

## UPAH TERHADAP TENAGA PEKERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH (STUDI KASUS PT. SWAKARYA INSAN MANDIRI)

Hafiz Novregy Berlian<sup>1</sup>, Inti Ulfi Sholichah<sup>2</sup>

Institut Binamadani Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author: [intiulfisholichah@stai-binamadani.ac.id](mailto:intiulfisholichah@stai-binamadani.ac.id)

### ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengulas mengenai upah terhadap sistem kerja *outsourcing* di PT Swakarya Insan Mandiri, banyak pekerja atau karyawan merasa upah yang dibayarkan adalah tidak maksimal, mayoritas perusahaan *outsourcing* tidak transparan mengenai besaran pembayaran upah atau gaji serta hak karyawan tidak sesuai dengan regulasi *outsourcing* yang berlaku sehingga banyak aturan yang tumpang tindih bagi karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan dengan menggunakan metode studi kasus. Adapun sumber data diperoleh dari dua sumber yaitu data primer diperoleh dengan wawancara dan data sekunder diperoleh dari beberapa literatur pustaka. Selanjutnya, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga data dapat dianalisis dengan melihat sistem pengupahan *outsourcing* serta regulasi kerja pada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri telah memberikan upah kepada karyawan *outsourcing* secara tepat waktu dan menetapkan upah sesuai standar upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK) sesuai dengan perjanjian. Namun, praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan di PT. Swakarya Insan Mandiri belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam. Karena belum menunjukkan nilai keadilan dan kejujuran dengan transparan terhadap komponen upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*. Dalam regulasi sudah sesuai dengan nilai keislaman karena tidak membedakan baik pekerja lama maupun pekerja yang baru.

**Kata Kunci:** Upah, Tenaga Kerja, Outsourcing, Hukum Ekonomi Syariah

**Abstract:** *The purpose of this article is to review the wages for the outsourcing work system at PT Swakarya Insan Mandiri, many workers or employees feel that the wages paid are not optimal, the majority of outsourcing companies are not transparent about the amount of wage or salary payments and employee rights are not in accordance with applicable outsourcing regulations so that there are many overlapping rules for employees. In this study, the author uses a qualitative field research type using a case study method. The data sources are obtained from two sources, namely primary data obtained by interviews and secondary data obtained from several literature libraries. Furthermore, data collection techniques are carried out by observation, interviews, and documentation so that data can be analyzed by looking at the outsourcing wage system and work regulations for PT employees. Swakarya Insan Mandiri from the perspective of Islamic economic law. The results of the study indicate that PT. Swakarya Insan Mandiri has provided wages to outsourcing employees on time and set wages according to the Regency/ City Minimum Wage (UMK) standards according to the agreement. However, the practice of outsourcing wages for employees at PT. Swakarya Insan Mandiri has not fully met the characteristics of Islamic economics. Because it has not shown the values of justice and honesty by being transparent about the wage components given to outsourcing employees. The regulations are in accordance with Islamic values because they do not differentiate between old workers and new workers..*

**Keywords:** Wages, Labor, Outsourcing, Sharia Economic Law

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan pekerja/ karyawan.<sup>1</sup> Para pekerja akan mendapatkan gaji atau upah sebagai balas jasa dari pihak perusahaan, dan jumlahnya tergantung dari jenis profesi yang dilakukan. Bekerja adalah bagian dari kewajiban yang diperintahkan Allah Ta'ala kepada manusia. Karena bekerja adalah ibadah, maka ada aturan syariat yang menaunginya, bekerja bukan asal bekerja, bekerja bukan sekedar mendapatkan Dunia saja tapi bagaimana agar pahala juga di peroleh. Ada berbagai macam pekerjaan. Mulai dari buruh, tenaga profesional, pemilik modal (*Bounjour*), serta *outsourcing* atau alih daya.

*Outsourcing* merupakan pemindahan pekerja (*operasional*) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.<sup>2</sup> Pada zaman sekarang ini banyak para pencari pekerjaan yang merasa sulit untuk bisa bergabung dalam suatu perusahaan, di sisi lain para perusahaan merasa kurang memiliki sumber daya yang mereka ingin penuhi. Sehingga hal tersebut memiliki satu arah tujuan yang sama agar tercipta dan tercapainya arah tujuan tersebut. Di Indonesia, pasca proklamasi sampai tahun 1946, urusan ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial. Pada tahun 1947, berdasarkan Maklumat Presiden No. 7/1947 tentang Susunan Kabinet, ditetapkan Kementerian Perburuhan dengan Menteri Muda Perburuhan.

Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan di Kementerian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, jaminan sosial, perselisihan perburuhan. Selain itu juga ada persoalan mengenai organisasi perburuhan, pemberian pekerjaan<sup>3</sup> dan sokongan pengangguran, dan urusan-urusan lain mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga. Sampai pada masa pemerintahan presiden Megawati Soekarno Putri (2001-2004) dimana menghasilkan berbagai keputusan yang salah satunya sangat fundamental.<sup>3</sup>

Keputusan tersebut adalah mengenai Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan. Sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya yang menyangkut ketenagakerjaan. Kelahiran UU No. 13 tahun 2003 ini sangat fenomenal. Kesepakatan itu menyangkut pekerja lepas yang disepakati hanya boleh dilakukan selama 2 tahun, sedang bagi pekerja *outsourcing* paling lama 5 tahun. *Outsourcing* sendiri adalah istilah masyarakat untuk menyebut jenis hubungan kerja yang dalam UU No. 13 tahun 2003 diistilahkan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan kerja pada perusahaan lain, yaitu hubungan kerja yang bersifat tertentu dan hanya untuk jenis dan pekerjaan yang bersifat penunjang produksi.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Stephen Dakin, *Memprediksi Kinerja Pekerjaan Perbandingan Pendapatan Pakar Dan Temuan Peneliti* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 1.

<sup>2</sup> Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pasal 66 ayat 1.

<sup>3</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, h. 23.

<sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, ..., h. 32.

Berdasarkan hasil penelitian PPM Riset Manajemen 2008 terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terhadap lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcing*, yaitu sebesar 73%. Sedangkan sebanyak 27% nya tidak menggunakan tenaga *outsourcing* dalam operasional di perusahaannya. Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan. Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan di mana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap.

Terdapat beberapa alasan penolakan dengan sistem *outsourcing* karena banyak sekali terjadi penyimpangan. Adapun penyimpangan yang sering terjadi adalah upah pekerja *outsourcing* di bawah ketentuan UMK, pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek, dan para pekerja dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus menerus, perusahaan *outsourcing* baik langsung maupun tidak memungut biaya dari calon pekerja, perusahaan *outsourcing* memotong upah dari para pekerjanya sendiri dan para pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan THR.

Dalam agama Islam, hakikat manusia adalah sama, untuk mengemban amanat illahiahnya yakni membangun dunia mencapai kesempurnaan dengan menggunakan tenaga dan pikirannya, itulah modal dasar yang paling fundamental. Keduanya bersifat fungsional, tetapi dalam perkembangannya terutama sejak nilai tukar digunakan maka menjadilah ia bersifat struktural dan bahkan diskriminatif sesuai dengan tahap perkembangan masyarakatnya.<sup>5</sup>

Proses sejarah yang salah inilah yang harus dikoreksi dalam cara pandang baru, di mana orang yang bekerja dengan tenaga yang biasa disebut buruh hendaknya dikembalikan pada fitrahnya secara proporsional terutama dalam proses produksi. Dalam al-Qur'an dijelaskan:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (an-Nahl/16: 90)

Ayat di atas menjelaskan tentang pentingnya berlaku adil dan selalu berbuat kebaikan kepada sesama manusia. Dalam konteks ketenagakerjaan, substansi ayat di atas memberi perintah kepada orang yang mempekerjakan orang lain untuk berlaku adil dan berbuat baik terhadapnya. Kongkritnya, seorang pengusaha hendaknya berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Bagaimanapun seorang pekerja adalah seorang manusia yang merupakan kaum kerabat dari majikan sehingga tidak ada suatu perbedaan di antara keduanya.

Dalam kasus penelitian ini, PT. Swakarya Insan Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan dan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Perusahaan yang berdiri pada 1 Agustus 2007 ini telah mengelola 50 lebih perusahaan besar yang menjadi kliennya, dan beroperasi di lebih dari 100 kota di Indonesia dengan 13 kantor cabang. Servis utama PT. Swakarya Insan Mandiri berupa penyedia jasa tenaga kerja yaitu

---

<sup>5</sup> Hasan Aziz, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015, h. 95.

manajemen proses verifikasi, manajemen proses penagihan, manajemen proses penjualan, dan *office cleaning service*.<sup>6</sup>

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

Masalah tenaga kerja (buruh) memang menjadi sebuah masalah yang perlu mendapat perhatian dan merupakan masalah yang kompleks, karena perkembangan sebuah bisnis dan perekonomian pada umumnya tidak akan lepas dari peran para tenaga kerja Sumber Daya Manusia (SDM). Sementara dalam Islam sendiri sudah mengatur tentang berbagai aspek pengupahan tanpa merugikan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan majikan.<sup>7</sup>

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif lapangan yang bersifat deskriptif yaitu mendeskripsikan secara sistematis apa yang terjadi di lapangan serta menganalisis temuan dengan teori terkait. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui beberapa sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari beberapa literatur kepustakaan yang berkaitan dengan tema penelitian seperti buku, jurnal, proceeding, dan lainnya. Data-data yang sudah diperoleh dilakukan reduksi data, pengelompokan, kemudian dideskripsikan menjadi suatu pembahasan yang utuh. Terakhir, peneliti selanjutnya melakukan analisa guna mendapatkan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Upah dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>8</sup> Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam bidang muamalah, Islam mensyari'atkan apabila manusia melaksanakan salah satu bidang di antara cabang muamalah hendaknya dilakukan secara jelas. Maksudnya dapat diselenggarakan menurut cara apa saja yang dapat menunjukkan maksud kehendaknya,

---

<sup>6</sup> <https://www.sim.co.id/client>, Artikel diakses pada 01 Agustus 2023.

<sup>7</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 76.

<sup>8</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sehingga bagi pihak-pihak yang mengadakan akad atau pernyataan kesepakatan berserikat dengan menerima haknya.<sup>9</sup>

Upah dalam agama Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya terhadap pemberi upah, sesuai dengan isi kesepakatan antar keduanya.<sup>10</sup> Upah dalam Islam biasa disebut dengan *ujrah* yang diartikan sebagai sewa menyewa. Sebenarnya, antara sewa dan upah mempunyai perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti, para karyawan kerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.

*Ujrah* dalam istilah disebut dengan upah yaitu uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>11</sup> Dalam Ensiklopedia Indonesia, upah merupakan pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikannya atas apa yang telah dilakukan dari tenaga sang buruh/ pekerja. Dengan kata lain, upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.<sup>12</sup>

Syariat Islam tidak menjelaskan secara rinci mengenai penentuan upah. Namun terdapat batasan-batasan yang mengatur tentang pengupahan dengan baik, dalam al-Qur'an dijelaskan:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ (٢٣٣)

...dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut... (al-Baqarah/2: 233)

Ayat di atas menjelaskan tentang pemberian upah pada wanita yang menyusui bayi orang lain. Hal tersebut dilakukan apabila ibu si bayi berhalangan atau enggan menyusui bayinya. Maka secara substansinya, ayat di atas memberikan batasan dalam hal pemberian upah yaitu karena adanya hubungan ketenagakerjaan dan pemberian upah yang patut. Artinya, orang-orang yang mempekerjakan orang lain maka hendaknya ia memberikan upah atas pekerjaan yang telah dilakukan tersebut dan hendaknya upah tersebut diberikan secara patut. Karena sungguh berjasa bagi pekerja yang telah bekerja dengan baik dan memberikan manfaat atas pekerjaannya sehingga sudah sepatutnya seorang yang mempekerjakan memberikan upah sesuai kadar yang telah dikerjakannya.

Dalam hal ini, kedua belah pihak antara atasan/ majikan dengan pekerja diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap salah satunya dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar dari hasil kerja yang seharusnya mereka peroleh. Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui

<sup>9</sup> Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, "Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *AL-IQTISHADIIYAH: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 4 No. 1 2018, h. 118. DOI: <http://dx.doi.org/10.31602/iqt.v4i1.1691>

<sup>10</sup> Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Jurnal Meta Yuridis*, Vol. 1 No. 2 2018, h. 73. DOI: <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>

<sup>11</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988, Cet 1, h. 994.

<sup>12</sup> Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomilislam Jilid 2*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 361.

negosiasi antara pekerja, majikan, dan negara. Hal ini sesuai dengan hadits Rasulullah Saw yang telah memberikan anjuran bagi para majikan untuk membayarkan upah pekerja tanpa menunda waktu pembayarannya.

يُخْبِرُ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ، وفي رواية: (حَقُّهُ). أخرجه ابن ماجه<sup>13</sup>

*Abdullah bin Umar ra. Mengabarkan bahwasanya Rasulullah Saw bersabda: Bayarlah Upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya. Dalam riwayat lain: haknya. (HR. Ibn Majah)*

Berdasarkan hadits di atas dapat ditegaskan bahwa bagi para majikan hendaklah untuk bersegera membayarkan hak (*ujrah/ gaji/ upah*) para pekerjanya sesegera mungkin, supaya tidak mendzalimi mereka. Dalam hal disyari'atkannya *ujrah*, para Sahabat dan Tabi'in, telah membolehkan *ujrah*. Selain itu pula, ada yang mengatakan bahwa ijma' ulama perkara *ujrah* kembali kepada nash al-Qur'an dan sunnah Nabi. Mayoritas ulama sepakat tidak seorang ulama pun yang membantah atas kesepakatan (ijma') ini.<sup>14</sup> Lebih jauh lagi, *ujrah* disyariatkan oleh karena manusia membutuhkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, kendaraan, dan berbagai peralatan serta kebutuhan hidup lainnya, di mana semua hal tersebut bisa dijangkau dengan memperoleh *ujrah* atau upah.

### Sistem Outsourcing dalam Islam

Sistem *outsourcing* pada perusahaan pemberi kerja (*user company*) tidak secara langsung mempekerjakan tenaga kerja, melainkan melalui pihak ketiga yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. *Outsourcing* di Indonesia diartikan sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).<sup>15</sup> Dengan sistem ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai tenaga kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut. *Outsourcing* dalam hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yaitu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh.<sup>16</sup> UU tersebut bertujuan untuk menarik para investor supaya berinvestasi sehingga bisa membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi jumlah pengangguran yang mengalami peningkatan di setiap tahunnya.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Majah, *Sunan Ibn Majah*, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 2014.

<sup>14</sup> Imam Taqiyuddin Abu Baker al-Husaini, *Kifayatul Akhyar*, terj. K.H Syarifuddin Anwar dan K.H Misbah Mustafa, Surabaya: CV. Bina Iman, 1994, Cet ke- 1, h. 694.

<sup>15</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2013, h. 129.

<sup>16</sup> Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, "Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", ..., h. 101.

<sup>17</sup> Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www.wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)). Diakses pada 14 September 2023.

Teori *outsourcing* dalam Islam memang belum dijelaskan secara detail, namun apabila dikaji secara intens tentang konsep dan unsur *outsourcing*, maka dapat diqiyaskan dalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa dapat diqiyaskan dalam bentuk *syirkah* dan hubungan kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja dan bekerjasama dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang menyediakan lapangan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan penyedia lapangan kerja namun tidak mempunyai pekerja, maka perusahaan tersebut bekerja sama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam implementasi sistem *outsourcing*, para pihak yang melakukan akad kerja sama pekerja atau *syirkah 'abdan* harus menyebutkan besaran nilai kontrak, serta aturan yang telah disepakati kedua pihak. Dalam pelaksanaan *syirkah 'abdan* dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.<sup>18</sup>

Adapun bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan atas kemampuan diri sendiri dan bermanfaat. Islam telah mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*, di antaranya yaitu: para tenaga kerja berhak menerima upah yang dapat menikmati hidup secara layak, dilarang memberi pekerjaan yang memberatkan di luar kemampuan, perusahaan diwajibkan memberi bantuan kesehatan yang layak seperti asuransi, ganti rugi kecelakaan yang terjadi saat bekerja, memberi tunjangan, dan karyawan harus diperlakukan dengan baik dan sopan termasuk diberikan fasilitas menjalankan ibadah. Dalam hal pekerja alih daya, Islam tidak menghendaki sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial, sebagaimana firman Allah dalam surah an-Nahl ayat 90 di atas.

Secara substansi, berdasarkan ayat tersebut dapat dijelaskan petunjuk-petunjuk tentang perintah berbuat adil dan kebajikan baik dalam ucapan, sikap, tindakan maupun perbuatan, khususnya pada diri sendiri terlebih pada orang lain. Di samping itu juga manusia diperintah untuk berbuat kebajikan yaitu berbuat yang melebihi perbuatan adil dengan memberikan bantuan sesuai kemampuan, baik dalam hal materi atau non-materi dengan tulus ikhlas pada kerabat saudara dekat, tetangga atau siapapun.<sup>19</sup>

Dalam hukum syariah, sistem ini diperbolehkan selama akad sesuai dengan syariah, yaitu akad antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* harus memenuhi rukun dan syarat akad seperti adanya kerelaan (*ridha*) dan kejelasan kontrak, upah yang adil yaitu upah yang diberikan kepada pekerja harus memenuhi standar kelayakan hidup sesuai dengan kondisi setempat, hak-hak pekerja terlindungi yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja bertanggungjawab untuk memastikan hak-hak pekerja seperti memberikan jaminan sosial, tunjangan dan hak cuti terpenuhi.

Islam memberikan beberapa tawaran dalam menyelesaikan dan mengatasi persoalan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan *outsourcing* atau kontrak kerja, di

---

<sup>18</sup> Yunus Mustaqim dkk, "Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *Jurnal Urecol*, Vol. 3 No. 1 2021, h. 492. M. Sahirul Amin dan Sri Herianingrum, "Sistem Pengupahan Outsourcing Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya)", *Jurnal Eknomi Syariah, Teori dan Terapan*, Vol. 5 No. 6 2018, h. 501-512. <https://doi.org/10.20473/vol5iss20186pp501-512>

<sup>19</sup> Ari Fadhil, *Sistem Perjanjian Kerja Tenaga Outsourcing Dalam Perspektif Akad Ijarah Al-Maal*, Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, Fakultas Syariah dan Hukum, 2023, h. 28.

antaranya adalah kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha harus sesuai dengan ketentuan syariah dalam akad *ijarah*, peran pemerintah akan mencegah adanya kezaliman yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya, mengatur dan menetapkan mekanisme terjadinya sengketa atau permasalahan dalam kontrak kerja.<sup>20</sup> Meski Islam sudah mengantisipasi pada segala hal yang dapat menimbulkan persengketaan antar pekerja dan pengusaha, namun peluang terjadinya perselisihan tetap ada. Dalam hal ini, upaya mengatasi perselisihan yang terjadi baik dalam hal upah maupun yang lainnya, Islam memberi solusi yaitu dengan membentuk wadah berupa perseroan atau lembaga yang ditunjuk oleh para pihak yang berselisih maupun yang disediakan oleh negara.<sup>21</sup>

### Tinjauan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Pada Sistem Pengupahan di PT. Swakarya Insan Mandiri

Sistem pengupahan pada karyawan *outsourcing* di PT. Swakarya Insan Mandiri adalah berdasarkan dengan perjanjian dari PT. Swakarya Insan Mandiri, perusahaan klien dan antara pekerja. Semua karyawan *outsourcing* akan menerima upah pokok yang sama menurut jenis pekerjaan dan posisi yang ditempati, baik untuk yang sudah bekerja lebih dulu maupun bagi karyawan baru. Akan tetapi, menurut prestasi kerja karyawan, ada perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif.<sup>22</sup> Hal ini merupakan adanya sebagian posisi yang memungkinkan tiap-tiap pekerja mendapatkan target dalam penjualan. Perbedaan upah pokok juga terdapat berdasarkan kompetensi pekerjaan dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan *outsourcing*.

Penetapan upah harus memenuhi kaidah ilmu ekonomi Islam, dengan karakteristik di antaranya; **Pertama**, Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai. Artinya, pada sistem pemberian upah karyawan *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam yaitu dalam perjanjian kontrak kerja telah disebutkan upah yang akan diterima oleh karyawan *outsourcing* atas dasar kerelaan tanpa adanya unsur paksaan, dan dengan sadar bahwa mereka dengan sepakat telah mengikat perjanjian yang ditunjukkan dengan kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja tersebut. PT. Swakarya Insan Mandiri menjelaskan prosedur dan sistem pemberian upah pokok serta tunjangan tetap yang akan diterima oleh karyawan *outsourcing*, hal ini termuat dalam klausul perjanjian kerja waktu tertentu.

Dalam perjanjian kerja dijelaskan mengenai besaran upah pokok, tunjangan, proses pembayaran, dan waktu pembayaran. Sedangkan mengenai penetapan besaran upah mengikuti peraturan dari perusahaan di mana karyawan *outsourcing* bekerja. Jadi dalam hal ini, PT. Swakarya Insan Mandiri tidak mempunyai wewenang dalam menentukan upah dan tidak punya hak dasar atas upah karyawan tersebut dan telah sesuai dengan hukum ekonomi Islam yang disyaratkan dalam transaksi *ijarah*, yaitu upah telah disebutkan sebelum karyawan mulai bekerja.

**Kedua**, membayarkan upah sebelum kering keringatnya. Sistem pembayaran upah karyawan *outsourcing* PT. Swakarya Insan Mandiri adalah satu bulan sekali, setiap tanggal

---

<sup>20</sup> Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1993, h. 78.

<sup>21</sup> Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, "Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", ..., h. 114.

<sup>22</sup> Imam Taqiyuddin Abu Baker al-Husaini, *Kifayatul Akhyar*, ..., h. 66.



30 atau akhir bulan. Proses pembayaran upah tersebut melalui transfer ke rekening karyawan masing-masing yang sudah ditetapkan. PT. Swakarya Insan Mandiri selalu berusaha membayarkan upah karyawan sesuai kontrak dalam perjanjian kerja, terlepas dengan tagihan yang sudah dibayarkan klien atau belum oleh pihak perusahaan klien.<sup>23</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah karyawan *Outsourcing* sudah memenuhi karakteristik hukum ekonomi Islam yaitu tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerja. Rasulullah Saw juga menganjurkan untuk memberikan upah pekerja jika telah selesai melakukan pekerjaannya, supaya menghindari perbuatan dzalim terhadap para pekerja dan juga supaya para pekerja lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencari nafkah.

**Ketiga,** Adil dan jujur. Nilai-nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam pemberian upah adalah keadilan dan kejujuran. Dalam kerjasama bisnis, prinsip adil dan jujur harus dijunjung tinggi untuk menghilangkan perbuatan dzalim yang akan mengakibatkan kecurangan. Nilai tersebut ditekankan pada imbalan pekerja yang harus diterima sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam bentuk gaji atau upah pekerja yang ditetapkan baik di PT. Swakarya Insan Mandiri maupun di perusahaan-perusahaan lain. Keadilan dalam penetapan upah karyawan *outsourcing* di PT. Swakarya Insan Mandiri belum memenuhi karakteristik nilai-nilai ekonomi Islam, karena belum terlihat adanya transparansi terkait dengan rincian upah yang diterima oleh karyawan *outsourcing*. Penjelasan rincian upah yang tertera dalam slip gaji karyawan pada prosesnya belum dapat dijelaskan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri dengan baik dan benar. Terlebih ada sebagian posisi di mana dasar pembayaran upah adalah *Basic Allowance*.

Hal ini dapat dilihat dalam pernyataan salah satu karyawan *Outsourcing* bahwa dalam waktu 1 bulan pernah terlambat masuk kerja dan melakukan kegiatan indisipliner lain. Ketika waktu pemberian gaji terjadi pemotongan upah yang disebabkan oleh indisipliner tersebut. Dalam kenyataannya tidak ada jelas mengenai rincian gaji dan pemotongan upah tersebut, dengan alasan bahwa upah karyawan tersebut memang hanya sebesar itu dan pemotongan upah langsung dari perusahaan pengguna.<sup>24</sup> Selain itu, terdapat karyawan yang dirumahkan atau cuti namun tidak mendapat upah atau gaji.

Upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* besarnya mengikuti perusahaan klien. Namun, di PT. Swakarya Insan Mandiri menetapkan standar besaran upah yaitu minimal UMK dan waktu pembayaran upah setiap tanggal 30 atau akhir bulan. PT. Swakarya Insan Mandiri tidak mengambil keuntungan dan tidak mempunyai hak atas upah pokok karyawan. Keuntungan yang diperoleh atau *fee* manajemen langsung dari perusahaan pengguna jasa (klien). Adapun pemotongan upah karyawan *Outsourcing* digunakan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 2% serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku. Karyawan *Outsourcing* juga mendapatkan Asuransi Jamsostek (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) yang ditanggung oleh PT. Swakarya Insan Mandiri, serta THR.

**Keempat,** Layak. Salah satu nilai ekonomi Islam yang harus tercantum dalam penentuan upah pekerja adalah layak. Kelayakan upah yang dimaksud adalah upah yang diterima oleh pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk makanan,

---

<sup>23</sup> Wawancara dengan Gilang selaku PIC HRD PT. Swakarya Insan Mandiri, pada 15 Agustus 2023.

<sup>24</sup> Wawancara dengan Rahmat, sebagai salesman di PT. BUSSAN MANUFAKTUR. Pada 15 Agustus 2023.

pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya. Demi kemakmuran dan kemajuan negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Islam untuk menentukan upah minimum.<sup>25</sup> Pemerintah Indonesia dalam hal ini telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) sebagai standar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penetapan upah yang dilakukan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri telah memenuhi karakteristik upah yang layak. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian upah pokok dan tunjangan tetap karyawan *outsourcing* yang telah sesuai Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), juga upah menurut harga pasar yang sesuai jenis pekerjaan. Dalam menjalin hubungan kerja dengan perusahaan pengguna, PT. Swakarya Insan Mandiri selalu memberikan persyaratan upah yang akan dibayarkan dalam bentuk upah pokok dan tunjangan atau *Basic allowance* yang ketetapanannya dapat mencukupi kelayakan kebutuhan kehidupan sehari-hari.

## KESIMPULAN

Secara umum praktek regulasi kerja dan pemberian upah atau gaji di PT. Swakarya Insan Mandiri pada karyawan *outsourcing* belum sepenuhnya memenuhi karakteristik hukum ekonomi Islam. Di samping itu, keadilan dalam arti transparan belum dapat terpenuhi oleh PT. Swakarya Insan Mandiri dengan baik. Karena belum ada kejelasan dalam rincian upah karyawan *outsourcing* yang dapat dijelaskan secara gamblang. Dalam hal perjanjian kerja, pemenuhan hak karyawan *outsourcing* belum sepenuhnya terpenuhi oleh PT. Swakarya Insan Mandiri karena ada karyawan yang dirumahkan, akan tetapi tidak mendapatkan hak upahnya sama sekali. Sebagaimana Islam menekankan dalam perjanjian kerja untuk memenuhi segala hak dan kewajiban, sehingga tidak menimbulkan kerugian di antara kedua belah pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Amin dan Sri Herianingrum. (2018). "Sistem Pengupahan Outsourcing Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya)", *Jurnal Ekonomi Syariah, Teori dan Terapan* 5(6): 501-512. <https://doi.org/10.20473/vol5iss20186pp501-512>
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomilislam Jilid 2*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Aksin, Nur. (2018). "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)", *Jurnal Meta Yuridis* 1(2): 73. DOI: <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>
- al-Husaini, Imam Taqiyuddin Abu Baker, *Kifayatul Akhyar*, terj. K.H Syarifuddin Anwar dan K.H Misbah Mustafa, Surabaya: CV. Bina Iman, 1994.
- Aziz, Hasan, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.

---

<sup>25</sup> Wuryanti Koentjoro, "Upah Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula*, Vol. 3 No. 1 2018, h. 9. Yono dan Amie Amelia, "Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi", *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 12 No. 1 2021, h. 121-137. DOI: <https://doi.org/10.32507/ajei.v12i1.945>

- Budi, Iman Setya dan Arie Syantoso. (2018). "Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *AL-IQTISHADIAH: Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 4(1): 118. DOI: <http://dx.doi.org/10.31602/iqt.v4i1.1691>
- Dakin, Stephen, *Memprediksi Kinerja Pekerjaan Perbandingan Pendapatan Pakar Dan Temuan Peneliti* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988, Cet 1, h. 994
- Fadhil, Ari, *Sistem perjanjian Kerja Tenaga Outsourcing Dalam Perspektif Akad Ijarah Al-Maal*, Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, Fakultas Syariah dan Hukum, 2023.
- Hakim, Lukman, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.  
<https://www.sim.co.id/client> , Artikel diakses pada 01 Agustus 2023.
- Ibn Majah, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibn Majah*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2014.
- Koentjoro, Wuryanti. (2018). "Upah Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula* 3(1): 9.
- Mahadi, Prin, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www.wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)). Diakses pada 14 September 2023.
- Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1993.
- Mustaqim, Yunus, dkk. (2021). "Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *Jurnal Urecol* 3(1): 492.
- Sunyoto, Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, 2013.
- Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, pasal 66 ayat 1.
- Wawancara dengan Gilang selaku PIC HRD PT. Swakarya Insan Mandiri, pada 15 Agustus 2023.
- Wawancara dengan Rahmat, sebagai salesman di PT. BUSSAN MANUFAKTUR. Pada 15 Agustus 2023.
- Yono dan Amie Amelia. (2021). "Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi", *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* 12(1): 121-137. DOI: <https://doi.org/10.32507/ajei.v12i1.945>