

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA  
*OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM  
(STUDI KASUS PT. MUTUALPLUS GLOBAL  
RESOURCES MALANG)**

**JURNAL ILMIAH**

**Disusun oleh :**

**Salsabila Amilia Hamdun  
155020507111017**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL**

Artikel Jurnal dengan judul :

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS PT.  
MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES MALANG)**

Yang disusun oleh :

Nama : Salsabila Amilia Hamdun  
NIM : 155020507111017  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 15 Mei 2019

Malang, 15 Mei 2019

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. M. Pudjihardjo, SE., MS

NIP. 195204151974121001

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(STUDI KASUS PT. MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES MALANG)**

**Salsabila Amilia Hamdun**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Email :[Salsahamdun@gmail.com](mailto:Salsahamdun@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan pada tenaga kerja outsourcing menurut perspektif ekonomi islam khususnya pada tenaga kerja outsourcing PT. Mutualplus Global Resources Malang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Penentuan informan dalam penelitian ini terdapat tiga informan yang menjadi sumber data antara lain Human Resources Departement PT. Mutualplus Global Resources Malang, karyawan outsourcing, dan Ahli Fiqh. Dalam melakukan teknik pengumpulan data penelitian yang akan dilakukan penulis terkait dengan judul penelitian Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam menggunakan teknik pengumpulan data observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data penelitian dilakukan dengan empat tahap yaitu : reduksi data, penyajian data, penyimpulan serta verifikasi, dan kesimpulan akhir. Pengecekan keabsahan temuan yang dilakukan dalam penelitian melalui metode triangulasi sumber data dan metode. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja outsourcing dalam perspektif ekonomi islam pada PT. Mutualplus Global Resources Malang belum sesuai dengan teori pengupahan secara ekonomi islam. Dalam penerapannya sistem pengupahan yang dilakukan tidak terdapat tawar menawar besaran jumlah upah yang akan diterima oleh pegawai. Dalam teorinya upah terjadi akibat adanya tawar menawar antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Penetapan upah kepada tenaga kerja Outsourcing masih kurang mendapatkan perhatian oleh pemerintah walaupun sudah terdapat undang-undang yang membahas permasalahan tenaga kerja outsourcing atau alih daya.*

*Kata Kunci : Ekonomi Islam, Upah, Outsourcing*

---

**A. PENDAHULUAN**

Pada hakikatnya, hubungan perusahaan dengan pekerja adalah saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan jasa pekerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Disisi lain pekerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan sumber pendapatan atau dalam hal ini disebut dengan gaji atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar dapat melakukan keberlangsungan hidup baik kebutuhan pribadi atau keluarga. Adanya hubungan yang saling membutuhkan ini maka diperlukan suatu manajemen komunikasi serta perjanjian yang baik antara perusahaan dengan pekerja agar tidak terjadi kesalahpahaman serta menimbulkan kerugian diantara kedua belah pihak. Namun hal tersebut dalam prakteknya sangat sulit untuk dapat menyeimbangkan hak antara pekerja dan perusahaan secara adil. Padahal pekerja mempunyai peran yang sangat penting untuk menjalankan proses kegiatan usaha, sehingga perusahaan mempunyai kewajiban untuk dapat mensejahterakan pekerjanya dengan memberikan imbalan berupa gaji atau upah.

Priagung luhur (2016) Dalam penelitiannya mengatakan bahwa dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang berkualitas sehingga dapat memiliki daya saing di pasaran yang kuat maka persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat ini menuntut sebuah perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Salah satu yang dilakukan perusahaan dalam efisiensi biaya produksi adalah dengan cara menggunakan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing* maka sebuah perusahaan dapat mengurangi nilai atau pengeluaran

perusahaan untuk membayar sumber daya manusia yaitu pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja *outsourcing* yang mempunyai keahlian khusus terhadap bidang tertentu yang akan digunakan perusahaan untuk membantu dalam menjalankan sistem kerja perusahaan tersebut berdasarkan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga dengan begitu adanya tenaga kerja *Outsourcing* maka perusahaan dapat meminimalkan biaya tenaga kerja dengan memaksimalkan kontribusi pegawai secara optimal. Dalam dunia kerja *outsourcing* sendiri adalah kondisi dimana adanya pemanfaatan tenaga kerja yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan dari sebuah perusahaan sebagai pihak ketiga, melalui perusahaan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*.

Menurut penelitian Hamid Mustofa (2013) Penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia sendiri tidak diatur secara rinci didalam undang-undang, namun mengenai *outsourcing* ini sedikit dibahas pada undang-undang no.13 tahun 2003 yang berisi tentang ketenagakerjaan mengenai praktek *outsourcing* dimana praktek *outsourcing* yang dimaksud adalah dalam kata-kata pemborongan dan penyediaan pekerja yang diatur dalam pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. Namun, pembahasan mengenai sistem *outsourcing* sendiri lebih ditekankan pada pasal 64.

Bunyi undang-undang no.13 pasal 64 :

*“Bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.”*

Dan pada pasal 65 dan pasal 66 ketentuan-ketentuan mengenai pekerja *outsourcing* juga dijelaskan dengan poin-poin yang menjelaskan beberapa ketentuan *outsourcing* baik dari segi perusahaan pengguna, penyedia jasa *outsourcing*, dan pekerja *outsourcing* sendiri. Keberadaan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 64, pasal 65, dan pasal 66 telah membahas sedikit mengenai sistem *outsourcing* atau alih daya pekerjaan. Namun, hal ini masih menjadi hal penting yang dipermasalahkan dalam prakteknya di lapangan dan mendapat perbedaan pendapat antara masyarakat yang pro dan masyarakat yang kontra. Menurut penelitian Hamid Mustofa (2013) Diantaranya masyarakat yang berpendapat pro dengan adanya *outsourcing* adalah pihak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* serta pemerintah, hal tersebut dapat terjadi lantaran *outsourcing* dapat mengurangi pengangguran bagi pemerintah. Pihak kontra adalah pegawai *outsourcing* sendiri. Adanya sistem *outsourcing* dirasa merupakan suatu diskriminasi terhadap pemberian hak antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap perusahaan. Dalam bekerja pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap perusahaan dituntut untuk melakukan hal yang sama. Namun dalam prakteknya hak yang diterima oleh pekerja *outsourcing* berbeda dengan pekerja tetap perusahaan.

Dalam agama islam keadilan yang terjadi antara majikan atau perusahaan dengan para pekerjanya telah tertera jelas dalam Qs An-Nahl ayat 90 yang menerangkan tentang kewajiban seorang majikan atau perusahaan terhadap para buruh atau pekerjanya.

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

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah SWT memberikan seruhan kepada umatnya untuk dapat berlaku adil dan baik. Dalam hal ini maka majikan atau perusahaan harusnya berlaku adil kepada pekerja dan berbuat baik kepada mereka sebagai pekerja perusahaan. Karna pekerja juga manusia begitu pula majikan atau perusahaan adalah manusia mahluk yang mulia di mata Allah SWT sehingga tidak terdapat perbedaan diantara keduanya.

Pemberian upah dalam islam terdapat dalam ruang lingkup *Ijarah* atau sewa menyewa. Dimana sewa menyewa dalam hal ini adalah menyewa jasa tenaga kerja. Dalam pengertian syara' *Ijarah* adalah jenis akad yang mengambil manfaat dengan adanya penggantian upah. Jumlah upah yang akan diberikan adalah kesepakatan diantara perusahaan dan pekerja. Sehingga pekerja mendapat upah yang layak dari perusahaan. Adanya manfaat dari tenaga kerja *outsourcing* yang lebih banyak merugikan pihak tenaga kerja *outsourcing* haruslah lebih mendapatkan perhatian baik dari pemerintah maupun perusahaan pengguna. Penelitian ini dilakukan di PT. Mutualplus Global Resources Malang untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing*

dalam perspektif ekonomi islam apakah telah sesuai dengan penerapan pengupahan yang harus dilakukan menurut ekonomi islam untuk menentukan upah yang adil terhadap pengupahan tenaga kerja outsourcing.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Tenaga Kerja

Menurut undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1 Tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pengertian tentang tenaga kerja sangat banyak dikemukakan oleh beberapa pakar salah satunya oleh M.M Papayungan dalam tulisan Yunuf Assagaf (2016), ia mengatakan pengertian tenaga kerja adalah jumlah suatu penduduk pada suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada sebuah permintaan dari konsumen, dan mereka mau berpartisipasi kedalam aktifitas produksi tersebut.

Dalam tulisannya Ika Yunia Fauzia dan Abdul kadir Riyadi (2015) Gates menyatakan “*The thing that holding Microsoft back..is simply how hard we find it to go out and recruit the kind of people we want to grow our research team*” keunggulan suatu perusahaan terpusat pada sumber daya insani yang dimilikinya. Karena dari beberapa faktor produksi (tanah, modal, tenaga kerja, dan manajemen/kewirausahaan) sebenarnya sumber daya insani adalah faktor penggerak utama. Sumber daya insani adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal *financial*. Jika sebuah sumber daya insani memenuhi prasyarat yang ada dan bisa diandalkan sebagai *human capital* karena mempunyai kompetensi dan integritas yang baik, maka sumber daya lainnya baik berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan baik.

### Pengertian Tenaga Kerja Menurut Islam

Tenaga kerja dalam perspektif islam merupakan suatu usaha dan ikhtiar yang dilakukan suatu anggota badan atau pikiran yang berguna untuk mendapatkan suatu imbalan yang pantas sebagai hasil dari kerja keras orang tersebut bekerja. Menurut Ibn Khaldun tenaga kerja merupakan input yang esensial dalam teknologi produksi karena tanpa tenaga kerja tidak ada output apapun yang bisa di produksi. Kapital yang kita lihat sebagai faktor produktif pun tidak dapat menghasilkan sesuatu jika tidak dilengkapi dengan tenaga kerja. Sehingga tenaga kerja mempunyai fungsi yang sangat vital dan akan selalu dimanfaatkan untuk menghasilkan keuntungan dan akumulasi kapital Hoetoro, Arif (2017).

Manusia diwajibkan berjuang dengan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia ini, manusia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidupnya. Namun kejayaan tenaga kerja menurut islam bukan hanya kejayaan di dunia saja namun sebagai tenaga kerja juga harus mencapai kejayaan di akhirat. Dengan memilih suatu pekerjaan dan mendapatkan sebuah upah atau imbalan yang halal akan membawa tenaga kerja pada kejayaan di akhirat juga. Sehingga tenaga kerja menurut pandangan islam memiliki jangkauan tujuan yang lebih luas baik tujuan dunia maupun tujuan akhirat.

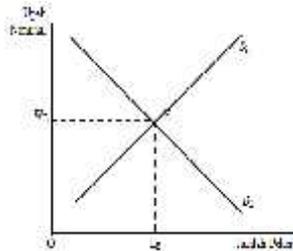
### Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja muncul dikarenakan terdapat suatu permintaan dan penawaran tenaga kerja yang terjadi. Permintaan tenaga kerja bisa terjadi dari suatu perusahaan ataupun pemerintahan, sedangkan penawaran tenaga kerja terjadi dari seorang rumah tangga. Dalam suatu perekonomian penawaran tenaga kerja secara keseluruhan bergantung pada jumlah keputusan yang diambil oleh suatu rumah tangga itu sendiri. Ekonomi klasik menyatakan bahwa kuantitas sebuah tenaga kerja yang diminta dengan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan mempengaruhi tingkat upah. Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan yang muncul dari perusahaan-perusahaan yang menggunakan faktor-faktor untuk memproduksi barang dan jasa. Sedangkan penawaran tenaga kerja muncul dari *tradeoff* antara waktu bekerja dan berlibur yang dimiliki oleh seseorang. Sebuah perusahaan kompetitif yang memaksimalkan keuntungan menyewa setiap faktor sampai ke titik dimana nilai produk marginal setiap faktor tersebut akan setara dengan harganya.

Dalam menentukan upah di pasar tenaga kerja dapat terjadi karena adanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja dan tingkat upah yang setara dengan nilai produk marginal dari seorang tenaga kerja. Upah dan tenaga kerja akan menyesuaikan sebuah tingkat

keseimbangan antara permintaan dan penawaran. Pasar tenaga kerja akan berada pada titik keseimbangannya ketika setiap perusahaan telah membeli tenaga kerja sebanyak mungkin selama masih memberikan keuntungan pada keseimbangan upah.

Gambar 1 Keseimbangan Tingkat Upah



Sumber : Mankiw, 2012

Pada gambar 1 keseimbangan tercapai ketika kurva permintaan tenaga kerja  $D_L$  berpotongan dengan kurva penawaran tenaga kerja  $S_L$ . jumlah tenaga kerja yang diminta sama dengan jumlah tenaga kerja yang bersedia bekerja. Keseimbangan pasar tenaga kerja atau keseimbangan pada tingkat upah terjadi pada titik  $E$  dengan tingkat upah nominal setinggi  $OW_E$  dan tingkat *Employment* sebesar  $OL_E$ .

### Faktor Yang Menentukan Tingkat Penetapan Upah

Dewi Lestari (2015) Dalam menentukan upah, terdapat beberapa pihak yang dapat memberikan besaran jumlah upah dengan beberapa ketentuan. Pertama, adanya kesepakatan antara pihak buruh dan pemilik usaha, pemilik usaha menentukan upah kepada buruh dengan kesepakatan diawal telah disebutkan besaran nominal yang akan diterima buruh, dan buruh menyetujui besaran jumlah upah yang akan diterima. Kedua, serikat buruh. Ketiga, Negara juga dapat menentukan besaran upah buruh dengan cara menetapkan upah minimum. Namun dalam hal ini pemerintah tidak menghilangkan hak-hak buruh dan hak perusahaan. Ketetapan upah yang ditetapkan pemerintah bisa menjadi sebuah keberuntungan penuh oleh buruh. Namun hal tersebut boleh diterima atau ditolak oleh buruh. Dalam penentuan besar kecilnya penentuan upah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang dapat menentukan tingkat pengupahan serta besar kecilnya upah yang diterima oleh pekerja pada perusahaan, karna beberapa perusahaan mempunyai acuan yang penting dalam penentuan upah pekerja. Faktor yang menetapkan penentuan upah antara lain :

- 1) Ketetapan Pemerintah dalam Penentuan Tingkat Upah
- 2) Jumlah Tingkat Upah Di Pasaran
- 3) Kemampuan Perusahaan Dalam Meningkatkan Upah
- 4) Pengelompokan Sumber Daya Manusia Untuk Tingkat Upah

### Pengertian Upah Konvensional

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Upah adalah suatu 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. Upah adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atau perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut. Pemberian upah kepada pekerja berguna sebagai suatu jaminan pekerja dalam melangsungkan hidup pekerja agar dapat melangsungkan hidup secara layak. Upah dinyatakan dalam bentuk nilai atau uang yang telah diatur oleh perundang-undangan serta berdasarkan antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan. Tujuan perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja adalah untuk mempertahankan pegawai, sebagai alat memotivasi tenaga kerja, dan untuk Pengendalian Biaya Imbalan Tenaga Kerja.

### Pengertian Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pada pembahasan mengenai upah dalam ekonomi islam upah dalam *fiqh* muamalat terdapat dalam *Ujrah dan Ijarah*. Secara bahasa *ujrah* berarti upah dimana upah tersebut merupakan kepemilikan seseorang yang bekerja dari orang yang memberikan pekerjaan. Sedangkan

*ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan pemberian suatu kompensasi. Menurut Ahmad Wardi Muslich (2015) Dalam mengartikan pengertian *ijarah*, terdapat beberapa perbedaan diantara para ulama, diantaranya :

- 1) Menurut Hanafiyah *ijarah* merupakan transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi.
- 2) Menurut Malikiyah, *ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.
- 3) Menurut Syafi'iyah, *ijarah* adalah transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat dapat dimanfaatkan dan dibolehkan dengan suatu imbalan tertentu.
- 4) Menurut Hanabilah *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijarah* dan kara dan semacamnya.

Ujrah diklasifikasikan menjadi dua bentuk, yaitu *ajrun musamma* (telah disebutkan), dan *ajrun mitsli* (upah yang sepadan) :

- a. Upah yang telah disebutkan (*Ajrun Musamma*) mempunyai syarat yaitu ketika disebutkan upah tersebut harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*Ajrun Mitsli*) merupakan upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini juga bisa upah yang sepadan dengan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah tersebut, dalam pandangan syariah sebaiknya upah ditentukan oleh yang ahli menentukan upah, bukan mengikuti standard yang ditetapkan oleh Negara.

### **Teori Upah dalam Islam**

Dalam teorinya bahwa jasa yang disumbangkan oleh tenaga kerja mempunyai harga pasar sendiri dalam hal ini yang dimaksud mempunyai pasar sendiri adalah dalam kondisi normal upah seharusnya ditentukan oleh interaksi permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Ibn Khaldun menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan sebuah *derived demand*, sedangkan penawarannya ditentukan oleh jumlah populasi dan tingkat pendapatan. Pada mekanisme ini upah ditentukan oleh pasar Ali Salman Syed (2006).

Ibn Khaldun mendiskusikan mengenai diferensiasi upah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan tenaga kerja. Dalam ekuilibrium pasar akan menentukan tingkat upah minimal tanpa menyebut adanya diferensiasi upah. Menurut Ibn Khaldun diferensiasi upah disebabkan oleh *pertama*, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga meningkatkan permintaan tenaga kerja dalam industri ini dan kemudian berimplikasi pada diferensiasi upah. *Kedua*, adanya perbedaan dalam sifat dan karakter kemampuan yang ada di setiap profesi, dan *ketiga*, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industry yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan firmasi keahlian masing-masing tenaga kerja.

### **Sistem Pengupahan menurut Ekonomi Islam**

- 1) Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai  
Seperti yang telah dijelaskan oleh Abi Said al Khudri ra, bahwa dalam melakukan pekerjaan hendaknya seorang majikan atau yang mempunyai perusahaan untuk memberitahukan besaran upah yang akan diperoleh oleh pekerja/buruh, dikarenakan agar pekerja/buruh tidak merasa didzalimi oleh majikannya dan mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang pekerja lakukan.
- 2) Membayarkan Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam memberikan upah majikan atau perusahaan harus membayarkan upah sebelum keringat pekerja tersebut kering, artinya tidak boleh seorang majikan atau perusahaan menunda-nunda upah yang harusnya dibayarkan kepada pegawai. Beberapa kasus yang ada mengenai pembayaran upah tenaga kerja adalah pekerja harus bekerja sesuai dengan perintah atasan namun pada waktunya pembayaran gaji/upah mereka tidak dibayarkan. Banyak juga pekerja/buruh yang bertahan dikarenakan mereka sangat mengharap upah akan dibayarkan.

- 3) Upah Harus yang Adil dan Jujur

Prinsip adil dalam islam menentukan bahwa upah yang diterima haruslah layak dan sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh pekerja dan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati tanpa mengurangi kesepakatannya serta memenuhi hak dan kewajiban pekerja. Adil disini yaitu tanpa menambahkan jumlah upah secara berlebihan sehingga dapat merugikan perusahaan, namun juga tidak terlalu rendah sehingga merugikan pegawai.

- 4) Pelarangan akan pemotongan upah (*Qasamah*)

*Dari Zubair ibn Utsman ibn Abdillah ibn Suraqah sesungguhnya Muhammad ibn Abdirahman ibn Tsauban memberitahukan bahwa Abu Sais al Khudri memberitahukan sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda : Jauhilah al-qasamah. Kemudian kami bertanya apa itu qasamah ?qasamah ialah sesuatu yang ada pada masyarakat (sudah disepakati) kemudian kamu kurangi (bagiannya). (HR Abu Dawud) Dwiya Endah Pandu Probowati (2016)*

### **Rukun Ijarah dan Syarat-Syaratnya**

Menurut Hanafiah, rukun *ijarah* hanya satu, yaitu ijab dan qabul, yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan. Lafal yang digunakan adalah lafal *ijarah*, *isti'jar*, *iktira'* dan *ikra'*. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* itu ada empat, yaitu :

- 1) *Mu'jir* dan *Musta'jir*  
*Mu'jir* dan *Musta'jir* adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa dan pengupahan. Secara istilah *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan kepada pekerja atau orang lain. Sedangkan dalam istilah *Musta'jir* adalah orang yang menerima atau mendapatkan upah atau yang menyewa. Dalam *Mu'jir* dan *musta'jir* ini mempunyai beberapa kualifikasi penting yang harus di perhatikan yaitu seorang *mu'jir* dan *musta'jir* haruslah Baligh, Berakal, Cakap, mengendalikan harta, dan saling meridhoi.
- 2) *Sighat Ijab Qabul*  
*Sighat ijab qabul* yang harus dilakukan oleh *mu'jir* dan *musta'jir* dalam ijab qabul sewa-menyewa atau pengupahan. *Sighat ijab qabul* biasanya disampaikan diawal dalam perjanjian kontrak kerja. Perjanjian kontrak kerja diadakan oleh dua orang atau lebih, lalu salah satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lainnya berjanji untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 3) *Ujrah* (uang atau sewa upah)  
Di haruskan untuk diketahui besarnya jumlahnya oleh kedua belah pihak baik majikan dan pekerja dalam pengupahan dan sewa menyewa, guna menghindari kerugian diantara salah satu pihak.
- 4) Manfaat  
Manfaat yang dimaksud baik manfaat dari suatu jasa yang disewa dan tenaga kerja dari orang yang bekerja.

### **Sistem Outsourcing sebagai Cost Of Production**

Wirawan (2004) dalam buku Adrian Sutedi 2011 Hukum Perburuhan kecenderungan beberapa perusahaan untuk memperkerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja maupun perusahaan pemberi kerja, agar pekerja/buruh yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksploitasi secara berlebihan. Syarat-syarat yang wajib dipenuhi adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang.
- 2) Pekerja/karyawan yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 3) Adanya hubungan kerja yang jelas antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga pekerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan.
- 4) Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis (dua perjanjian sebagaimana yang telah disebutkan di atas), yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **Outsourcing dalam Perspektif Islam**

Dalam islam bekerja adalah suatu ibadah, segala bentuk pekerjaan yang dilakukan manusia hukumnya halal termasuk kerja yang bersifat *outsourcing*/alih daya. *Outsourcing*/alih daya sendiri adalah adanya hubungan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia *outsourcing* dimana perusahaan pengguna jasa *outsourcing* meminta penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan pengguna dengan pemberian gaji atau upah yang dibayarkan oleh penyedia jasa *outsourcing*. Dalam hukum islam memang masih belum terdapat teori yang membahas tentang sistem *outsourcing* secara detail dan khusus, namun dalam kasus *outsourcing* dapat dimasukkan kedalam konsep islam yaitu *syirkah* dan *ijarah*.

Dalam hal kegiatan *outsourcing* termasuk dalam *syirkah* abdan karena kerjasama antara dua orang yang masing-masing hanya memberikan kontribusi modal yakni mengandalakan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah* dengan kontribusi dapat berupa pikiran atau tenaga fisik. Dalam hal ini perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi sebagai penyedia lapangan kerja, dan perusahaan penyedia sebagai penyedia tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini ada kerjasama yang dilakukan oleh penyedia dan pengguna, karna pengguna tidak mempunyai tenaga kerja tapi mempunyai lapangan kerja sehingga terjadi kerjasama untuk menyediakan tenaga kerja oleh penyedia.

*outsourcing* juga dapat dimasukkan kedalam konsep *ijarah*. *Ijarah* yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang *Ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh *Ajir*. Hukum melakukan *ijarah* atau sewa-menyewa tenaga manusia adalah boleh, karena adanya pemberian upah terhadap orang yang telah bekerja untuk majikan. Kegiatan *outsourcing* juga tentu diperbolehkan menurut islam jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan berdasarkan syariat islam.

### **C. METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus yang diambil dari kasus pada PT. Mutualplus Global Resources Malang. Dalam penelitian kualitatif untuk menentukan unit analisis dan informan haruslah relevan dengan masalah yang diteliti. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi islam yang terdapat pada PT. Mutualplus Global Resources Malang. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pihak PT. Mutualplus Global Resources Malang, beberapa karyawan yang menjadi pegawai *outsourcing* dan juga Ahli *Fiqh* dalam pendalaman ilmu ekonomi islam.

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan juga dokumentasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan empat tahap yaitu : reduksi data, penyajian data, penyimpulan kotor dan verifikasi, serta kesimpulan akhir.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Mutualplus Global Resources Malang**

Pada PT. Mutualplus Global Resource sistem pengupahan yang diberikan oleh karyawan merupakan sistem pengupahan berdasarkan waktu bulanan. Pemberian upah bulanan yang diterima

oleh pegawai *outsourcing* dan pegawai tetap tidak terdapat perbedaan. Dimana baik pegawai *outsourcing* maupun pegawai tetap pada perusahaan BRI Martadinata sama-sama menerima upah per tanggal 25. Besaran upah yang diterima oleh pekerja berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh PT. Mutualplus Global Resources dengan perusahaan pengguna, yang setelah itu akan diberitahukan kepada pekerja di awal perjanjian memiliki porsi yang berbeda-beda. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 komponen upah yang diberikan kepada pekerja adalah dalam bentuk upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah yang diberikan kepada pekerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Malang setiap bulan merupakan gabungan dari hasil seluruh upah yang didapat selama pekerja bekerja satu bulan. Setiap bulan pekerja akan mendapatkan gaji pokok, tunjangan premium, tunjangan lain-lain, fasilitas kesehatan, BPJS kesehatan, upah atas hasil lembur, insentif atas *reward* kerja.

Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang juga memberikan upah lembur kepada pekerja dimana hal yang berhubungan dengan pemberian upah lembur juga telah dijelaskan pada surat PKWT di pasal 5 mengenai jam kerja dan upah lembur. Dalam permasalahan mengenai jam kerja yang dilakukan oleh pegawai *outsourcing* PT. Mutualplus Global Resources Malang dan pegawai tetap pada perusahaan klien adalah sama tidak ada perbedaan waktu bekerja. PT. Mutualplus Global Resources dengan mudah dan tidak mempersulit pekerjaannya untuk mendapatkan hak tersebut. PT. Mutualplus Global Resources pekerja berhak menerima adanya imbal jasa dan tunjangan lain dalam bentuk THR. Ketentuan tentang THR telah dijelaskan pada PERMENAKER No 06 Tahun 2016 Tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan. THR diperoleh jika pekerja telah bekerja selama masa kerja 12 bulan atau 1 tahun lamanya. Selama 1 tahun maka THR yang akan didapatkan sebesar 1x gaji yang diterima, jika 2 tahun bekerja maka THR yang diterima akan naik dengan perhitungan (masa kerja (bulan) / 12 x 1 x gaji sebulan).

#### **Faktor Penetapan Upah PT. Mutualplus Global Resources**

Pada PT Mutualplus Global Resources Malang terdapat standard minimal yang menjadi acuan besaran upah yang akan diterima pegawai. Standard minimal besaran upah yang akan diterima oleh pegawai *outsourcing* adalah berdasarkan ketetapan pemerintah dalam penentuan tingkat upah atau minimal adalah UMR sesuai dengan SK Gubernur yang telah dikeluarkan. Ketetapan besaran upah yang diatur oleh pemerintah setiap daerah mempunyai besaran upah minimal yang berbeda-beda. Dengan adanya UMR berdasarkan SK Gubernur maka dipastikan bahwa pegawai *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Malang tidak akan bekerja dengan besaran nominal upah di bawah UMR atau dibawah standard pengupahan daerah kota Malang.

PT. Mutualplus Global Resources Malang selain menggunakan standard UMR berdasarkan surat keputusan gubernur, Mutualplus Global Resources Malang juga menggunakan faktor lain yaitu kemampuan perusahaan dalam meningkatkan upah. Pada faktor ini perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* dari PT. Mutualplus Global Resources Malang mempunyai ketetapan besaran upah sendiri dan di buat oleh perusahaan tersebut. Penetapan besaran upah yang dilakukan oleh kemampuan perusahaan tentu jumlah yang ditawarkan lebih dari upah minimal dan tidak mungkin dibawah UMR.

#### **Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Dalam pemenuhan rukun dan syarat *ijarah* PT. Mutualplus Global Resources telah memenuhi rukun dan syarat *ijarah*. Rukun dan syarat *ijarah* antara lain *Pertama*, terdapat *mu'jir* dan *musta'jir* antara lain PT. Mutualplus Global Resources Mu'jir dan perusahaan penyewa sebagai *musta'jir*. *Kedua*, adanya *sighat ijab dan qabul* yaitu perjanjian antara PT. Mutualplus Global Resources Malang dengan pekerja *outsourcing* dan juga perjanjian antara PT. Mutualplus Global Resources Malang dengan perusahaan penyewa jasa. *Ketiga*, adanya ujah yang diterima oleh pekerja sebagai imbal jasa pekerja dalam melakukan pekerjaan, *Keempat* adalah adanya manfaat yang diterima dari hasil pekerja yaitu manfaat jasa yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan penyewa.

Berdasarkan sistem pengupahan dalam ekonomi islam, pada PT. Mutualplus Global Resources Malang telah sesuai dengan sistem pengupahan menurut ekonomi islam antara lain dengan hasil :

1) Upah Harus Disebutkan Sebelum Memulai Pekerjaan

Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang besaran upah yang akan diterima oleh pekerja telah disebutkan diawal sebelum melakukan perjanjian pertandatanganan surat kerja. Besaran upah diketahui oleh kedua belah pihak baik upah pokok maupun tunjangan-tunjangan yang akan diterima oleh pekerja pada PKWT atau Perjanjian Kerja Kontrak Waktu Tertentu. Besaran upah tersebut dapat diterima oleh pekerja ataupun tidak sehingga tidak ada hal yang ditutupi dalam pemberian besaran upah yang diterima pegawai.

2) Upah Harus Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Dalam islam upah harus diberikan kepada pekerja sebelum keringatnya kering. Hal tersebut dilakukan pada zaman rasullulah saw ketika para pekerja banyak yang bekerja secara fisik. Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang pekerjaan banyak yang mengandalkan pikiran sehingga upah yang dibayarkan oleh PT. Mutualplus Global Resources Malang adalah sesuai perjanjian yaitu per tanggal 25 setiap bulan. Hal tersebut harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang terjadi. Jika terdapat keterlambatan pembayaran maka pekerja harus mengetahui hal tersebut sehingga menghindari adanya kezaliman.

3) Upah Harus Adil dan Jujur

Dalam menentukan upah yang adil memang sangat lah tidak mudah, dikarenakan kebutuhan setiap manusia berbeda-beda sehingga upah yang adil setiap individu memiliki proporsi yang berbeda-beda. Upah yang adil bertujuan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja agar pekerja dapat hidup secara layak. Prinsip adil dalam islam dengan menjamin upah yang diterima oleh seorang pekerja harus layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pekerja pada perusahaan tidak boleh majikan membayarkan upah terlalu rendah untuk mencukupi kebutuhan pokok para tenaga kerja, namun upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi melebihi batas upah agar majikan tidak kehilangan bagian atas hasil yang diperoleh.

Upah yang didasarkan oleh penetapan pemerintah atau UMR dirasa adil dikarenakan penetapan UMR yang dibuat oleh pemerintah berdasarkan kondisi daerah tinggal pekerja. Penetapan UMR didasarkan oleh tingkat pertumbuhan ekonomi daerah dan tingkat inflasi daerah. Dalam upah yang ditetapkan oleh perusahaan klien sendiri upah tersebut juga dirasa adil oleh pegawai *outsourcing* PT. Mutualplus Global Resources, upah yang diberikan pekerja lebih dari tingkat UMR, upah juga diberikan sepadan dengan apa yang telah dilakukan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Upah yang diterima oleh pekerja juga harus jujur, jujur tidak mengurangi besaran upah yang seharusnya diterima oleh pekerja, upah tidak mengurangi dari besaran upah yang ditetapkan di awal perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja, PT. Mutualplus Global Resources Malang memberikan rincian terkait upah setiap bulan berupa slip gaji yang diterima oleh pekerja di email pekerja. Di setiap slip gaji terdapat besaran upah pokok, potongan, tunjangan-tunjangan dan lainnya sehingga upah yang diterima tertera jelas rincian besarnya sehingga tidak ada pihak yang merasa di dzalimi.

4) Pelarangan Akan Potongan (Qasamah)

*Qasamah* adalah adanya pemotongan terhadap upah yang diterima oleh pekerja, sehingga pekerja menerima upah tidak sesuai dengan perjanjian atau hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dalam islam majikan dilarang untuk memotong upah pekerja yang dimana potongan upah tersebut akan merugikan pekerja dan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh pekerja. Dalam perjanjian kontrak tertera berbagai macam rincian upah yang akan diterima pegawai termasuk adanya potongan (*qasamah*) yang ditanggung pegawai dalam bentuk tunjangan-tunjangan. Tunjangan yang diberikan PT. Mutualplus Global Resources terdapat beberapa yang ditanggihkan kepada pekerja *outsourcing* seperti pajak penghasilan, fasilitas kesehatan (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan sebesar 4% dari total keseluruhan gaji yang diterima oleh pekerja. Seperti yang dipaparkan oleh Mas Beni.

Potongan yang dilakukan PT. Mutualplus Global Resources terkait potongan fasilitas kesehatan dan pajak telah tertera dan diberitahukan kepada pekerja *outsourcing* dalam PKWT awal. Pemotongan terkait pajak dan fasilitas kesehatan yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources adalah keputusan aturan yang dibuat oleh pihak lain yaitu aturan BPJS Ketenagakerjaan atau pemerintah. Sehingga pemotongan tersebut bukan atas keputusan PT. Mutualplus Global Resources Malang kepada pekerja *outsourcing*. Adanya pemotongan upah (*Qasamah*) yang dilakukan tersebut adalah hal yang dibolehkan karena adanya manfaat yang ditujukan untuk pekerja *outsourcing* sendiri serta pemotongan tersebut disetujui oleh kedua belah pihak baik pekerja dan pemberi kerja.

### **Penentuan Upah PT. Mutualplus Global Resources dengan Teori Upah Islam**

Dalam teorinya konsep pasar persaingan dalam pemikiran ekonomi islam klasik memengaruhi penentuan upah pada tenaga kerja. Tidak berbeda dengan teori upah secara konvensional, dalam islam teori upah merupakan jasa yang disumbangkan oleh tenaga kerja dan mempunyai harga pasar sendiri dimana mempunyai pasar sendiri yang dimaksud adalah upah ditentukan oleh adanya interaksi permintaan dan penawaran pada pasar tenaga kerja yang terjadi. Sama halnya dengan teori upah ditawarkan oleh pemikiran ekonom klasik dimana menurut ekonom klasik upah akan mencapai pada titik seimbang dan upah akan tercipta bila suatu permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja itu seimbang sehingga akan timbul keseimbangan pasar permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan menjadi perusahaan yang kompetitif maka para pemilik perusahaan akan memberikan harga upah yang adil kepada pekerja. Telah dijelaskan bahwa dalam teorinya permintaan tenaga kerja akan timbul dari perusahaan atau pemerintah, sedangkan penawaran tenaga kerja akan timbul dari rumah tangga. Tidak berbeda dengan teori upah secara konvensional, dalam konsep teori upah dalam islam menurut Ibn Khaldun bahwa permintaan tenaga kerja merupakan sebuah *derived demand*, sedangkan penawarannya ditentukan oleh jumlah populasi dan tingkat pendapatan, sehingga seharusnya dalam sebuah perusahaan harus terdapat keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja terkait dengan besaran upah yang akan diterima oleh pegawai.

Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang serta perusahaan *outsourcing* lainnya tidak terdapat adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk menentukan harga pasar sendiri dalam ketenagakerjaan dalam hal pengupahan. Upah yang diberikan oleh PT. Mutualplus Global Resources Malang merupakan upah yang telah ditentukan oleh perusahaan klien, dan sudah ditetapkan dengan minimal standard UMR oleh PT. Mutualplus Global Resources Malang. Sehingga dalam menentukan besaran upah, pekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk menawar harga upah yang akan diterimanya. Dalam hal ini PT. Mutualplus Global Resources Malang tidak sesuai dengan teori pengupahan dalam islam yang ada.

### **Pelaksanaan *Outsourcing* PT. Mutualplus Global Resources**

PT Mutualplus Global Resources merupakan vendor yang bergerak dalam bidang alih daya atau sewa jasa yang digunakan untuk membantu perusahaan pengguna (klien) dalam menyelesaikan tugas perusahaan penyewa jasa. PT. Mutualplus Global Resources telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan atau klien yang telah dibahas pada bab sebelumnya terkait klien PT. Mutualplus Global Resources. Jasa yang ditawarkan oleh PT. Mutualplus Global Resources merupakan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna. Kegiatan yang disediakan oleh PT. Mutualplus Global Resources seperti layanan informasi pelanggan, administrasi (pusat bisnis, entri data, pengiriman surat, proses pembayaran, administrasi manfaat), *sales* dan *marketing*, *Frontliner*, *IT Staff*, *SPG*.

Dalam sistem *outsourcing* terdapat beberapa pihak yang menjalankan kegiatan *outsourcing* yaitu pekerja, penyedia *outsourcing* (vendor), dan pengguna jasa (klien). Dalam sistemnya pekerja terdaftar menjadi pekerja PT. Mutualplus Global Resources, setelah itu pekerja melakukan perjanjian atas pernyataan bersedia bekerja di perusahaan pengguna atau klien yang membutuhkan jasa tersebut dengan kurun waktu yang telah disepakati.

Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang semua bentuk perjanjian dilakukan secara tertulis. Perjanjian yang dilakukan antara vendor dengan pekerja dinamakan Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). PKWT berisikan tentang beberapa syarat dan perjanjian kontrak kerja selama pekerja menjadi pekerja pada PT. Mutualplus Global Resources Malang. Perjanjian antara

vendor dengan klien dinamakan perjanjian PKS atau Perjanjian Kerja Sementara yang berisikan pembagian management fee antara PT. Mutualplus Global Resources malang dengan klien.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pada PT. Mutualplus Global Resources Malang pengupahan yang dilakukan telah sesuai dengan UU.No. 13 tahun 2003.upah yang diberikan terdiri dari gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan baik tunjangan kesehatan, kematian, dan pensiunan. Pegawai *outsourcing* juga mendapatkan uang lembur dan juga THR. Besaran upah yang diberikan sama dengan pegawai tetap. Penetapan upah dilakukan berdasarkan UMK.Namun, beberapa perusahaan ada yang menetapkan besaran upah sendiri.Besaran *main fee* tidak diambil dari gaji pekerja melainkan dari kesepakatan antara vendor dengan klien.

Secara umum praktek pengupahan PT. Mutualplus Global Resources Malang pada pekerja *outsourcing* telah memenuhi rukun dan syarat pengupahan secara Ekonomi Islam. Rukun dan syarat pengupahan menurut ekonomi islam terdapat *Mu'Jir* dan *Musta'jir*, adanya *ijab* dan *qabul* diawal perjanjian kerja, terdapat upah atau Ujrah yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* setiap bulan, serta adanya manfaat yang dirasakan baik manfaat bagi pekerja *outsourcing* maupun manfaat jasa yang diterima oleh perusahaan klien.

Dalam teorinya secara islam, PT. Mutualplus Global Resources Malang tidak sesuai dengan teori upah islam. Dikarenakan tidak terdapat kegiatan permintaan dan penawaran upah yang dilakukan antara PT. Mutualplus Global Resources malang dan juga pekerja, sehingga masih terdapat adanya kurangnya kebebasan hak pekerja untuk menentukan besaran upah yang diterima pekerja.

### Saran

Permasalahan yang terjadi dalam persoalan upah tenaga kerja sampai saat ini masih kurang mendapatkan perhatian. Pengusaha yang ingin mendapatkan keuntungan yang lebih dalam produksi juga harus tetap mempertimbangkan kepentingan dan kebutuhan pekerjanya, hal tersebut dilakukan karena pekerja telah memberikan kontribusi yang besar dan baik dalam proses produksi perusahaan untuk mendapat kan laba. Sebagai saran yang dapat memberikan kontribusi baik kedepannya, maka penulis menuliskan saran sebagai berikut:

- 1) PT Mutualplus Global Resources dalam memberikan tunjangan kepada pekerja seharusnya mempertimbangkan tunjangan dalam hal biaya transportasi pekerja. Hal tersebut dikarenakan jarak tempuh pekerja untuk bekerja pada perusahaan klien mempunyai jarak tempuh yang cukup jauh, sehingga pekerja memerlukan biaya transportasi untuk mengurangi pengeluaran upah pokok yang didapatkan setiap bulan.
- 2) Dalam pemberian bonus tahunan dari hasil laba perusahaan klien, sebaiknya PT. Mutualplus Global Resources memberikan kebijakan kepada perusahaan klien bahwa pekerja PT. Mutualplus Global Resources untuk diberikan bonus yang sama dengan pegawai tetap perusahaan klien, hal tersebut dikarenakan dalam setahun pekerja dari PT. Mutualplus Global Resources juga memberikan kontribusi dalam produksi perusahaan.
- 3) Sebaiknya PT. Mutualplus Global Resources Malang menetapkan teori upah dalam islam dengan adanya permintaan dan penawaran besaran upah kepada pekerja sesuai dengan kontribusi pegawai yang dimiliki. Kementerian Ketenagakerjaan sebagai badan ketenagakerjaan juga harus lebih memperhatikan hak-hak pekerja *outsourcing* terkait adanya hak untuk melakukan permintaan dan penawaran upah yang akan diterima agar dapat dilaksanakan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, Yunuf. 2016. *Ketenagakerjaan Dalam Konsep Syari'at Islam*. Skripsi. Manado: IAIN
- Fauzia, Ika Y & Riyadi, Abdul K. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Persepektif Maqashid Al-Syariah* (Ed.1). Jakarta. Prenadamedia Group.
- Hoetoro, Arif. 2017. *Ekonomi Islam: Perspektif Historis dan Metodologis*. Malang. Empatdua.
- Lestari, Dewi. 2015. *Sistem Pemberian Upah Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Capering-Kendala)*. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Luhur, Priagung. 2016. *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Mankiw, N. Gregory dan Euston Quah Peter Wilson. 2012. *Pengantar Ekonomi Mikro, Principles Of Economics An Asian Edition-Volume 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Muslich, Ahmad Wardi. 2015. *Fiqh Muamalat*. Jakarta. AMZAH
- Mustofa, Hamid. 2013. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Implementasi Outsourcing Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Di PT Karya Kinasih Anugerah*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Sutedi, Adrian. 2011 (Ed.1. cet 2). *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika