

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK
SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA
(*OUTSOURCING*) DI PT. RAY MITRA PERKASA
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S.1)
Dalam Ilmu Syariah Dan Hukum



Disusun Oleh:

Dewi Wahyu Hidayati
NIM : 2002036095

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185

Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Dewi Wahyu Hidayati

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo
di Semarang
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diteliti dan dilakukan perbaikan, bersama ini saya
dikirimkan naskah skripsi Saudara:

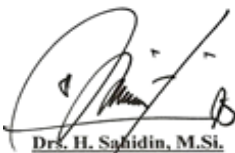
Nama : Dewi Wahyu Hidayati
NIM : 200203095
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap
Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja
Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Ray Mitra
Perkasa Semarang**

Dengan ini dimohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat
segera. dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadikan
maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 29 April 2024
Pembimbing II

Pembimbing I



Drs. H. Sahidin, M.Si.
NIP.19703211993031005



Arina Hukmu Adila S.H, M.H.
NIP.1994011820190320022



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185 Telepon (024)7601291, Faksimili
(024)7624691, Website: <http://fsh.walisongo.ac.id>.

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Dewi Wahyu Hidayati
NIM : 2002036095
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan
Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Ray Mitra
Perkasa Semarang

Telah dimunakaasahkn oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang dan telah dinyatakan lulus, pada tanggal 16 Mei 2024 dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (satu) tahun akademik 2023/2024.

Ketua Sidang

Dr. H. Amir Tajrid M.Ag.
NIP. 197204202003121002

Semarang, 16 Mei 2024

Sekretaris Sidang

Arina Hukmu Adila, S.H., M.H.
NIP. 1994011820190320022

Penguji I

Dr. H. Maksud M.Ag.
NIP. 196805151993031000



Penguji II

Bagas Heradhyaksa, LL.M.
NIP. 199307062019031017

Pembimbing I

Drs. H. Sakidin, M.Si.
NIP. 19703211993031005

Pembimbing II

Arina Hukmu Adila, S.H., M.H.
NIP. 1994011820190320022

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*¹

¹ Al-Qur'an dan Tafsirnya, QS. At-Taubah [9]:105

DEKLARASI

Bismilahirrahmanirrahim. Dengan penuh kerendahan hati, kejujuran serta tanggung jawab penulis saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Wahyu Hidayati

NIM : 2002036095

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang** merupakan penelitian murni hasil pemikiran penulis yang belum pernah dipublikasikan sebelumnya, atau mengambil ide dan materi yang diterbitkan orang lain. Begitu juga dengan informasi dan sumber diperoleh berdasarkan penelitian, kecuali beberapa referensi yang dibuat bahan rujukan untuk mendukung penyusunan karya tulis ilmiah ini.

Semarang, 29 April 2024

Deklarator,



Dewi Wahyu Hidayati
2002036093

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan, kesempatan, kesehatan, serta kemudahan dalam menyusun tugas akhir ini. Dengan penuh kebahagiaan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu, karya skripsi ini penulis persembahkan kepada Kedua orang tua penulis yaitu Bapak M. Sofyan dan Ibu Mudjayanah yang telah sabar dalam mendidik yang terbaik dan memberikan kasih sayang yang tak mungkin dapat dibalaskan karena telah banyak pengorbanan yang beliau berikan untuk penulis. Kepada adik tersayang Desi, Kakek, Budhe, Paman, Om dan Tante serta Sepupu-sepupu yang telah mendukung di dalam perjuangan penulis baik melalui formal dan spiritual.

Teman-teman yang selalu memberikan semangat untuk penulis setiap saat agar penulis dapat membangun semangat yang tiada habisnya. Dan tak lupa lagi untuk seluruh dosen fakultas syariah dan hukum yang telah memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas kepada seluruh mahasiswanya, semoga beliau semua senantiasa diberikan pahala yang berlimpah disetiap ilmu yang beliau sampaikan, serta bermanfaat di dunia dan di akhirat. Aamiin ya rabbal alamin.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kata Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat dalam tabel berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal dalam bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap. Vokal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
اُو...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُلَّ suila

- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

3. Vokal Panjang (Maddah)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk ta marbūṭah ada dua, yaitu: ta marbūṭah yang hidup atau memiliki harakat fathah, kasrah, atau dammah menggunakan transliterasi [t], sedangkan ta marbūṭah yang mati atau berharakat sukun menggunakan transliterasi [h].

5. Syaddah

Syaddah atau tasydīd yang dalam penulisan Arab dilambangkan dengan tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda tasydīd. Jika huruf ya (ي) ber-tasydīd di akhir sebuah kata dan didahului harakat kasrah (َ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf alif lam ma'arifah (ل) Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa [al], baik ketika diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata

sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, maka ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasi merupakan kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia atau sudah sering ditulis dalam bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi ini. Namun, apabila kata, istilah, atau kalimat tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

9. Lafz al-Jalāla (ﺍﻟﻠﻪ)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr atau huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Adapun ta marbūṭah di akhir kata yang disandarkan pada lafz al-jalālah di transliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama, dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Apabila kata nama tersebut diawali oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis kapital adalah huruf awal nama tersebut, kata sandang ditulis kapital (Al-) apabila berada di awal kalimat.

ABSTRAK

Outsourcing diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengawasan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang dimana didalamnya berisi mengenai ketentuan upah minimum dan kompensasi yang harus perusahaan berikan kepada tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Akan tetapi dalam penerapannya, PT. Ray Mitra Perkasa tidak memberikan upah kepada tenaga kerja sesuai dengan UMK, serta perusahaan tidak memberikan kompensasi terhadap tenaga kerja yang selesai kontrak kerjanya. Berdasarkan latar belakang diatas, di dalam penelitian ini terdapat dua pokok permasalahan yaitu bagaimana implementasi sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang? Dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) PT. Ray Mitra Perkasa Semarang?

Jenis Penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, pada penelitian ini berdasarkan data primer berasal dari observasi, wawancara dan dokumentasi, dan kemudian dalam menganalisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif.

Dari penelitian yang dilakukan penulis maka dapat ditarik kesimpulan; *pertama*, Praktik pengupahan tenaga kerja di PT. Ray Mitra Perkasa meliputi : Gaji Pokok, Uang lembur yang ditetapkan pemberi kerja dan dibayarkan per tanggal merah, Tunjangan Hari Raya (THR) Pihak perusahaan memberikan sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok, Jaminan Sosial Tenaga berupa : JKK, JKM, Jaminan Hari Tua (JHT), dan BPJS Kesehatan. *Kedua*, Praktik sistem pengupahan di PT. Ray Mitra Perkasa sudah sesuai dengan hukum islam. Tolak ukurnya adalah syarat dan rukun ijarah. Saat penandatanganan kontrak kerja pihak perusahaan sudah menjelaskan mengenai gaji yang didapat, tunjangan yang diberikan dan pihak calon tenaga kerja baru menyetujuinya dan rela. walaupun upah yang diberikan tidak sesuai dengan UMK Kota Semarang serta tidak adanya kompensasi saat kontrak kerja berakhir.

Kata Kunci : *Outsourcing, Cipta Kerja, Pengupahan*

ABSTRACT

Outsourcing is regulated by the Law No. 6 of 2023 on Employment of Perppu No. 2 of 2022 on the creation of employment which contains provisions on the minimum wage and compensation that the company must provide to the labour force. (outsourcing). However, in its application, PT. Ray Partners Perkasa does not pay the labor force in accordance with the UMK, as well as the company does not provide compensation to the labour force that has completed its employment contract. Based on the above background, in this study there are two main issues, namely, how the implementation of the recruitment system of outsourcing in PT. Ray Partners Perkasa Semarang? And how is the review of Islamic law on the practice of the outsourcing system of the P.T. Ray Mitra Perkasa Semarang?

The type of research used in this study is empirical law research, in this research based on primary data derived from observations, interviews and documentation, and then in the analysis of data carried out using descriptive analysis.

From the research carried out by the author then can be drawn conclusions; *first*, Employment Practices in PT. Ray Partners Perkasa include: Wages Tree, Overtime fixed by the employer and paid by the red date, Holidays allowance (THR) The company gives up to 1 (one) month basic salary, Social Security Energy: JKK, JKM, Ancient Day Guarantee (JHT), and BPJS Health. *Second*, the practice of the system of hiring in PT Ray Partners perkasa is in accordance with Islamic law. Drop the measure is the condition and the rule of bribery. At the time of the signing of the employment contract the company has explained about the salary received, the benefits provided and the new candidate employment party approved it and voluntarily. Even if the salary is not in accordance with the UMK of Semarang City and there is no compensation at the end of the employment contract.

Keywords: outsourcing, job creation, hiring

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah serta hidayahnya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang”**.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang benderang ini. Semoga kita termasuk umat yang memperoleh syafa'at kelak di hari kiamat nanti. Aamiin Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 (S1) UIN Walisongo Semarang. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari kekurangan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas materi penelitian ini. Semua didasari atas keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Terselesaikannya skripsi ini tidak hanya jerih payah penulis sendiri melainkan ada bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk ide, bimbingan, kritik, saran, maupun dalam bentuk lainnya, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. H. Sahidin, M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Arina Hukmu Adila, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang saya Hormati.
3. Bapak Dr. H. Amir Tajrid, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah serta Bapak Saifudin, S.H.I., M.H. selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang senantiasa memberikan pengetahuan pengalaman dan membimbing penulis selama kuliah di Fakultas Syariah dan Hukum UIN walisongo

Semarang. Dan yang sudah memberikan kesempatan penulis dalam meneliti skripsi ini.

4. Ibu Arina Hukmu Adila, S.H., M.H. selaku wali studi penulis yang membina dalam proses akademik dan memberi arahan kepada penulis dalam menentukan judul penelitian.
5. Seluruh Dosen Hukum Ekonomi Syariah dan staff Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang selalu senantiasa membantu penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Kepada keluarga tercinta Bapak M. Sofyan, Ibu Mudjayanah, adik Desi Hidayatul Arofah, Mbah Sam'ani, keluarga besar Mbah Suyetno yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa kepada penulis dengan harapan penulis kelak menjadi orang yang sukses sebab tanpa mereka penulis bukanlah apa-apa.
7. Teman baik penulis yang selalu memberikan semangat M Ichwan Sanusi, Annisa Latifah, Fatimah Irra, Rida Alfiana, semoga selalu diberikan kesehatan.
8. Teman-teman seperjuangan PMII Rayon Syariah yang menjadi tempat penulis mengembangkan diri dan menambah pengetahuan yang tidak didapatkan di dalam kelas.
9. Teman-teman HES angkatan 2020 khususnya kelas HES C yang sedang berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
10. Teman-teman PPL kelompok 20 dan teman-teman KKN MIT UIN Walisongo Semarang Posko 70 yang telah memberi semangat dan motivasi kepada penulis.

Semarang, 16 April 2024



Dewi Wahyu Hidavati
2002036095

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
DEKLARASI	v
PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI HURUF ARAB-LATIN ..	vii
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR.....	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Tinjauan Pustaka	7
F. Metode Penelitian.....	9
G. Sistematika Penulisan Skripsi.....	13
 BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (<i>OUTSOURCING</i>).....	 15
A. Definisi Tenaga Kerja Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) ...	15
B. Dasar Hukum Pengupahan Menurut Hukum Positif.....	16
1. Definisi dan Dasar Hukum Pengupahan	16
2. Teori-Teori Pengupahan	20
C. Pengupahan Dalam Hukum Islam	21
1. Definisi Upah Dalam Islam	21
2. Dasar Hukum Upah.....	24
3. Rukun Dan Syarat Upah	27

4. Asas-Asas Perjanjian Dalam Islam.....	31
5. Asas-Asas Pengupahan Dalam Islam.....	35
6. Bentuk-Bentuk Upah	38

BAB III : IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI PT. RAY MITRA PERKASA	39
---	-----------

A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) di PT. Ray Mitra Perkasa.....	39
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
2. Proses Perekrutan.....	40
3. Sistem Pengelolaan PT. Ray Mitra Perkasa.....	40
4. Perjanjian Kontrak Kerja	42
5. Sistem Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Ray Mitra Perkasa	42

BAB IV : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI PT RAY MITRA PERKASA	48
--	-----------

A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) di PT Ray Mitra Perkasa Menurut Hukum Islam	48
--	----

BAB V : PENUTUP	55
------------------------------	-----------

A. Kesimpulan	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA	57
DOKUMENTASI.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gaji Pokok Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	43
Tabel 1.2 UMK Kota Semarang	43
Tabel 1.3 Simulasi Biaya Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT. Ray Mitra Perkasa	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan *outsourcing* di Indonesia mulai diadopsi perusahaan sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian *outsourcing* sendiri adalah menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain atau menggunakan buruh yang disediakan pihak lain. Sistem *outsourcing* merupakan kebijakan Megawati Soekarnoputri saat menjabat sebagai Presiden RI.²

Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* adalah adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan disuatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan penganal perusahaan.³

Outsourcing dalam hukum positif diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diadopsi dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 *jo* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tapi untuk kluster ketenagakerjaan ada beberapa hal baru yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yakni ketentuan mengenai *outsourcing* atau alih daya, hak-hak pekerja penyandang disabilitas, dan upah minimum.

Upah minimum diatur Dalam Pasal 88A Ayat 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang berbunyi pengatuaran pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan.

² P Rajaguk, *Peran serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), cet. Ke-1, h. 79.

³ *Ibid*

Namun dalam kenyataannya sistem pembayaran upah tenaga kerja di PT Ray Mitra Perkasa tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena pembayaran upah tenaga kerja di PT Ray Mitra Perkasa berkiblat pada upah minimum Kabupaten Semarang bukan upah minimum Kota Semarang sedangkan upah minimum Kabupaten Semarang adalah RP. 2.582.287 dan upah minimum Kota Semarang RP. 3.243.969, padahal alamat PT Ray Mitra Perkasa berada di Jalan Sidodadi Kecamatan Mijen Kota Semarang.

Dalam ketentuan Pasal 61A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh. Namun dalam kenyataannya PT. Ray Mitra Perkasa tidak memberikan kompensasi/pesangon ketika kontrak berakhir atau karyawan tidak melanjutkan kontrak/resign.

Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Menurut Taqiyuddin an Nabhani ia mengajukan penyelesaian gaji dengan konsep ijarah. ijarah adalah memanfaatkan jasa suatu kontrak. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaan, waktu, upah dan tenaganya. Ijarah mensyaratkan agar honor transaksi yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi ijarah (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, boleh dalam bentuk harta ataupun jasa. Jika upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan, sedangkan jika upah belum disebutkan, atau terjadi perselisihan di dalamnya, maka upah yang diberlakukan adalah upah yang sepadan.⁴

⁴ Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta Kencana, 2008), Hal. 227-230.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal Shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl [16] : 97)

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam :

1. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.” (QS. Jumu’ah [9] : 10)

Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi: *“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”*

3. Prinsip keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya.

4. Prinsip kejelasan akad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para

majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.⁵

Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah berdasarkan tinjauan hukum Islam. Islam mengatur tatanan hukum dalam hubungan hak dan kewajiban manusia dalam berkehidupan bermasyarakat, dalam Islam disebut dengan muamalah.⁶ Islam memandang bahwa salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Hal ini dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah disebut akad ijarah al-,afal, yaitu sewa menyewa tenaga manusia.⁷

Islam juga memberikan jaminan sosial kepada berbagai kalangan masyarakat untuk dapat menikmati hidup sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam. Memanusiakan manusia menjadi hal yang penting untuk mengatur tatanan sosial hubungan antara hak dan kewajiban antar manusia, untuk menghindari benturan-benturan kepentingan yang mungkin terjadi.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti praktik sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang. Penulis mengambil judul skripsi **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang”**

⁵ Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), hal. 248-252.

⁶ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta: UII Pres, 2000), hlm.7.

⁷ Abdurrahman, Al-Jaziri, *Kitab „Ala Al-Mazahib Al-Arabah* (Beritut: Dar Al-Fikr, 2003), hlm.73.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) PT. Ray Mitra Perkasa Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak penulis capai dalam hal ini yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum islam terhadap praktik sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) PT. Ray Mitra Perkasa Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian sebagaimana tersebut di atas tercapai, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kegunaan bagi pembaca khususnya dan umumnya bagi mahasiswa dalam penelitian ini dapat menambah wawasan atau ilmu pengetahuan, dan keseimbangan/keserasian hukum antara hukum positif dan hukum islam mengenai tenaga kerja alih daya (*outsourcing*)
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum islam serta dapat memperkaya referensi terkait dengan kajian antara hukum positif dan hukum Islam mengenai tanaga kerja alih daya (*outsourcing*) dan dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Tinjauan Pustaka

Peneliti melakukan kajian terhadap pustaka yang memiliki relevansi terhadap topik yang akan diteliti untuk mendukung penelaahan yang komprehensif serta menghindari penelitian dengan objek yang sama. Dari hasil penelusuran kepustakaan yang telah dilakukan hasil penelitian yang mendekati permasalahan yang penulis akan teliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Virgina Rizky Adinda (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2022), dalam skripsi dengan judul “Analisis system kerja *outsourcing* terhadap kesejahteraan keluarga buruh transportasi di PT.X, Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan bahwa dalam prakteknya, pemberian upah tenaga kerja *outsourcing* menyesuaikan jam kerja bukan UMR setempat, dan juga belum ada kejelasan karir walaupun perusahaan mengatakan hendak mengangkat pekerja dengan kinerja yang baik untuk menjadi pekerja tetap. Adapun perbedaan dengan skripsi ini ialah pembahasan skripsi mengenai aturan pengupahan dan kompensasi yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja *outsourcing*.
2. Nurul Hidayat (Universitas Muhammadiyah Makassar 2018), dalam skripsi dengan judul “Kinerja tenaga *outsourcing* di PT. PLN (persero) area Makassar Selatan Rayon Panakukan”. Penelitian ini menjelaskan bahwa tenaga kerja *Outsourcing* hanya mendapat upah sesuai hari bekerja masing-masing terlepas tingkat keberhasilan mereka tidak mendapat apa-apa seperti bonus atau tambahan gaji. Adapun perbedaan dengan skripsi ini adalah pada dasar Undang-Undang yang digunakan dimana dalam skripsi Nurul Hidayat menggunakan dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sedangkan skripsi ini menggunakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
3. Fira Arvianti (Universitas Airlangga 2019), dalam skripsi dengan judul “perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Outsourcing dalam Hal Upah Lembur”. Penelitian ini menjelaskan bahwa status dari pekerja *outsourcing* tersebut tidak menghilangkan haknya untuk mendapatkan upah lembur karena bekerja diluar waktu kerja. Jika perusahaan tidak membayar lembur pekerja *outsourcing* dapat mengajukan upaya hukum, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melaporkan pengawas ketenagakerjaan, dan melaporkan tindak pidana. Adapun perbedaan dengan skripsi ini adalah dimana skripsi ini fokus pada sistem pengupahan secara keseluruhan bukan hanya dalam hal upah lembur.

4. Mekalita Januarin (UIN Raden Fatah Palembang 2016), dalam skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT.BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah”. Penelitian ini menjelaskan bahwa dalam penerapan system *outsourcing* telah menyalahi beberapa konsep Maqashid syariah, yaitu penyalahan akan perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan. Penyalahan beberapa konsep maqasid syariah tersebut menjadi tidak terciptanya kemaslahatan secara utuh. Dan juga dapat menjadi penghalang terwujudnya efisiensi untuk jangka panjang. Perbedaan dengan skripsi ini adalah skripsi ditinjau dari prinsip Ijarah, penelitian ini menjelaskan bahwa dalam penerapan sistem pengupahan PT. Ray Mitra Perkasa terdapat menyalahi beberapa konsep Ijarah yang seharusnya.
5. Anas Samun (UIN Antasari Banjarmasin 2019), dalam skripsi dengan judul “Sistem Pengupahan *Outsourcing* padan PT. Banua Mandiri Pratama Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian ini menjelaskan bahwa dalam *outsourcing* system pengupahan bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah. Adapun perbedaan dengan skripsi ini adalah dimana PT. Ray Mitra Perkasa pengupahan disesuaikan dengan UMK

Kabupaten bukan UMK Kota padahal PT berlokasi di Kota Semarang.

F. Metode Penelitian

a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yang akan dilakukan penulis yaitu menggali informasi lapangan (*Field Research*).

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.⁸

Penelitian Hukum Empiris menggunakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepskan sebagai perilaku nyata (*actual behavior*) sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup⁹

b. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama seperti perilaku warga masyarakat yang dilihat melalui penelitian. Karyawan dan kepala PT. Ray Mitra Perkasa merupakan sumber utama dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder yang telah didapatkan oleh peneliti, dipelajari, memeriksa atau membaca dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, hlm. 280.

⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Op.Cit., hlm. 40

penelitian yang dilakukan. Data sekunder ini dikelompokkan menjadi tiga jenis bahan hukum yaitu :

a) Bahan Hukum Primer Bahan Hukum Sekunder adalah bahan yang diperlukan dan berkaitan erat dengan permasalahan yang sedang diteliti, meliputi :

- 1) Kitab Undang-Undang 1945
- 2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Permenaker No.18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 UU No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- 4) Fatwa DSN-MUI/NO : 09 DSN-MUI/IV/2000 Tentang Akad Ijarah

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer di antara lain yaitu:

- 1) Buku-buku yang berkaitan dan yang dibutuhkan dengan judul dan permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan proposal ini.
- 2) Jurnal hukum dan literatur yang berkaitan dengan penulisan proposal ini.
- 3) Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah oleh para peneliti yang berkaitan dengan penulisan proposal ini.

c) Bahan Tersier

Bahan hukum tersier yaitu untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder :

- 1) Kamus Hukum
- 2) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 3) Kamus Bahasa Inggris
- 4) Ensiklopedia

c. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yakni melalui:

1) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek.¹⁰ Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Pada PT. Ray Mitra Perkasa untuk mengetahui karyawan yang mengalami ketidaksesuaian pembayaran upah terhadap Undang-undang. Dengan observasi ini peneliti juga memperoleh kelengkapan data untuk dianalisis.

2) Wawancara

Wawancara adalah jalan mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Jenis wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara bebas terpimpin atau bebas terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan yang berfungsi sebagai pengendali agar proses wawancara tidak kehilangan arah.¹¹

3) Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen yang merupakan suatu pencatatan formal dengan bukti otentik. Teknik dokumentasi dipergunakan untuk melengkapi sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari bahan-bahan dokumentasi yang ada di lapangan serta dapat dijadikan bahan dalam pengecekan keabsahan data.¹²

¹⁰ Abdurrahman, Fatoni. *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) hal 104-105.

¹¹ Ibid., hal. 92

¹² Margono, S., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1997. hal 165

d. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dan dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Analisis data dapat dilakukan melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu: (a) reduksi data, (b) display data, dan (c) penarikan kesimpulan/verifikasi.

1) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugusgugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.¹³

2) Penyajian Data

Pembatasan suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

¹³ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992, hlm. 16.

Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.¹⁴

3) Penarikan Kesimpulan/verifikasi

Kegiatan analisis pada tahap ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Analisis yang dilakukan selama pengumpulan data adalah sesudah pengumpulan data digunakan untuk menarik kesimpulan, sehingga dapat menarik kesimpulan, sehingga dapat menemukan pola tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi. Sejak pengumpulan data penulis berusaha mencari makna atau arti dari simbol-simbol, mencatat keteraturan pola, penjelasan-penjelasan, dan alur sebab akibat yang terjadi. Dari kegiatan itu dibuat simpulan-simpulan yang bersifat terbuka, umum, kemudian menuju ke yang spesifik/rinci. Kesimpulan akhir diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.¹⁵

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat memahami penulisan proposal skripsi secara keseluruhan, maka pokok pembahasan dalam penelitian ini disusun secara sistematis dalam beberapa bab sebagai berikut :

¹⁴ Ibid., hal. 165

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan pratek*, (PT Rineka Cipta : 2002), hlm. 209

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

Bab ini menjelaskan tentang definisi tenaga kerja alih daya (*outsourcing*), dasar hukum pengupahan dalam hukum positif, pengupahan dalam hukum islam.

BAB III: IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. RAY MITRA PERKASA

Bab ini menjelaskan implementasi pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa, gambaran umum perusahaan, proses perekrutan, sistem pengelolaan di perusahaan, perjanjian kontrak kerja, sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan, efektivitas hukum sistem pengupahan di PT. Ray Mitra Perkasa.

BAB IV: ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. RAY MITRA PERKASA

Bab ini akan menguraikan terkait analisis Hukum Islam terhadap implementasi sistem pengupahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisis tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG SISTEM PENGUPAHAN MENURUT HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

A. Definisi Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan oleh Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.¹⁶ Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.¹⁷

Dalam hukum Islam memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang *outsourcing*. Definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, dapat diqiyaskan ke dalam konsep ijarah. yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh mustajir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari

¹⁶ Nurul Hudan et al, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan teoritis*, (Jakarta: Kencana prenada Group, 2008), hlm. 227.

¹⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wkaf, 1995), hlm. 248.

musta'jir oleh seorang ajir.¹⁸ Terdapat dua macam definisi tentang Ijarah. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh syafi'i*, berpendapat bahwa Ijarah berarti upah mengupah.

Gambaran tentang *outsourcing* difahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/mengontrak seorang buruh lalu menyewakan/mengontrakkan kembali buruh itu kepada perusahaan lain. Atau dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain dengan akad ijârah. Hal ini sama dengan konsep ijarah dalam fiqh dan hukumnya boleh atau sah.

Ijârah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual-beli biasa ialah bahwa obyek akad (yang dibeli) dalam akad ijârah tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa).

B. Pengupahan Menurut Hukum Positif

1. Definisi dan Dasar Hukum Pengupahan

Pengertian upah menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), upah ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁹

Pengertian upah menurut ketentuan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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

139 ¹⁸ Idris Ahmad. *Fiqh al-Syafi'iyah*. (Jakarta: Karya Indah, 1986),

WIB. ¹⁹ <https://Kbbi.we.id/upah> diakses pada 22 April 2024 pukul 18.26

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.²⁰

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²¹ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi yaitu sebagai jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.²²

Kebijakan pengupahan yang diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.²³

- 1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- 3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pentetapan kebijakan pengupahan yang diatur

²⁰ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

²¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

²² Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

²³ Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terbagi atas 7 (tujuh) macam pengupahan, yaitu:²⁴

- 1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur dan skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam peraturan ini upah juga terdiri atas beberapa komponen yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu:

- 1) Upah terdiri atas komponen:
 1. Upah tanpa tunjangan;
 2. Upah pokok dan tunjangan tetap;
 3. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
 4. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- 2) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- 3) Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah

²⁴ Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

pokok dan tunjangan tetap.

- 4) Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 5) Persentase besaran upah pokok dalam komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam UU Cipta Kerja, Upah yang wajar berdasar pada upah minimum diatur Dalam Pasal 88A Ayat 4 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi pengatuaran pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan.

UU Cipta kerja mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT sebagaimana di atur dalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja:²⁵

1. Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana di atur dalam Pasal 61 ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau

²⁵ Pasal 61A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuasaan hukum tetap; atau

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Artinya, pengusaha yang mempekerjakan karyawan alih daya (*outsourcing*) harus memberikan uang kompensasi saat sebelum masa kontrak berakhir. Karena tidak menutup kemungkinan ada pihak-pihak yang dapat mengakhiri masa perjanjian kerja sebelum masa dalam waktu yang ditetapkan.

2. Teori-Teori Pengupahan

Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah:²⁶

- a. Teori upah normal, oleh David Ricardo Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.
- b. Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang

²⁶ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hlm.89

dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahny buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

- c. Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang. Teori-teori yang lainnya, seperti:²⁷

- 1. Teori Upah Etika

Merupakan teori dari golongan agama yang menghendaki upah ditinjau dari sudut etika, yaitu upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari karyawan.

- 2. Teori Upah Sosial

Teori ini tidak mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata mata didasarkan atas kebutuhan karyawan.

C. Pengupahan Menurut Hukum Islam

1. Definisi Upah

Upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.

²⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992), hlm. 136.

Pengertian upah dapat di definisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²⁸

Upah dalam Islam menurut etimologi yaitu Ijarah (إجارة), yang berarti (menjual manfaat).²⁹ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diadakan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).³⁰

Al Ijarah arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.³¹ Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* (penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan.³²

Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan ijarah, bahwa ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah (ujroh), tanpa diikuti dengan pemindahan

²⁸ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), h. 395

²⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318

³⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* 13, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1988), Cet. 2, hlm. 18

³¹ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hlm.61

³² Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (cet..17), (Bandung: PT Sinar Baru 19960, hlm. 303

kepemilikan barang itu sendiri.³³ Ijarah adalah menukarkan sesuatu dengan adanya imbalan, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia ijarah berarti sewa menyewa atau upah mengupah, jika sewa-menyewa adalah menjual manfaat sedangkan upah mengupah adalah menjual tenaga atau kegiatan.

Pengupahan atau ijarah merupakan suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (bayaran). Dengan kata lain ijarah adalah pemilikan jasa dari seseorang ajir oleh seorang mustajir, serta pemilik harta dari pihak mustajir oleh seorang ajir.³⁴

Menurut *fuqahā*, pengertian ijarah diantaranya sebagai berikut.³⁵

- 1) Ulama Hanafiyah *ijārah* merupakan akad untuk membenarkan pemilik manfaat yang didapatkan dan disengaja dari suatu barang yang disewa dengan mendapat imbalan.
- 2) Menurut Malikiyah, *ijārah* merupakan nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang sifatnya manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan Menurut Shaikh Syihab al-Din dan Shaikh Umairah, *ijārah* merupakan akad atas manfaat yang diketahui serta disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui seketika itu juga.
- 3) Menurut Muhammad al-Syarbini al-Khatib, *ijārah* merupakan pemilik manfaat dengan adanya imbalan dan syarat yang sudah ditentukan.
- 4) Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* merupakan jenis akad guna mengambil manfaat menggunakan pengganti.
- 5) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, ijarah merupakan akad

³³ Himpunan Fatwa Keuangan Syari'ah: Dewan Syariah Nasional MUI (Erlangga: 2014), 91

³⁴ Edwin Hidayan, "*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No. 1, 2015

³⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 115

yang objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan manfaat.

- 6) Menurut Idris Ahmad, upah artinya memanfaatkan kemampuan seseorang namun dengan syarat memberikan pengganti sesuai syarat-syarat tertentu.

Dari keseluruhan pengertian yang diuraikan diatas bahwa pengertian upah (ijarah) merupakan suatu kesepakatan yang dibuat oleh dua orang atau lebih dengan tujuan mendapatkan timbal balik antara pihak mu'ajjir sebagai orang yang menyewakan jasanya dan pihak musta'jir sebagai pekerja/buruh.

2. Dasar Hukum Upah

a. Al-Qur'an

1. Surah At-Thalaq 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

*"jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya."*³⁶ (QS.65[Al-Thalaq]:6)

Ayat tersebut menggambarkan tentang seseorang yang memberikan jasanya untuk menyusui anak orang lain, dan baginya sah mendapatkan upah atas pekerjaan menyusui anak orang lain tersebut.

2. Surah Ali-Imran 57

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا

³⁶ Departemen Agama RI, al-Quran al-Karim dan Terjemahannya
Departemen Agama RI, (Semarang: Karya Toha Putra, 2002), 559

*“Adapun orang-orang yang beriman serta mengerjakan amalan-amalan yang sholeh, maka Allah akan memberikan mereka pahala yang sempurna dari amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.*³⁷ (QS.3 [Ali-Imran] : 57)

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa setiap pekerjaan harus dihargai dan diberikan upah yang layak, apabila upah tidak terpenuhi dan tidak seimbang bagi pekerja maka merupakan suatu kedzaliman yang tidak disukai Allah.

b. As-Sunnah

1. Al-Bukhari yang diriwayatkan dari Ibnu Abbas r.a, bahwa Nabi saw bersabda :

“Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”.(HR. Bukhari dan Muslim)³⁸

2. Ahmad, Abbu Dawud dan An Nasa’i meriwayatkan dari Saad bin Abi Waqqash r.a berkata :

*“Dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayardari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang, emas atau perak”.*³⁹ (HR. Bukhari dan Muslim)

3. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu

³⁷ Ibid, hal.

³⁸ Imam Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Kitab al-Ijarah*, (Bairut : Dar Al Fikr, 1995), Jilid 2, hal. 44.

³⁹ Ibid., hal. 849.

Majah yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah).⁴⁰

Masalah upah ini demikian penting dan berpengaruh luas sehingga seluruh masyarakat dapat dipengaruhi olehnya. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan wajar, ini tidak akan mempengaruhi daya beli dan taraf hidup buruh serta keluarganya, bahkan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap seluruh komunitasnya, sebab mereka mengkonsumsi sebagian besar produk nasional.⁴¹

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan Ijarah ini, harus orang yang memiliki kecakapan bertindak, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Dalam hal ini para ulama berpendapat, bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kejiwaan, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang suatu perbuatan yang sah.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴² Dengan demikian upah yang

⁴⁰ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Bairut :Dar Al Fikr, 1995), Jilid 2, hal. 20.

⁴¹ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta : Yayasan Swarna Bhumi, 1997), Cet ke-3, hal. 295.

⁴² Kitab Undang-Undang 1945, (Jakarta : Visi Media Utama), hal. 68.

harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah berupa upah yang wajar.

3. **Rukun dan Syarat Upah**

a. Rukun upah (Ijarah) antara lain :

1. 'Aqid (pihak yang mengadakan akad), orang yang memberi ganti rugi atau menyewakan dinamakan Mu'jir. Sedangkan orang yang mendapat imbalan setelah melakukan pekerjaan seperti menyewakan sesuatu hal disebut sebagai Musta'jir. Keduanya individu yang mengadakan perjanjian sewa-menyewa.
2. Shigat upah (ijarah) merupakan persetujuan dan pengakuan masing-masing pihak yang mengadakan akad secara lisan maupun dalam bentuk lain.⁴³ Jika ijab qabul telah memenuhi syarat-syarat, maka akan terwujud timbal balik bersama dengan ijab dan qabul sehingga substansi akad kedua-duanya terpenuhi.⁴⁴
3. Ujrah atau Ma'qud alaih, yaitu khusus pekerjaan dan kompensasi. Kedua objek tersebut memiliki kebutuhan tertentu dan memiliki persyaratan masing-masing diantaranya yaitu:
 - a. Ibadah wajib atau ibadah mahdhoh bukan termasuk suatu pekerjaan yang dapat dianggap sebagai ijarah. Di tempat lain, seperti membaca al-Qur'an, memberikan ilmu Pendidikan agama, mazhab Hanafi dan Hambali membatasinya sebab keduanya merupakan suatu profesi yang hukumnya fardhu 'ain. Sementara itu, mazhab Syafi'i dan Maliki mengizinkan pengajar dengan alasan memiliki pekerjaan dan salary yang pasti.⁴⁵

⁴³ Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016), 105.

⁴⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 122.

⁴⁵ Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Terjemah Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk), jilid 5, (Jakarta: Gema Insani Darul Fikri, 2011), 751.

- b. Profesi yang dianggap ijarah itu bukan sesuatu yang menguntungkan buruh: berarti pekerjaan itu bukanlah sesuatu yang menguntungkan buruh selain bonus dari upah.⁴⁶
4. Memperoleh manfaat tenaga serta jasa seseorang yang bekerja⁴⁷
- b. Syarat upah (Ijarah) antara lain :
 1. Syarat terjadinya akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan ‘aqid, akad dan objek akad. Syarat syarat yang berhubungan dengan aqid adalah aqid, dan *mumayyiz* menurut Hanafiyyah, dan baligh Syafi’iyah dan Hanabillah.⁴⁸
 2. Syarat pelaksanaan

Yang mana aqid mengklaim penuh akad tersebut. Dan jika seseorang yang tidak berkuasa dan tidak mendapat persetujuan oleh pemiliknya maka tidak dapat melakukan akad ijarah ini.⁴⁹
 3. Syarat sahnya upah pekerja
 1. Adanya keridhaan dari kedua belah pihak yang melakukan akad, serta adanya kerelaan antara kedua belah pihak dalam melakukan perjanjian sewa-menyewa sesuai firman Allah Swt. QS. An-Nisa (4) : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونُوا

⁴⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Terjemah. Kamaluddin A, Marzuki), Jilid 13, (Bandung: Al-Ma’arif, 1997), 206.

⁴⁷ Ahmad Wajdi Muslih, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 321

⁴⁸ Taufiq Rahman, *Buku Ajar Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Madura: Academia Publication, 2021), 178

⁴⁹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2018), 34.

تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu terus menerus memakan harta tetanggamu dengan cara pura-pura, tetapi dengan cara niaga yang berlaku atas dasar suka dan tidak suka di antara kamu. Dan jangan membantai diri sendiri. Sejatinya Allah itu Maha Penyayang kepadamu.”⁵⁰ (QS.An-Nisa’ [4] : 29)

Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konstitusai terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.⁵¹

2. Kejelasan Ma’qud alaih. Apabila jelas maka objek agar terhindar dari pertentangan antara ‘aqid.⁵² Syarat objek nya harus memenuhi berikut ini:
 - a) Objek ijarah harus sesuai syara’ dilarang meminta seseorang untuk melakukan santet atau mencelakai seseorang, dilarang mengontrak rumah atau bangunan atau suatu tempat untuk dijadikan tempat maksiat.⁵³
 - b) Semua jenis pekerjaan, penting untuk diperjelas sehingga dikemudian hari tidak akan terjadi kesalahan atau perselisihan.⁵⁴Jika upah tersebut disebutkan saat melakukan

⁵⁰ Amirudin, dkk. *Manajemen Pemasaran Jasa Lembaga Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: K-Media, 2021), 37

⁵¹ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 99-100

⁵² Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 157

⁵³ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), 280

⁵⁴ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, 128

transaksi, maka upah tersebut disebut upah *Ajrun Musamma* yaitu harus adanya kerelaan oleh kedua pihak yang melakukan transaksi. Apabila belum disebutkan, atau terjadi perselisihan maka dapat diperlakukan upah yang sepadan yang disebut dengan *Ajru Mitsli* yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila sesuai orangnya serta sepadan dengan keahliannya, yang mana bila akad ijarah nya telah menyebutkan jasa kerjanya.⁵⁵

Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.⁵⁶ Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas.

Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidak pastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.⁵⁷

3. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya.

Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba.⁵⁸ Contohnya: memperkerjakan koki untuk memasak dan upahnya berupa bahan masakan atau makanan.

4. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu

⁵⁵ Taquuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 103.

⁵⁶ Ghufraan A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 186

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ *ibid*

orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.⁵⁹

Para ulama membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu termasuk hak dari seorang pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.⁶⁰

Para ulama telah menetapkan syarat upah yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁶¹

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerja seseorang. Di dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.⁶²

4. Asas-Asas Perjanjian Dalam Islam

1. Kebebasan (Al-Hurriyah)

Asas yang merupakan prinsip dasar dalam perjanjian

⁵⁹ Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzab* (Al-Fiqh 'Alal Madzahibil Arba'ah), juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994), h. 180

⁶⁰ Ghufuran A. Mas'adi, Op. Cit, h. 87

⁶¹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 129

⁶² Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-SyuYuti, *Al- Jamius Saghir*, juz ii, (Darul Fikr, tth), h. 186

adalah asas kebebasan. Pihak-pihak yang melakukan akad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, baik dari segi materi/isi yang diperjanjikan, menentukan pelaksanaan dan persyaratan-persyaratan lainnya, melakukan perjanjian dengan siapapun, maupun bentuk perjanjian (tertulis/lisan) termasuk menetapkan cara-cara penyelesaian bila terjadi sengketa.⁶³

Kebebasan berkontrak yang merupakan jiwa sebuah kontrak atau perjanjian, secara implisit memberikan panduan bahwa dalam berkontrak pihak-pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang.⁶⁴ Kebebasan membuat perjanjian ini dibenarkan selama tidak bertentangan dengan ketentuan Syariat Islam.

2. Persamaan atau Kesetaraan (Al-Musawah)

Asas ini memberikan dasar bahwa pihak-pihak yang melakukan perjanjian memiliki kedudukan yang sama antara satu dan lainnya. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan atau kesetaraan ini, seperti al-Quran, Surat al-Hujurat (49) : 13

أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah

⁶³ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 46.

⁶⁴ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), Cet. Ke-1, hal. 2

Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS.49 [Al-hujurat]: 13)

Asas persamaan atau kesetaraan (Al-Musawah) sering dinamakan juga asas keseimbangan para pihak dalam perjanjian. Sebagaimana asas equality before the law, maka kedudukan para pihak dalam perjanjian adalah seimbang (*equal*). Meskipun demikian, secara faktual terdapat keadaan dimana salah satu pihak memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding pihak lainnya, seperti hubungan pemberi fasilitas, adanya perjanjian baku (*standard contract*) yang memaksa pihak lain seolah-olah tidak memiliki pilihan lain. Hukum Islam mengajarkan bahwa standar kontrak tersebut tetap sifatnya hanya merupakan usulan atau penyajian (*ardh al-syuruth*) dan bukan bersifat final yang harus dipatuhi pihak lainnya (*fardhal-syuruth*).⁶⁵

3. Keadilan (Al-‘Adalah)

Asas keadilan adalah asas yang dimana para pihak-pihak dalam perjanjian harus diberlakukan dengan cara setara tidak memihak dan tidak sewenang-wenang, seperti dalam firman Allah Al-Qur’an surah Al-A’raf (7) : 29

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ
مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ

*“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Tuhanku memerintahkan aku berlaku adil. Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) di setiap masjid dan berdoalah kepada-Nya dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya. Kamu akan kembali kepada-Nya sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan.”*⁶⁶ (QS.7 [Al-A’raf]

⁶⁵ Al-Qur’an QS Al-Hujurat 49;13

⁶⁶ Departemen Agama RI, op.cit., h. 206

: 29)

Asas tersebut mengisyaratkan untuk memperlakukan pekerja dalam setiap perusahaan yang mempekerjakannya berlaku adil dan tidak melakukan diskriminasi dan juga tidak boleh memperlakukan semena-mena. Semua diberlakukan adil dan tidak ada yang mendapat lebih dari itu. Pelaksanaan asas ini dalam akad dimana para pihak yang melakukan akan dituntut untuk berlaku benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya.⁶⁷

4. Kerelaan (Al-Ridhaiyyah)

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak. Bentuk kerelaan dari para pihak tersebut telah wujud pada saat terjadinya kata sepakat tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam Hukum Islam, secara umum perjanjian ini bersifat kerelaan/konsensual. Kerelaan antara pihak- pihak yang berakad dianggap sebagai prasyarat bagi terwujudnya semua transaksi. Apabila dalam transaksi tidak terpenuhi, maka sama artinya dengan makan sesuatu yang batil (al-akl bil bathil).⁶⁸ Hal ini seperti pada firman Allah dalam al-Quran Surat an-Nisa' (4) : 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونُوا
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu.

⁶⁷ Ibid. h. 206.

⁶⁸ Ibid.

Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. 4 [An-Nisa’] : 29)

5. Kujujuran (Ash-Shidiq)

Kejujuran adalah satu nilai etika yang mendasar dalam Islam. Allah berbicara benar dan memerintahkan semua muslim untuk jujur dalam segala urusan dan perkataan,⁶⁹ seperti pada firman Allah SWT dalam al-Quran Surat al-Ahzab (33) : 70

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar.” (QS.33 [Al-Ahzab] : 70)

6. Kemanfaatan (Al-Manfaat)

Asas tersebut yang dimaksudkan adalah bahwa akad yang dilakukan oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (*mudharat*) atau keadaan memberatkan (*masyaqqah*). Islam mengharamkan akad yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat mudharat.⁷⁰

7. Tertulis (Al-Kitabah)

Dalam setiap perjanjian di perusahaan tentunya menggunakan perjanjian yang tertulis, agar tidak terjadi kesalah pahaman dan juga terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari.

5. Asas-asas Pengupahan Dalam Islam

Didalam Islam menetapkan kompensasi atau imbalan tidak memberikan ketentuan yang tegas, tetapi penerapannya

⁶⁹ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 46

⁷⁰ Departemen Agama RI, op.cit., h. 32

dapat dilakukan melalui pemahaman dan pamaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diimplementasikan ke dalam nilai-nilai universal,⁷¹ yaitu :

1. Asas keadilan menuntut agar gaji seimbang dengan jasa yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, ada dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
 - a. Keadilan distributif, mengharuskan karyawan untuk melaksanakan sama dengan kemampuan dan etos kerja, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - b. Keadilan harga kerja, mengharuskan karyawan untuk digaji setara dengan jasa yang diberikan, tanpa terpengaruh oleh hukum penawaran dan permintaan yang seolah-olah menguntungkan pengusaha.
2. Asas kelayakan diharuskan memperhatikan pemenuhan kebutuhan tenaga ahli atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh dapat hidup layak, bukan hanya berdasarkan pertimbangan semata.
3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa buruh tanpa diperlakukan secara asertif.

Prinsip-prinsip diatas ditambah beberapa asas muamalat oleh Juhaya S. Praja⁷², yaitu :

1. Asas tabādul al-manāfi'

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

2. Asas pemerataan

⁷¹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Pemikiran Keislaman*, cet. Ke-4, (Bandung: Mizan, 1996), 191.

⁷² Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1 (Bandung: Yayasan Piara, 1993), hlm. 173.

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

3. Asas ‘an tarādin atau suka sama suka

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

4. Asas ‘adam al-garar

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

5. Asas al-birr wa at-taqwā

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagai macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling

suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka al-birr wa taqwa maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

6. Asas musyarakah

Asas musyarakah menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan musyarakah, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerja sama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.

6. Bentuk-Bentuk Upah

1. Upah bersih adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan potongan keseluruhan.
2. Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil kerja harian jika yang bersangkutan masuk kerja.
3. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan atas dasar satuan barang yang diperoleh.
4. Upah minimum adalah satuan upah yang paling rendah menurut Undang-undang.
5. Upah lembur adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi batas waktu jam kerja
6. Upah wajar adalah upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang diberikan karyawan kepada instansi atau perusahaan.⁷³

⁷³ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 1250

BAB III

IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*)

A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di PT. Ray Mitra Perkasa

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Ray Mitra Perkasa merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dalam bidang Pengelolaan Tenaga Kerja, Perencanaan Sistem Keamanan dan Jasa Kebersihan yang berlokasi di area Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah. PT Ray Mitra Perkasa, perusahaan penyedia jasa alih daya/ *Outsourcing* yang berperan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam seluruh kegiatan di bidang tenaga kerja, permasalahan organisasi dan segala kelebihan serta keuntungan lainnya, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat mengalihkan berbagai masalah ketenagakerjaan sehingga perusahaan lebih fokus terhadap proses dan aktifitas usaha utamanya.

PT Ray Mitra Perkasa adalah Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja (*Outsourcing*) Khususnya Tenaga Satuan Pegamanan (Satpam), Tenaga kebersihan (Cleaning Service), Tenaga Administrasi, Tenaga Driver, Tenaga penunjang produksi, Tenaga Teknisi dan Tenaga Kerja lainnya

Visi perusahaan : “Menjadi ikon keberhasilan disetiap dunia usaha atau pekerjaan kemitraan yang terpercaya, berkomitmen dan berkualitas”

Misi perusahaan : “Membangun SDM dan Jasa Sistem Pengelolaan yang berkualitas dan Profesional dibidangnya”

Motto perusahaan : “Setia dalam Bermitra, Profesional dalam Bekerja, Memberikan Pekerjaan Nyata”

2. Proses Perekrutan

Secara umum, proses rekrutment karyawan yang dilakukan perusahaan vendor sebagai berikut:

- a) Membuka Lowongan Kerja
Pencarian kandidat dimulai dengan memuat informasi lowongan kerja disurat kabar maupun melalui jejaringan elektronik melalui situs internet.
- b) Proses seleksi (administrasi dan tes)
Proses seleksi dilakukan mengacu pada kriteria karyawan yang dipersyaratkan oleh perusahaan pengguna. Dalam interview para pelamar harus melengkapi standar dokumentasi terlebih dahulu seperti ijazah, KTP, daftar riwayat hidup, kemudian skill dan pengalaman kerja dibidang terkait yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas.
- c) Training service
Pelamar yang lolos seleksi dan belum mempunyai pengalaman dibidang 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 memenuhi standar.
- e) Penempatan kerja
Penempatan kerja merupakan penempatan kerja kepada perusahaan pengguna yang meminta agar ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

3. Sistem Pengelolaan PT Ray Mitra Perkasa

1. Perencanaan

PT. Ray Mitra Perkasa akan melakukan strategi perencanaan, penyesuaian, dan pengembangan SDM sampai dengan perumusan SOP & Aturan bagi manajemen dan tenaga kerja di semua sektor bisnis hingga tercapainya kualitas pelayanan yang diharapkan.

2. Pelaksanaan

Penekanan pada sasaran kerja pelaksanaan organisasi

dilapangan melalui standar yang telah ditetapkan, hingga pengendalian proses kerja oleh jajaran pelaksana client sesuai yang diharapkan dan diperkuat dengan Aplikasi Human Resource System Development.

3. Pengawasan

Monitoring dan controlling terhadap perkembangan pelaksanaan kerja melalui sistem disesuaikan secara konsisten untuk menanggulangi resiko yang disertai Random Check dilapangan serta ditambahkan monitoring control digital system sebagai fungsi teknologi pengawasan yang digabungkan dengan Peningkatan kualitas SDM yang dikelola.

4. Pelatihan

PT. Ray Mitra Perkasa memiliki pusat pendidikan pelatihan secara langsung dan daring / Online dimana setiap Karyawan pada pelaksanaan kerja diberikan pelatihan secara berkala yang disesuaikan dengan training need analysis sebagai tujuan peningkatan kinerja yang berkesinambungan.

5. Penilaian

PT. Ray Mitra Perkasa akan melakukan tahapan penilaian terhadap target kerja dan prestasi yang dilaksanakan. Penilaian karya (performance appraisal) terhadap individu berdasarkan KPI (key performance indicator) yang telah ditetapkan, serta melampirkan penilaian SDM kepada Mitra Kerja yang diukur secara berkala.

6. Pelaporan

Sistem pelaporan PT. Ray Mitra Perkasa akan dilakukan secara periodik sebagai bahan dokumentasi hasil nyata pertanggung jawaban Kesejahteraan yang diberikan dan informasi sebuah kegiatan Pengelolaan dimana pelaporan mempunyai tujuan sebagai bahan evaluasi kerja pimpinan puncak manajemen kepada pelaksana serta sebagai perencanaan pengelolaan berikutnya.

7. Pengevaluasian

Dalam tahap evaluasi berkala antar manajemen, analisa resiko dengan menggunakan konsep manajemen resiko yang didasarkan pada tahapan fungsi pelaporan untuk menilai dan mitigasi diseluruh mitra kerja hingga Rencana Pengelolaan yang akan dilakukan pada sistem manajemen pengelolaan klien.

4. Perjanjian Kontrak Kerja

1. Pihak pertama setuju menerima dan mempekerjakan pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan pihak kedua juga setuju dan sepakat menerima pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan dan user.
2. Pihak kedua bersedia dan menyepakati dalam menjalankan tugas akan tunduk serta mematuhi ketentuan dan peraturan perusahaan juga perusahaan pemberi kerja (user).

5. Sistem Pengupahan Karyawan *Outsourcing* PT. Ray Mitra Perkasa

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industri yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan itu sendiri dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada dan berpedoman pada kemampuan perusahaan itu sendiri. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun non materi.

1. Gaji Pokok

Uraian gaji pokok tenaga kerja dapat dilihat dalam table dibawah ini :

Tabel 1.1 Gaji Pokok Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tahun	Besaran Gaji (Rupiah)
2021	2.302.798
2022	2.311.254
2023	2.480.988

Sumber : Wawancara dengan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Ray Mitra Perkasa

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa upah pokok yang diterima tenaga kerja *outsourcing* lebih rendah dari standar upah minimum kota Semarang, yang dimana UMK kota tersebut sebesar :

Tabel 1.2 UMK Kota Semarang

Tahun	Besaran UMK
2021	2.810.025
2022	2.835.021
2023	3.060.349

Sumber : jateng.bps.go.id

Dalam menentukan besarnya upah buruh, perusahaan memberikan penawaran harga kepada perusahaan klien yaitu sebesar Rp. 4.813 856 dengan perincian biaya jaminan, kompensasi, fee management, berikut rinciannya :

Tabel 1.3 Simulasi Biaya Jasa Tenaga Kerja
Outsourcing
PT. Ray Mitra Perkasa

KOM PON		PERSE NTASE	PENAWARAN HARGA		
--------------------	--	------------------------	----------------------------	--	--

	EN FASI LITA S	DETAIL FASILITAS KOMPONEN		PEL AKS ANA Siste m 8 Jam	LE AD ER Sist em 8 Ja m	SUPE RVIS OR Siste m 8 Jam	KETE RANG AN	
	Komponen Gaji / Upah	Besaran Upah / Gaji Pokok	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000		
		Tunjangan Jabatan	MASUKAN BESARAN UPAH PADA KOTA K DIATAS		200.000	500.000	<i>Sesuai Kebijakan Client</i>	
		Tunjangan Hari Raya (THR)		208.333	208.333	208.333		
		Kompnesasi Sesuai UU Cipta Kerja		208.333	208.333	208.333	<i>Sesuai Kebijakan Client</i>	
		Insentif Lembur dll.					<i>Sesuai Kebijakan Client</i>	
	A. SUB TOTAL KOMPONEN GAJI PerBln/Org :			2.916.667	3.116.667	3.416.667		
	Komponen Jaminan Sosial BPJS	JKK	0,24%	6.000	6.000	6.000		
		JKM	0,30%	7.500	7.500	7.500		
		JHT	3,70%	92.500	92.500	92.500		
		JP	2,00%	50.000	50.000	50.000		
		BPJS Kesehatan	4,00%	100.000	100.000	100.000		
	B. SUB TOTAL JAMINAN SOSIAL PerBln/Org :		0,00%	221.135	221.135	221.135		

	Fasilitas Kerja	Seragam Kerja Seragam Satpam PDH + Sepati 1 stel Seragam Satpam PDL + Sepatu 1 stel		75.000	75.000	75.000	Khusus Satpam, CS, dan Driver	
		Peralatan Kerja :		50.000	50.000	50.000	Khusus Satpam dan CS (Sesuai kebutuhan)	
		<ul style="list-style-type: none"> Lampu Lalin Pa Yu ng 						
		<ul style="list-style-type: none"> H T Sepatu Boot 						
		<ul style="list-style-type: none"> Senter Buku Mutsi 						
		<ul style="list-style-type: none"> Jas Hujan Dan Kebutuhan Pralatan Lainnya 						
	C. SUB TOTAL FASILITAS KERJA PerBln/Org :			125.000	125.000	125.000		
	Sistem	Pembinaan dan Monitoring		50.000	50.000	50.000		
		Pelatihan Peningkatan Kemampuan		50.000	50.000	50.000		
	D. SUB TOTAL SYSTEM PerBln/Org :			100.000	100.000	100.000		
	E. TOTAL E = A + B + C + D			3.362.802	3.562.802	3.862.802		
	F. MANAGEMENT FEE 10% X E (PERSENTASE NEGOTIABLE)			336.280	356.280	386.280	Negotiable	
	Biaya Per Personil			3.699.082	3.919.082	4.249.082		

PPN 11 % (MANAGEMENT FEE (F) x 11%)	36.99 1	39. 191	42.49 1		
PPh Ps. 23 (MANAGEMENT FEE (F) x 2%)	- 6.726	- 7.1 26	-7.726		
BIAYA Per Personil	3.729 .347	3.9 51. 147	4.283. 847		

Berikut Peraturan Perusahaan mengenai rincian pembayaran upah tenaga kerja :

1. Pengaturan biaya lembur dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Client.
2. Premi Asuransi terdiri dari : Kesehatan 5 %, Bpjs Ketenagakerjaan 6,24% dan Bpjs. Pensiun 3%
Ditanggung Perusahaan = 4,24% Bpjs Ketenagakerjaan, 4% Bpjs Kesehatan, 2% Bpjs Pensiun
Ditanggung Karyawan = 2% Ketenagakerjaan, 1 % Bpjs kesehatan, 1% Bpjs Pensiun
3. Harga diatas sudah termasuk Peralatan dan Perlengkapan Kerja
4. Apabila Pemerintah Daerah mengeluarkan Keputusan tentang Perubahan Perhitungan UMK maka, SECARA OTOMATIS UMK lama akan disesuaikan dengan UMK yang baru.
5. Harga sudah termasuk PPN 11% (Perkalian PPN dari Management Fee)
6. Harga sudah di potong PPH 2% (Perkalian PPH 2% dari Management Fee)

Dalam hal ini Peraturan Perusahaan mengenai pengupahan tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku karena upah yang diterima karyawan jumlahnya lebih kecil dari UMK Kota Semarang.

Hal ini berarti perusahaan melanggar Pasal 88A Ayat 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengawasan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang berbunyi pengaturan pengupahan yang diterapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan Perundang Undangan.⁷⁴

2. Tunjangan Kesejahteraan

Tenaga kerja *outcourcing* menapatkan beberapa tunjangan kesejahteraan berupa :

1. Uang Lembur

Besaran uang lembur sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Uang lembur diberikan per tanggal merah dimana pemberian upah lembur diberikan oleh perusahaan klien. Menurut hasil wawancara besaran upah lemburan sebesar Rp.200.000,- per harinya.

2. Tunjangan Hari Raya (THR)

Pihak perusahaan akan memberikan THR kepada karyawan yang diberikan sebelum hari perayaan keagamaan dan sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok.

3. Jaminan Sosial

Tenaga kerja outsourcing mendapatkan beberapa bantuan jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), JKM, Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan BPJS Kesehatan.

4. Kompensasi

Dalam ketentuan Pasal 61A Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Pengasahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh.⁷⁵ Namun dalam kenyataannya PT. Ray Mitra Perkasa tidak memberikan kempensasi atau pesangon ketika kontrak berakhir atau karyawan tidak melanjutkan kontrak.

⁷⁴ Pasal 88A Ayat 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

⁷⁵ Pasal 61A Ayat 1, UU No 6 Tahun 2023

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DI PT. RAY MITRA PERKASA

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT. Ray Mitra Perkasa

Dalam Islam sendiri upah dikenal sebagai ijarah. Ijarah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya.⁷⁶

Dalam fiqh Islam, tenaga kerja alih daya *outsourcing* termasuk akad ijarah. Yang maksudnya seseorang memperkerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.⁷⁷ Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru yang menurut bahasa ialah al-iwad yang berarti ganti dan upah.⁷⁸

Islam merupakan agama atau wahyu dari Allah, islam adalah agama yang berdimensi rahmatan lil al'amin memberi panduan hidup kepada manusia secara menyeluruh, dengan tujuan tercapainya kebahagiaan hidup rohani dan jasmani serta dalam mengatur tata kehidupan manusia, baik sebagai individu juga bermasyarakat. Kemudian Allah ciptakan mereka naluri tolong-menolong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam usaha mencapai kebahagiaan hidupnya.⁷⁹

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain baik untuk bersosialisasi ataupun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT,

⁷⁶ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal 94

⁷⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h. 44

⁷⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), h. 114

⁷⁹ Muhammad dan Alimin, "Etika dan Perlindungan Konsumen Dalam Ekonomi Islam" (Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2004), hal 151

manusia tidak hanya diperintahkan untuk beribadah, akan tetapi juga untuk bermuamalah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut.⁸⁰ Untuk itu lahirlah fiqh muamalah yang merupakan aturan atau tata cara yang bisa dijadikan pedoman bagi manusia untuk berhubungan dengan manusia lainnya dalam sebuah masyarakat. Segala tindakan manusia yang bukan merupakan ibadah masuk kedalam kategori ini termasuk kegiatan perekonomian masyarakat. Termasuk hubungan antara pekerja dan pengusaha.⁸¹

Dasar hukum ijarah terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi :

وَالْوَلَدُ يُرْضَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ
يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ
لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ
بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا
وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوْا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ
اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan

⁸⁰ Abdul Aziz da Mariyah Ulfah, “kapita Selekta Ekonomi Islam kontemporer” (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 7

⁸¹ Harun Santoso and Anik. (2015), “Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1, no. 02

musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. 2 [Al-Baqarah] : 233)⁸²

Surah diatas menjelaskan bahwa kewajiban ayah dari bayi yang dilahirkan adalah menanggung nafkah dan pakaian mereka berdua, yaitu anak dan ibu walaupun sang ibu telah dicerai, dengan cara yang patut sesuai kebutuhan ibu dan anak dan mempertimbangkan kemampuan ayah. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Demikianlah prinsip ajaran Islam. Karena itu, janganlah seorang ayah mengurangi hak anak dan ibu menyusui dalam pemberian nafkah dan pakaian, dan jangan pula seorang ayah menderita karena ibu menuntut sesuatu melebihi kemampuan sang ayah dengan dalih kebutuhan anaknya yang sedang disusui. Jaminan tersebut harus tetap diperolehnya walaupun ayahnya telah meninggal dunia. Apabila ayah telah meninggal dunia maka ahli waris pun berkewajiban seperti itu pula, yaitu memenuhi kebutuhan ibu dan anak.

Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain karena ibu tidak bersedia atau berhalangan menyusui, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran kepada wanita lain berupa upah atau hadiah dengan cara yang patut.

Jadi upah harus diberikan dengan layak dan patut yaitu cukup bagi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dasar hukum Upah yang layak berdasar pada upah minimum diatur Dalam Pasal 88A Ayat 4 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi pengatuaran pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan

⁸² QS.2 [Al-Baqarah] : 233

pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan.⁸³

Syarat dan rukun merupakan hal yang sangat penting dalam hukum Islam. Sebuah ibadah tidak akan sah tanpa memenuhi syarat dan rukunnya. Maka, dalam hal ini, proses analisis hukum islam terhadap sistem pengupahan di PT. Ray Mitra Perkasa diawali dengan syarat dan rukunnya.

Berdasarkan penemuan yang ada di lapangan dengan teori yang ada, maka syarat dari ijarah yang ada di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad. Pemberian upah harus dilakukan dengan dasar kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan perjanjian dan bukan karena keterpaksaan.⁸⁴

Dalam praktiknya di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang saat rekrutmen, perusahaan memberikan penjelasan dan draft kontrak kerja mengenai jumlah upah yang akan diberikan pada calon tenaga kerja baru. Jika tenaga kerja menyetujuinya, maka kedua belah pihak telah rela dengan upah tersebut

- b. Besarnya upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang berakad.⁸⁵ Dalam hal ini, telah jelas bahwa saat rekrutmen pihak perusahaan akan memberi tahu jumlah upah, jam kerja, dan jobdesk nya, sehingga setelah itu jika karyawan baru menyetujuinya maka hal ini telah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Akan tetapi jika merujuk dalam hukum positif maka hal ini tidak sesuai dengan Dalam Pasal 88A Ayat 4 UU Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi :“pengaturan

⁸³ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengesahan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

⁸⁴ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999),hal 99-100

⁸⁵ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999),hal 99

pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang undangan.”

Karena dalam penerapannya di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang upah yang berlaku masih dibawah UMK Kota Semarang yang seharusnya.

- c. Upah harus dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam masalah upah-mengupah, diperlukan adanya uraian pekerjaan dan tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam ketidakjelasan periode waktu atau jenis pekerjaannya.⁸⁶ Dalam hal ini PT. Ray Mitra Perkasa telah memberikan kontrak kerja yang jelas dimana didalamnya berisi jam kerja, jumlah upah, *jobdesk* pekerjaannya.
- d. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, sehingga nilai tersebut disyaratkan harus diketahui secara jelas.⁸⁷ Didalam kontrak perja PT. Ray Mitra Perkasa telah jelas disebutkan tentang besaran upah tenaga kerja.
- e. Upah harus berbeda dengan jelas objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat menjerumuskan pada praktik riba.⁸⁸ Sudah jelas bahwa upah yang diberikan perusahaan adalah berbentuk uang bukan suatu pekerjaan yang sama dengan karyawannya.

Berdasarkan analisis penulis tetang praktik sistem pengupahaan (*ijarah*) di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang, maka

⁸⁶ Ghufuran A. Mas’adi, *Fiqih Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hal 184

⁸⁷ Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam: Fiqih Muamalah*, (Semarang: Asy Syifa’, 1990), hal 231.

⁸⁸ Wahbah Zuhaili, *al-fiqih al-islamiy wa Adilatuhu*, Tej. Abdul Hayyie al-kattani, *Fiqih Islam*, (Jakarta: Gema Insani, Cet. 1, 2011), hal 391.

dalam praktiknya sistem pengupahan sudah sesuai dengan syarat ijarah dalam hukum islam.

Kemudian rukun dari ijarah menurut jumhur ulama terdapat empat. Rukun tersebut ialah *a'qid* (orang yang berakal), *shighat* (lafaz akad yang jelas), *ujrah* (upah), dan bentuk kerja harus jelas. Analisis rukun ijarah di PT. Ray Mitra Perkasa Semarang adalah sebagai berikut :

1. *A'qid* (orang yang berakal)

A'qid adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan menyewakan disebut *mu'ajir* sedangkan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.⁸⁹ Tentunya sudah jelas bahwa staf dan buruh PT. Ray Mitra Perkasa Semarang merupakan orang yang berakal dan baligh.

2. *Shighat* (lafaz akad yang jelas)

Shighat yaitu pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *Shighat* akad (*sighatul-'aqad*) terdiri dari ijab dan qabul dapat melalui ucapan, utusan dan tulisan, isyarat, secara diam-diam, dengan diam-diam semata.⁹⁰ Dalam hal ini PT. Ray Mitra perkasa sudah memenuhi rukun *shighat* dalam *ijarah* karena ijab dan qabul jelas diucapkan dalam penandatanganan kontrak kerja.

3. *Ujrah* (Upah)

Upah (*Ujrah*) yaitu sesuatu yang diberikan *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajir*.⁹¹ Pada PT. Ray Mitra Perkasa diketahui bahwa jumlah upah yang diberikan oleh perusahaan merupakan hasil kesepakatan di awal saat sedang perekrutan tenaga kerja baru.

⁸⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal 117

⁹⁰ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi tentang Teori akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), Hal 95

⁹¹ M. Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyati, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*, Al Mustashfa Vol. 4, No. 1 (2016), hal 18-19

Perusahaan telah memberitahu nominal, jam kerja, dan jobdisk, kemudian tenaga kerja baru menyepakati jumlah nominal upah tersebut. Walaupun tidak sesuai dengan UMK Kota Semarang serta tidak ada kompensasi saat kontrak kerja berakhir, yang seharusnya menurut undang undang hukum positif ada.

4. Bentuk kerja jelas

Pekerjaan yang dilakukan harus diketahui bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga dapat dipahami oleh karyawan.⁹² Diketahui bahwa di PT. Ray Mitra Perkasa sudah jelas mengenai bentuk pekerjaan, jam kerja, upah saat awal penandatanganan kontrak kerja.

Berdasarkan analisis rukun ijarah di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rukun *ijarah* yang ada di PT. Ray Mitra Perkasa telah terpenuhi. Namun dengan catatan, seharusnya upah yang diberikan sesuai standar UMK Kota Semarang dan adanya pemberian kompensasi saat kontrak kerja berakhir sesuai dengan Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengawasan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang:

1. Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

⁹² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Nusa Jaya, 2005), hal

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT Ray Mitra Perkasa, dengan menumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan kemudian penulis menganalisis data tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Dalam praktik sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Ray Mitra Perkasa, meliputi : Gaji Pokok sebesar RP. 2.480.988 ditahun 3023; Tunjangan kesejahteraan berupa : 1. Uang Lembur, Besaran uang lembur sesuai yang ditetapkan pemberi kerja. Menurut hasil wawancara besaran upah lembur sebesar RP.200.000 dan dibayarkan per tanggal merah; 2. Tunjangan Hari Raya (THR), Pihak perusahaan memberikan THR kepada Karyawan yang diberikan sebelum hari perayaan keagamaan sebesar satu bulan gaji pokok; 3. Jaminan Sosial, Tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) mendapatkan beberapa bantuan jaminan social ketenagakerjaan yaitu : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan BPJS Kesehatan
2. Praktik sistem pengupahan di PT. Ray Mitra Perkasa sudah sesuai dengan hukum islam. Dimana dalam hal ini tolak ukurnya adalah syarat dan rukun *ijarah*. Dalam penandatanganan kontrak kerja pihak perusahaan sudah menjelaskan mengenai gaji yang didapat, tunjangan yang diberikan dan pihak calon tenaga kerja baru menyetujuinya dan rela. walaupun upah yang diberikan tidak sesuai dengan UMK Kota Semarang serta tidak adanya kompensasi saat kontrak kerja berakhir.

B. Saran

1. PT. Ray Mitra Perkasa harus lebih bijak lagi dalam memberikan upah kepada tenaga kerja yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku/sesuai dengan upah minimum Kota Semarang.
2. Kepada perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa harus membangun kemitraan yang baik untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan sehingga tercipta suasana harmonis yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdul Rahman Ghazali, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010).
- Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004).
- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Pustaka Setia, 2018),
- Abdurrahman Al-Jaziri, Fiqh Empat Madzab (Al-Fiqh 'Alal Madzahibil Arba'ah), juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994)
- Abdurrahman, Fatoni. Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi, (Jakarta: PT. Rinekha Cipta, 2006)
- Afzalurrahman, Muhammad Sebagai Pedagang, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000).
- Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), Cet. Ke-1
- Ahmad Azhar Basyir, Refleksi atas Pemikiran Keislaman, cet. Ke-4, (Bandung: Mizan, 1996),.
- Ahmad Wajdi Muslih, Fiqh Muamalat, (Jakarta: Amzah, 2010)
- Amirudin, dkk. Manajemen Pemasaran Jasa Lembaga Pendidikan Islam, (Yogyakarta: K-Media, 2021),
- Aye Sudarto, Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Metro: Purnama Jaya, 2017).
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Tafsirnya, (Jakarta: Lentera Adi, 2010),
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003).
- Fathurrahman Djamil, Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).
- Fathurrahman Djamil, Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)

- Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011),
- Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta Kencana, 2008).
- Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Bairut :Dar Al Fikr, 1995), Jilid 2.
- Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid* terj. Cet II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002).
- Imam Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Kitab al-Ijarah*, (Bairut : Dar Al Fikr, 1995), Jilid 2
- Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali pers, 2016)
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992).
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrarabadi, 1992).
- Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-SyuYuti, *Al- Jamius Saghir*, juz ii, (Darul Fikr, tth),
- Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1 (Bandung: Yayasan Piara, 1993),
- M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999)
- Margono, S., *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1997.
- Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Muhammad, *Model-model akad pembiayaan di bank syariah*, Yogyakarta: UUI Press, 2009.
- Nur Fitryani Siregar, "Efektivitas Hukum," *Al-Razi*, Vol. 18 No. 2 (2018),
- P Rajaguk, *Peran serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), cet. Ke-1.
- Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005),
- Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001),

- Rahman Afzalur, Doktrin Ekonomi Islam, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995).
- Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990)
- Salman Luthan, Penegakan Hukum dalam Konteks Sosiologis, (Jurnal Hukum, Vol. IV, 7)
- Sayyid Sabiq, Fiqh Sunnah, (Terjemah. Kamaluddin A, Marzuki), Jilid 13, (Bandung: Al-Ma'arif, 1997)
- Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008),
- Sri Nurhayati dan Wasilah, akutansi Syariah di Indonesia Edisi 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2013)
- Sri Sudiarti, Strategi Politik Ekonomi Islam , Jurnal Volume 3, No. 1, Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN SU Medan, 2016,
- Suharsimi Arikunto, Prosedur penelitian suatu pendekatan pratek, (PT Rineka Cipta : 2002)
- Suhrawardi K. Lubis, Hukum Ekonomi Islam, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014),
- Sulaiman Rasyid, Fiqh Islam (cet..17), (Bandung: PT Sinar Baru 19960.
- Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syari'ah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Taqyuddin An-Nabhani, Membangun Sistem Ekonomi alternatif Perspektif Islam, (Surabaya: Risalah Gusti, 2008)
- Taufiq Rahman, Buku Ajar Fiqh Muamalah Kontemporer, (Madura: Academia Publication, 2021)
- Tunggal Imam Sjahputra, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Havindo, 2009).
- Usman Sabian, Dasar-Dasar Sosiologi, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009)
- Wahbah Al-Zuhaili, Fiqh Islam Wa Adillatuhu, (Terjemah Abdul Hayyie Al-Kattani, dkk), jilid 5, (Jakarta: Gema Insani Darul Fikri, 2011).
- Wayan Nedeng, Outsourcing dan PKWT. Jakarta, Lembangtek 2003

Zainal Asikin, dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008)
Zainuddin Ali, Sosiologi Hukum, (Jakarta : Sinar Grafika, 2006)

B. JURNAL, SKRIPSI, DAN TESIS

- Aan Andrianih, Efektivitas Undang Undang No 1 Tahun 1965 tentang Pencegahan Penyalahgunaan dan/atau Penodaan Agama terhadap Kerukunan Beragama, (Jakarta: Tesis FH UI, 2012),
- Anas Samun (UIN Antasari Banjarmasin 2019), dalam skripsi dengan judul “Sistem Pengupahan *Outsourcing* padan PT. Banua Mandiri Pratama Dalam Prespektif Ekonomi Islam”
- Fira Arvianti (Universitas Airlangga 2019), “perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing* dalam Hal Upah Lembur”.
- Fitriatus Shalihah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam prespektif HAM, UIR LAW REVIEW, Vol. 1, No.2 (2017).
- Inick Nathan, 2019. “Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif MakroEkonomi dan Ketenagakerjaan”, dalam Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik, JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik) Volume 1 Nomor 9, Institute of Governance and Public Affairs (IGPA).
- Mekalita Januarin (UIN Raden Fatah Palembang 2016), “Analisis Penerapan Sistim Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT.BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah”
- Nurul Hidayat (Universitas Muhammadiyah Makassar 2018), “Kinerja tenaga *outsourcing* di PT. PLN (persero) area Makassar Selatan Rayon Panakukan”.
- Virgina Rizky Adinda (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2022), “Analisis system kerja *outsourcing* terhadap kesejahteraan keluarga buruh transportasi di PT.X, Jakarta”

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-Undang 1945

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

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

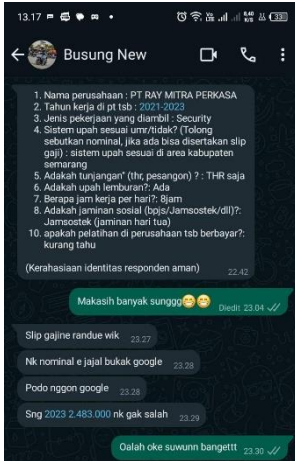
Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023

Fatwa DSN-MUI/NO : 09 DSN-MUI/IV/2000 Tentang Akad Ijarah

D. WEBSITE

<https://Kbbi.we.id/upah> diakses pada 22 April 2024 pukul 18.26 WIB.

DOKUMENTASI



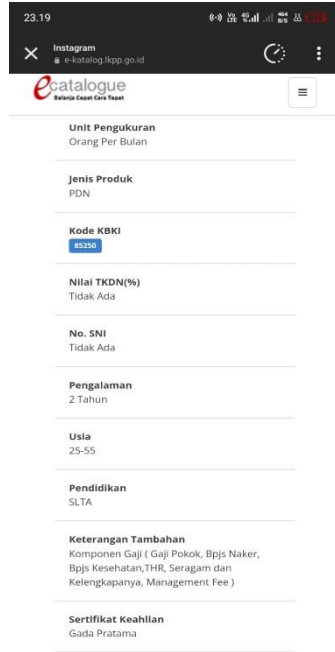
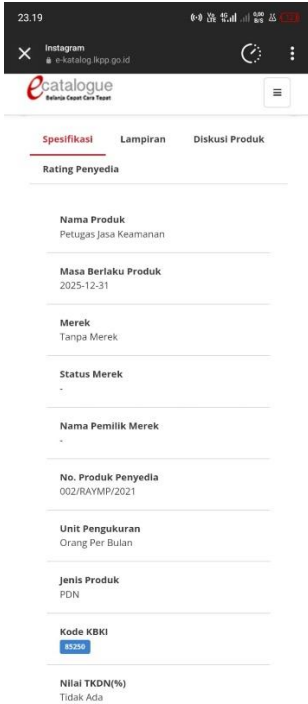
Wawancara dengan karyawan PT Ray Mitra Perkasa



Wawancara dengan HRD PT Ray Mitra Perkasa



Penawaran jasa dari web PT



LAMPIRAN-LAMPIRAN DAFTAR WAWANCAWA

NO	INFORMAN	PERTANYAAN	JAWABAN
1	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Berapa jumlah keseluruhan karyawan <i>outsourcing</i> di perusahaan?	Sekitar 2000 karyawan yang ada di lapangan dan 10 staff di kantor pusat
2	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Bagaimana sistem pemasaran tenaga kerja?, dan melalui platform apa saja?	Lebih banyak melalui media digital.
3	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Bagaimana sistem gaji yang di terapkan perusahaan?	Gaji karyawan besarnya sesuai UMK Kabupaten
4	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Apakah ada pemotongan gaji pada karyawan? Jika tidak ada bagaimana penentuan fee untuk perusahaan?	Tidak ada pemotongan gaji, untuk fee perusahaan sudah dibebankan pada perusahaan klien. Untuk fee perusahaan kita ambil hanya 5-10%
5	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Apasaja jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan?	Bpjs kesehatan, JKK, JKM, JHT, JP.

6	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Apasaja tunjangan yang perusahaan berikan untuk karyawan?	Untuk tunjangan ada tunjangan hari raya
7	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Dalam Undang-Undang Cipta Kerja kan diwajibkan kepada pengusaha unruk memberikan kompensasi satu bulan gaji kepada tenaga kerja outsourcing jika masa kontrak berakhir, apakah perusahaan sudah menerapkan hal tersebut?	Untuk kompensasi kita bebankan pada perusahaan klien, tapi itu juga jika perusahaan klien mampu membayarkannya
8	HRD PT. Ray Mitra Perkasa	Bila penempatan karyawan di Kota Semarang, apakah upah karyawan tetap didasarkam UMK Kota Semarang/UMK Kabupaten Semarang?	Untuk upah sesuai dengan UMK Kabupaten tempat ditugaskan.
9	Karyawan	Apa jenis perusahaan yang diambil?	Security
10	Karyawan	Apakah upah yang diterima sesuai UMR?	Sistem upah sesuai di area Kabupaten Semarang

11	Karyawan	Adakah tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan?	Ada, THR
12	Karyawan	Adakah pesangon/kompensasi saat masa kontrak berakhir ?	Tidak ada
13	Karyawan	Berapa jam kerja per hari?	8 jam
14	Karyawan	Adakah upah lembur? Bagaimana sistem upah lembur tersebut?	Ada, diberikan per tanggal merah, per harinya 200 ribu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Dewi Wahyu Hidayati
Tempat, Tanggal lahir : Temanggung, 23 Juli 2002
Jenis kelamin : Perempuan
Golongan Darah : A
Agama : Islam
Status : Belum Nikah
Alamat : Pingit Krajan, Pringsurat,
Temanggung
G-Mail : dewi.wahyuhidayatimgl@gmail.com

B. Data pendidikan

Pendidikan Formal

1. Tahun 2008-2014 SDN 1 Pingit
2. Tahun 2014-2017 SMP N 1 Pringsurat
3. Tahun 2017-2020 SMK N 1 Bawen
4. Tahun 2020-Sekarang UIN Walisongo Semarang

Pendidikan Non-Formal

1. -

C. Pengalaman Organisasi

1. SEMA Fakultas Syariah dan Hukum
2. PMII Rayon Syariah UIN Walisongo Semarang
3. PMII Komisariat UIN Walisongo Semarang
4. UKM Fosia
5. Orda (Organisasi Daerah) Sedulur Temanggung Walisongo

D. **Hobi**

1. Membaca komik, novel, dan segala bacaan menarik lainnya
2. Menulis cerita fiksi

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan.

Semarang, 25 April 2024

Penulis,



Dewi Wahyu Hidayati
2002036095