien), sehingga tidak mempunyai hak atas upah yang dibayarkan kepada karyawan *outsourcing*.

6. Upah karyawan dibayarkan setiap tanggal? Selalu tepat waktu?

Jawab : PT. Deta Sukses Makmur selalu membayarkan upah karyawan setiap tanggal 30 atau akhir bulan. Apabila tanggal yang ditetapkan bertepatan dengan hari libur, maka upah akan dibayarkan pada hari setelahnya. Dalam proses pembayarannya adalah melalui transfer ke rekening karyawan *outsourcing* masing-masing yang sudah ditetapkan. Jadi dalam setiap waktu pembayarannya PT. Deta Sukses Makmur selalu berusaha membayarkan upah karyawannya menurut tanggal perjanjian kerja, tidak ada kaitannya apakah tagihan itu sudah dibayarkan oleh perusahaan klien atau belum.

7. Selain gaji pokok apakah ada gaji lembur, bonus, insentif, THR dan lain-lain?

Jawab : Ada, selain itu juga ada tunjangan masa kerja dan THR yang didapat karyawan *outsourcing* yang telah bekerja minimal 3 bulan.

8. Apa bentuk perjanjian kerja antara PT. Deta Sukses Makmur dengan karyawan *outsourcing*?

Jawab : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

9. Apa saja isi perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Deta Sukses Makmur dengan karyawan *outsourcing*?

Jawab : Pada surat perjanjian kerja memuat penjelasan mengenai hubungan kerja, tugas dan kewajiban tenaga kerja, imbalan, pemutusan perjanjian, penyelesaian perselisihan.

Wawancara dengan karyawan *outsourcing* PT. Deta Sukses Makmur

Nama : Riyan

Pekerjaan : Sales

Tempat kerja : Marimas

1. Bagaimana proses pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur?

Jawab : Upah yang saya terima adalah setiap tanggal 30 atau akhir bulan yang dikirimkan perusahaan melalui rekening yang telah ditetapkan.

2. Apakah upah yang saudara terima sudah dijelaskan di awal perjanjian kerja?

Jawab : Pada saat perjanjian kerja telah dijelaskan besaran upah pokok oleh bapak HRD. Juga dijelaskan mengenai ketentuan yang harus saya lakukan ketika masa kerja.

3. Berapa upah yang saudara terima, apakah besarnya sudah sesuai dengan perjanjian kerja?

Jawab : Upah pokok yang saya terima adalah UMK Kota Semarang yaitu Rp. 1.909.000 dan telah sesuai dengan yang diperjanjikan. Akan tetapi, terkadang ada potongan upah yang saya tidak tahu penyebabnya. Perkiraan saya karena saya terlambat masuk selama 4 kali. Namun saat saya tanyakan pada pihak PT. Deta Sukses Makmur, tidak ada penjelasan pasti mengenai potongan upah tersebut, dengan alasan potongan tersebut sudah langsung dari pihak Marimas.

4. Apakah pemenuhan hak-hak karyawan telah terpenuhi dengan baik oleh PT. Deta Sukses Makmur?

Jawab : Sudah, karena saya telah didaftarkan pada Jamsostek dan mendapatkan upah yang tidak pernah ada keterlambatan.

Wawancara dengan karyawan *outsourcing* PT. Deta Sukses Makmur

Nama : Kelik

Pekerjaan : Satpam

Tempat kerja : Swalayan Luwes

1. Bagaimana proses pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Deta Sukses Makmur?

Jawab : Melalui transfer ke rekening saya setiap akhir bulan.

2. Apakah upah yang saudara terima sudah dijelaskan di awal perjanjian kerja?

Jawab : Ketika perjanjian kerja telah ditetapkan upahnya, dan bagaimana ketentuan nanti ketika bekerja.

3. Berapa upah yang saudara terima, apakah besarnya sudah sesuai dengan perjanjian kerja?

Jawab : Upah yang saya terima adalah UMK Kabupaten Semarang yaitu Rp. 1.610.000, sesuai dengan perjanjian.

4. Apakah pemenuhan hak-hak karyawan telah terpenuhi dengan baik oleh PT. Deta Sukses Makmur?

Jawab : Saya adalah karyawan *outsourcing* yang memasuki masa kerja pada bulan ketiga. Status saya saat ini sedang dirumahkan sejak awal bulan dan hanya mendapatkan upah selama 2 bulan saja karena ini bulan pertama saya dirumahkan. Menurut penjelasan dari pihak Luwes, saya dikembalikan ke PT. DSM karena saya kerjanya lambat dan kurang bisa bertugas dengan baik. Sementara ini saya masih resmi karyawan PT. DSM tapi batas waktu saya dirumahkan belum dapat diketahui sampai PT. DSM menemukan pergantian pekerjaan buat saya. Selama ini ya saya hanya bisa menunggu dari PT. DSM karena ijasah saya juga masih ada disana, jadi ya tidak bisa melamar di tempat lain.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 073/DSM/VI/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur PT. Deta Sukses Makmur, beralamat di Jalan Lamper Sari No. 12 C Peterongan Semarang menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Agus Guntoro
NIM : 112411026
FAK/JUR : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Telah melakukan Interview Dan pengambilan data di PT. Deta Sukses Makmur Pada :
Tanggal 13 April 2016 untuk keperluan skripsinya yang berjudul :
"ANALISA PENGUPAHAN OUTSOURCHING PADA KARYAWAN PT. DETA SUKSES MAKMUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : S e m a r a n g
Pada tanggal : 10 Mei 2016

PT. Deta Sukses Makmur


PT. DETA SUKSES MAKMUR
Esti Widsyandari, S.Psi, SH
Direktur

c.c : - file



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
 Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri
 (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **AGUS GUNTORO**
 NIM : **112411026**
 Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di
 Kabupaten Temanggung dengan nilai :

.....**80**..... (.....**4,0 /A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015



.....
Dr. H. Sholihan, M. Ag.
 NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Agus Guntoro
NIM : 112411026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Wonogiri, 06 Mei 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Ngemplak Rt. 12/02, Kecamatan Mranggen,
Kabupaten Demak, Jawa Tengah

Pendidikan:

- MI Miftahul Ulum Ngemplak, Mranggen, Demak Tahun 2005
- MTs Futuhiyyah I Mranggen, Demak Tahun 2008
- MA Miftahul Ulum Ngemplak, Mranggen, Demak Tahun 2011
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

Semarang, 14 Juni 2016

Penulis

AGUS GUNTORO

112411026