

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN  
2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP SISTEM KONTRAK  
OUTSOURCING DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh :

**MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN**

**NIM 210215075**

Pembimbing:

**Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd.**

**NIP. 19670005011003**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO**

**2022**

TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP SISTEM KONTRAK *OUTSOURCING*  
DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Program Srata Satu (S-1) pada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri

Ponorogo

Oleh:

**MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN**

**NIM 210215075**

Pembimbing:

**Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd.**

**NIP. 19670005011003**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Muhammad Mukhlis Amiruddin

NIM : 210215075

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

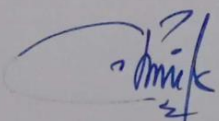
Judul : Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang sistem *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *munaqasah*.

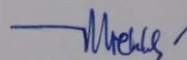
Ponorogo,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
Hukum Ekonomi Syariah

Menyetujui,  
Pembimbing



**M. Ilham Tanzilullah, M.HI.**  
NIP. 198608012015031002



**Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd.**  
NIP. 19670005011003



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Muhammad Mukhlis Amiruddin  
NIM : 210215075  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang  
No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap  
Sistem kontrak *Outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja  
Ponorogo.



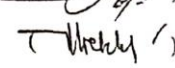
Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah di Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 10 Maret 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 10 Maret 2022

**Tim Penguji :**

1. Ketua Sidang : Dr. Ahmad Junaidi, M.H.I (  )
2. Penguji 1 : Martha Eri Safira, M. H. (  )
3. Penguji 2 : Dr. Moh. Mukhlis, M.Pd. (  )



Khusniati Rofiah, M.S.I  
N.P. 197401102000032001

## Motto

DZIKIR, FIKIR, DAN AMAL SHOLEH

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

”Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang diupah sebelum kering keringatnya”.

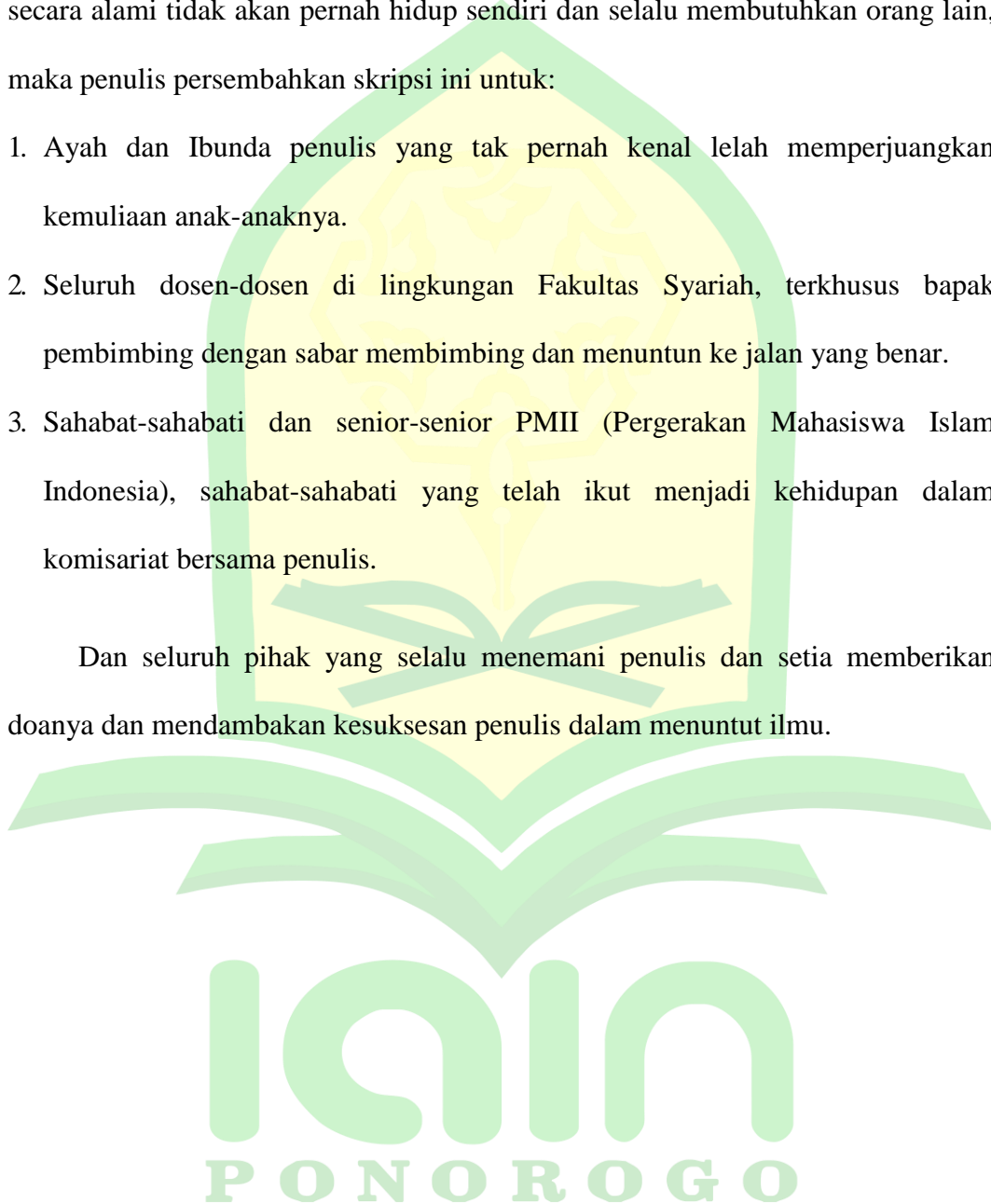


## PERSEMBAHAN

Manusia diciptakan oleh Yang Maha Kuasa sebagai makhluk sosial yang secara alami tidak akan pernah hidup sendiri dan selalu membutuhkan orang lain, maka penulis persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ayah dan Ibunda penulis yang tak pernah kenal lelah memperjuangkan kemuliaan anak-anaknya.
2. Seluruh dosen-dosen di lingkungan Fakultas Syariah, terkhusus bapak pembimbing dengan sabar membimbing dan menuntun ke jalan yang benar.
3. Sahabat-sahabati dan senior-senior PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia), sahabat-sahabati yang telah ikut menjadi kehidupan dalam komisariat bersama penulis.

Dan seluruh pihak yang selalu menemani penulis dan setia memberikan doanya dan mendambakan kesuksesan penulis dalam menuntut ilmu.



## ABSTRAK

**Amiruddin, Muhammad Mukhlis.** 2022. *Tinjauan Huku Islam dan undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja terhadap sistem kontrak outsourcing di PT. Mitra tata kerja ponorogo*. Sikripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Ponorogo. Pembimbing: Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

**Kata Kunci:** Upah, Ijarah, Kesejahteraan, *outsourcing*

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo yang dilatarbelakangi oleh adanya sistem upah yang tidak sesuai dalam pengupahannya di bawah upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Selain pengupahan, Praktik kesejahteraan dalam hal ini pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan. Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Dalam hal ini adalah karyawan *cleaning service dan security* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo yang di distribusi di berbagai tempat. pemberi pekerja yang belum sepenuhnya upah maupun kesejahteraan terpenuhi.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian tentang: 1) bagaimana analisis hukum Islam dan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang sistem upah di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo? 2) Bagaimana analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang penerapan kesejahteraan bagi pekerja di PT Mitra Tata Kerja ponorogo?

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan jenis penelitian kualitatif. Artinya, penelitian yang datanya diambil dan dikumpulkan dari lapangan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi atau melakukan pengamatan langsung terhadap penerapan *outsourcing* PT. Mitra Tata Kerja, wawancara, dan dokumentasi. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan Normatif-Yuridis, yaitu mengacu pada norma hukum Islam dan Hukum positif di Indonesia.

Adapun Setelah dilakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa: 1). Upah pekerja *outsourcing* PT. Mitra Tata Kerja belum semua sesuai dengan hukum Islam karena belum memenuhi rukun dan syarat sah seperti Akad Sigat akad terutama dalam perjanjian dan belum sesuai dengan pasal 88 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020. 2). Pemenuhan hak pekerja terkait, penerapan Kesejahteraan di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo ditinjau dari Hukum Islam dan ditinjau dari pasal 88 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020.

P O N O R O G O

## KATA PENGANTAR

Dengan rasa syukur yang dalam kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyusun skripsi ini yang berjudul “TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP SISTEM KONTRAK OUTSOURCING DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO” tanpa ada halangan yang berarti.

Dalam hal ini penulis membahas tentang sistem kontrak *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo. Yang mana penulis melihat belum adanya kepastian yang jelas terkait upah yang di terima karyawan seperti *cleaning service* maupun *security* yang berada dalam naungan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo, tidak hanya terkait upah juga terkait kesejahteraan karyawan semacam jamina sosial yang harus diterima. Semoga dalam pembahasan ini selalu dalam lindungan maupun pencerahan dari Allah S.W.T.

Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi agung, Nabi besar, Nabi Muhammad Saw. semoga kita mendapat syafa'at beliau min yaumul hadza ila yaumul qiyamah, amin.

Oleh sebab itu, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag., selaku Rektor IAIN Ponorogo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Ponorogo.
2. Dr Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I, selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Ponorogo yang telah membantu melancarkan proses pendidikan penulis selama di Fakultas Syariah hingga menyelesaikan skripsi ini.
3. M. Ilham Tanzilullah, M.HI., selaku Ketua Jurusan Hukum Keluarga Islam yang selalu memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.



4. Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran, sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Bapak ibu dosen dan segenap civitas akademika IAIN Ponorogo yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran kepada penulis, sealama menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
6. Seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktu serta bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penulis untuk memperoleh data serta fakta dalam skripsi ini.
7. Seluruh elemen yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam penggalan data. Dan semua pihak yang ikut terlibat membantu dari awal hingga akhir dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik kepada beliau semua atas bantuan dan jasanya yang diberikan kepada penulis. Dengan adanya penulisan skripsi ini, penulis berharap bisa mewujudkan apa yang menjadi maksud dan tujuan dari penyajian skripsi ini.

Ponorogo, 22 Februari 2022

Penulis

**IAIN**  
**PONOROGO**

**MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN**

**210215075**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah berikut:

### 1. Pedoman Transliterasi

Arab	Ind.	Arab	Ind.	Arab	Ind.	Arab	Ind.
ء		د	D	ض	d{	ك	K
ب	B	ذ	Dh	ط	T	ل	L
ت	T	ر	R	ظ	z{	م	M
ث	Th	ز	Z	ع	'	ن	N
ج	J	س	S	غ	Gh	ه	H
ح	h{	ش	Sh	ف	F	و	W
خ	Kh	ص	S{	ق	Q	ي	Y

2. Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf ā, ī dan ū
3. Bunyi hidup dobel (diftong) Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw

Contoh:

Bayna, ‘alayhim, qawl, mawdū’ah.

4. Kata yang ditransliterasikan dan kata-kata dalam bahasa asing yang belum terserap menjadi bahasa baku Indonesia harus dicetak miring.

5. Bunyi hidup akhir sebuah kata tidak dinyatakan dalam transliterasi. Transliterasi hanya berlaku pada huruf konsonan akhir. Contoh:

**Ibn** Taymiyah bukan **Ibnu** Taymiyah. Inna **al-din** ‘inda Allah al-Islam bukan inna **al-dinna** ‘inda Allahi al-Islamu fahuwa wajib bukan fahuwa wajibu dan bukan bula fahuwa wajibun.

6. Kata yang berakhir dengan ta’ marbut}ah dan berkedudukan sebagai sifat (*na’at*) dan *idafah* ditransliterasikan dengan “ah”. Sedangkan *mud}af* ditransliterasikan dengan “at”. Contoh:

a. *Na’at dan mud}af ilayh : Sunnah sayyi’ah, al- maktabah al-mis}riyyah*

b. *Mud}af : mat}ba’at al-‘ammah*

7. Kata Kata yang berakhir dengan *ya’ mushaddadah* (*ya’ bertashdid*) ditransliterasikan dengan **ī**. Jika **ī** diikuti oleh *ta’ marbutah* maka transliterasinya adalah **īyyah**. Jika *ya’ bertashdid* berada di tengah kata ditransliterasikan dengan **yy**:

a. Al-Ghazālī, al-Nawawī

b. Ibn-Taymīyah, al-Jawzīyah

c. Sayyid, Muāyyid, Muqayyid.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	1
Motto .....	3
PERSEMBAHAN.....	4
ABSTRAK .....	5
KATA PENGANTAR.....	6
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	8
DAFTAR ISI.....	10
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.    Latar Belakang.....	1
B.    Rumusan Masalah.....	7
C.    Tujuan Penelitian .....	8
D.    Manfaat Penelitian.....	8
E.    Kajian Pustaka .....	9
F.    Metode Penelitian.....	11
G.    Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB II IJARAH DAN SISTEM PENGUPAHAN SERTA KESEJAHTERAAN DALAM UNDANG - UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.....</b>	<b>18</b>
A.    Ijarah.....	18
1.    Pengertian Ijarah .....	18
2.    Dasar Hukum Ijarah .....	22
3.    Syarat dan Rukun Ijarah .....	23
B.    SISTEM PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA .....	24
1.    Pengertian.....	24
2.    Sistem Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	25

C.	<b>Kesejahteraan dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja</b>	<b>28</b>
1.	<b>Pengertian</b>	<b>28</b>
2.	<b>Pengaturan Pemenuhan kesejahteraan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja</b>	<b>30</b>
<b>BAB III PRATIK PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN DI <i>OUTSOURCING</i> DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO</b>		<b>34</b>
A.	<b>Profil dan Sejarah Berdirinya PT. Mitra Tata Kerja</b>	<b>34</b>
1.	<b>Sejarah</b>	<b>34</b>
2.	<b>Visi-Misi</b>	<b>35</b>
3.	<b>Struktur Lembaga PT. Mitra Tata Kerja</b>	<b>36</b>
4.	<b>Managemen Operasionalisasi PT Mitra Tata Kerja</b>	<b>36</b>
B.	<b>Sistem pengupahan dan sistem Kesejahteraan Pekerja Di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo</b>	<b>39</b>
1.	<b>Sistem pengupahan pekerja PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo</b>	<b>39</b>
2.	<b>Sistem Kesejahteraan melalui pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo</b>	<b>41</b>
<b>BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO</b>		<b>45</b>
A.	<b>Analisis Sistem Upah Dalam Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo</b>	<b>45</b>
1.	<b>Rukun <i>Ijarah</i></b>	<b>48</b>
B.	<b>Analisis Kesejahteraan Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>54</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>		<b>66</b>
A.	<b>Kesimpulan</b>	<b>66</b>
B.	<b>Saran</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		<b>69</b>
<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA</b>		<b>73</b>
<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA</b>		<b>74</b>
<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA</b>		<b>75</b>

<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA .....</b>	<b>78</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>79</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi di sisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran di kalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*. dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>1</sup>

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcin*/alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

---

<sup>1</sup> Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada*

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa *outsourcing*/alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

*Outsourcing* adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>2</sup> dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.<sup>3</sup>

Praktik sehari-hari *outsourcing*/alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, para buruh kontrak *outsourcing*/alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh Perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir.

---

<sup>2</sup> Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia,

2009), hlm. 1.

<sup>3</sup> Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www.wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)), diakses 5 Januari pukul 15.30 W



Sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing* atau alih daya akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. butuh jaminan sosial bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu, perjanjian antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan *outsourcing* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).<sup>4</sup>

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kewajiban spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.<sup>5</sup>

Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain. Karyawan/buruh/pekerja adalah setiap orang yang

---

<sup>4</sup> Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, hlm. 2

<sup>5</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 118.

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Yang dimaksud dengan bentuk lain dalam kalimat ini adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>6</sup> dalam hal ini karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan, sebegus apapun manajemen dari sebuah perusahaan tapi kalau tidak ditunjang dengan SDM yang baik maka sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan bila tidak ditunjang oleh SDM yg baik, disiplin dan kaya akan improvement maka semua itu akan terbuang percuma tanpa memberikan sedikitpun keuntungan pada perusahaan.<sup>7</sup>

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan semata sebab bagaimana mungkin perusahaan memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi oleh orang-orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan oleh perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan lupa kalau karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu

---

<sup>6</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, hlm. 6.

<sup>7</sup>Siti Erlania, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap*, ([www.serlania.blogspot.co.id](http://www.serlania.blogspot.co.id)), diakses 5 januari 2020 pukul 15.30 WIB.

dipelihara agar tetap dapat memproduksi dengan baik.<sup>8</sup>

PT Mitra Tata Kerja sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja yang juga merupakan suatu perusahaan rekanan yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*/alih daya. PT ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di Ponorogo, salah satunya menyalurkan tenaga *outsourcing* di IAIN Ponorogo.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo merupakan salah satu Perguruan Tinggi berbasis agama Islam di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang juga bermitra dengan PT. Mitra Tata Kerja. Di IAIN Ponorogo tersebut terdapat tenaga kerja *outsourcing* PT Mitra tata kerja, yaitu pegawai *cleaning service*. Berprofesi sebagai pegawai *cleaning service* harus selalu bekerja tepat waktu yang dimulai dari pagi hari dan berakhir pada sore hari

Jadi tidak hanya soal jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan, seperti upah yang juga harus menjadi prioritas yang di perhatikan dalam kontrak kerja, karena praktik pengupahan *cleaning service* dan *seccurity* yang menjadi tanggung jawa *User*, di IAIN Ponorogo sendiri belum sepenuhnya diperhatikan, karena upah pokok sering terpotong oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang seharusnya di bedakan dengan mempertimbangkan hak dari pekerja.

Di dalam UUD 1945 Pasal 28 H poin ketiga dinyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”, dan Pasal 34– ayat 2 (amandemen keempat), bahwa: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial

---

<sup>8</sup>Ibid.7

bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.<sup>9</sup>

Di samping itu, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga menugaskan kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga sudah di jelaskan terkait Upah di BAB X Bagian kedua pengupahan, upah yang sudah diatur dari upah minimum hingga upah lembur. Akan tetapi tetap saja banyak perusahaan yang belum menggaji karyawannya sesuai UMK masing-masing Daerah, bahkan ada gaji UMK masih juga di potong untuk jaminan sosial. Padahal dalam Undang-Undang Cipta Kerja BAB X bagian ketiga tentang kesejahteraan sudah di sebutkan setaip Pasal. Bahwa jaminan sosial di atur sendiri tanpa di campuradukkan dengan upah, karna untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Jadi masih banyak fenomena di lapangan upah-upah yang tidak sesuai UMK maupun tidak ada jaminan sosial.

Dalam Peraturan Preseiden No. 36 Tahun 2021 di jelaskan secara spesifik terkait upah yang di terima pekerja, dengan menyesuaikan jam kerja yang di peroleh dan perusahaan tetap harus seuai undang-undang dalam mengupah pekerja, besar maupun kecil tetap harus sesuai UMR yang di tetapkan di setiap daerah, perusahaan dilarang memberi upah di bawah upah minimum dalam

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Dasar Tahun 1945. <http://asiatour.com>. Diakses pada 6 januari 2020 pukul 13.18 WI

konteks pekerjaan alih daya.

Maka dalam hal ini pekerja, baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan. Kebanyakan Perusahaan masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan.

Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja tetap dan juga para pekerja kontrak sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja agar tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang mempekerjakannya.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul, **“TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP SISTEM KONTRAK OUTSOURCING DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang sistem Pengupahan di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo?
2. Bagaimana analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang penerapan Kesejahteraan bagi pekerja di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Upah di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo
2. Untuk menjelaskan analisis Hukum Islam dan Undang-Undang no 11 Tahun 2020 tentang kesejahteraan karyawan di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan masalah ini sekaligus sebagai bahan telaah dan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam menerapkan etika bisnis Islam yang akan dipergunakan dalam menjalankan bisnis.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan di jadikan sebagai bahan acuan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang berkaitan dengan topik ini dan bahan informasi bagi pelaku bisnis untuk menerapkan etika bisnis Islam dalam menjalankan sebuah bisnis dan Sebagai karya ilmiah untuk melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Strata satu (S-1) di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

## E. Kajian Pustaka

Dalam telaah pustaka ini, penulis melakukan penelaahan terhadap hasil-hasil karya ilmiah yang berkaitan dengan tema ini guna menghindari terjadinya duplikasi penelitian.

Pertama, skripsi Annisa Amala mahasiswa UIN Raden Intan Lampung (2018) “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” Pada penelitian ini peneliti terfokus pada perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan dalam Hukum Islam, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* termasuk dalam *maqhasid syariah*, dimana memelihara jiwa menempati urutan kedua. Berdasarkan pembahasan tersebut ada persamaan dan perbedaan dalam skripsi ini, yaitu bahwa antara Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi tenaga kerja maupun pengusaha. Adapun perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Anisa Amala, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourccing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung (2018), 67.

Kedua, adalah karya Endri Hastuti tahun 2017, mahasiswa universitas surakarta dengan judul “perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* (studi kasus PT lor Internasional Solo”. Masalah yang diambil ialah mengenai pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di PT Lor International Hotel Solo sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, di dalam perjanjian tertulis tersebut berisi jangka waktu perjanjian, penempatan, mutasi, pengupahan dan fasilitas, disiplin karyawan dan berakhirnya ikatan kerja serta penyelesaian perselisihan dan juga mengenai perlindungan secara ekonomis, sosial dan teknis. Bahwa dalam pelaksanaannya terjadi permasalahan mengenai pengupahan, habisnya waktu kontrak dan mutasi, serta mengenai jaminan hari tua. mekanisme penyelesaian sengketa bila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* pada lokasi tenaga kerja *outsourcing* di PT Lor International Hotel Solo menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja yakni PT Dwangsa tetapi pada praktiknya diselesaikan oleh PT Lor International Hotel Solo, para tenaga kerja *outsourcing* wajib mentaati semua aturan yang ada dalam perjanjian kerjasama tersebut juga menjaga nama baik perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, namun para tenaga kerja *outsourcing* juga mempunyai hak untuk menuntut perusahaan ketika hak-haknya tidak terpenuhi dengan baik, alur dari penyelesaian bila terjadi.<sup>11</sup>

Dari beberapa penelitian di atas penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti

---

<sup>11</sup> Endri Hastuti, “*perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing (studi kasus PT lor Internasional Solo*”, (Skripsi, universitas surakarta, 2017), 70



memeiliki sedikit kesamaan dengan skripsi berjudul “perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* (studi kasus PT. Lor Internasional Solo), yaitu kesamaan dalam permasalahan upah. Namun perbedaan yang sangat jelas adalah objek. Objek penelitian tersebut merupakan dalam konteks perlindungan tenaga kerja perempuan dan peran pemerintah, sedangkan penelitian ini lebih fokus prespektif Hukum Islam dan Undang- Undang Ketenaga Kerjaan.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian dan Pendekatan**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang di lakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Penelitian lapangan pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realistik apa yang tengah terjadi pada suatu saat di tengah masyarakat. Dengan kata lain, penelitian lapangan itu pada umumnya bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari.<sup>12</sup> Peneliti memilih jenis penelitian ini karena peneliti akan meneliti kegiatan *outsourcing* yang di dalamnya terdapat suatu permasalahan yang terjadi di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus yakni penelitian untuk memahami gejala yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. memanfaatkan berbagai metode ilmiah.<sup>13</sup> Dalam kategori penelitian lapangan, sifatnya studi kasus yaitu

---

<sup>12</sup> Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010),6.

<sup>13</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT

penelitiannya tentang upah di lembaga *outsourcing* dan kesejahteraan karyawan di lembaga *outsourcing*. Yang di lakukan dengan wawancara lapangan di lembaga *outsourcig* maupun karyawan yang bersangkutan. Dalam pelaksanaan *outsourcing* di tinjau berdasarkan teori *Ijarah* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang masih berlaku agar relevan dengan masalah tersebut. Dalam tradisi penelitian kualitatif, peneliti harus menggunakan diri sebagai instrument, mengikuti asumsi-asumsi cultural sekaligus data.<sup>14</sup>

## 2. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bahwa peneliti hadir langsung ke lokasi penelitian yaitu di PT Mitra Tata KerjaPonorogo, untuk melakukan observasi secara langsung dengan melakukan pengamatan, pengumpulan data dan juga dengan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

## 3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini ialah di PT Mitra Tata Kerja Ponorogo. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti dapat berkomunikasi langsung dengan pihak perusahaan *outsourcing* maupun para pekerja dari PT. Mitra Tata Kerja yang sudah banyak distrubusikan di area ponorogo seperti rumah sakit, perguruan tinggi maupun perusahaan swasta yang ada di ponorgo. dan juga lokasi penelitian yang mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menggali data secara maksimal.

---

Remaja Rosdakarya, 2009), 6.

<sup>14</sup> Julia Brannen, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantittatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002), 11.

## 1 Data dan Sumber Data

Beberapa data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

### a. Data

Untuk menyelesaikan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan data-data antara lain:

- 1) Data tentang praktik pengupahan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo
- 2) Data tentang kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo

### b. Sumber Data penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, antara lain:

- 1) Sumber data primer adalah para pihak utama dalam objek yang diteliti. Data ini berisi keterangan mengenai upah dan kesejahteraan dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* Ponorogo. Peneliti melakukan wawancara langsung kepada Pimpinan PT Mitra Tata Kerja, karyawan *cleaning service* dan *security* dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* Ponorogo untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.
- 2) Sumber data sekunder adalah orang lain yang mengetahui objek yang diteliti. Data sekunder peneliti diperoleh dari data yang berupa literatur-literatur, buku-buku, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan muamalah,

dan lain-lain sesuai dengan masalah yang dibahas peneliti.

## 2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sebab bagi peneliti kualitatif fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik, apabila dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara mendalam dan observasi pada latar dimana fenomena tersebut berlangsung dan di samping itu untuk melengkapi data juga diperlukan dokumentasi. Teknik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai fenomena fenomena yang sedang diteliti.<sup>15</sup> Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan terhadap praktik *outsourcing* yang terjadi sehingga dapat mengetahui secara langsung praktik *outsourcing* yang terjadi di lokasi penelitian untuk mendapat data-data yang diperlukan untuk dijadikan dasar dari masalah yang muncul. Dapat melalui pengamatan langsung bisa menggunakan catatan, alat rekam.
- b. Wawancara yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>16</sup>

Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan informan yaitu pihak pimpinan PT. Mitra Tata kerja dan karyawan *Cleaning Service* dan *security*, data yang dipat bisa didapatkan hasil kontrak kerja dan bukti-bukti Upah maupun kesejahteraan.

---

<sup>15</sup> Sutrisno Hadi, *MetodologiResearch* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004), 151.

<sup>16</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *MetodologiPenelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara,

- c. Dokumentasi yaitu dapat berupa data kontrak dan juga dokumen- dokumen yang bisa digunakan untuk membantu penelitian ini.<sup>17</sup>

### 3 Analisis Data

Penelitian kualitatif menggunakan analisis induktif ialah dengan dimulai dari fakta empiris. yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan, mempelajari, menganalisa, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang terjadi di lapangan. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dengan demikian, temuan penelitian di lapangan yang kemudian dibentuk ke dalam bangunan teori, etika bisnis, bukan dari teori yang telah ada melainkan dikembangkan dari data lapangan (induktif).<sup>18</sup>

### 4 Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.<sup>19</sup> Triangulasi sendiri dibagi menjadi empat macam: triangulasi data, triangulasi pengamat, triangulasi teori dan triangulasi metode.

Penelitian ini menggunakan triangulasi data, yakni menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut

---

<sup>17</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 135.

<sup>18</sup> Nurul Zuhriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara,

<sup>19</sup> Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), 143.

pandang yang berbeda.<sup>20</sup>

## G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan dalam skripsi ini terarah dan sistematis, maka penulis memaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan gambaran dari seluruh isi skripsi yang ditulis yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : IJARAH DALAM ISLAM DAN UNDANG – UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Bab ini merupakan uraian tentang pengertian *Ijarah*, dasar hukum *Ijarah*, rukun dan syarat *Ijarah*. Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang tenaga kerja *outsourcing*, Dasar bentuk pengupahan dalam sistem tenaga kerja *outsourcing*, kesejahteraan dalam sistem tenaga kerja *outsourcing*. Uraian teoritik tersebut akan dijadikan dasar tinjauan untuk mengetahui sesuai atau tidaknya praktik produksi buah mentah ini.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM SISTEM PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN DALAM PRAKTIK OURSOURCING**

<sup>20</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 135

## **DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO**

Bab ini merupakan deskriptif data, berupa pemaparan gambaran umum tentang sistem pengupahan dan kesejahteraan dalam praktik *outsourcing* di PT. Mitra tata kerja ponorogo. yang diawali dengan proses perjanjian kontrak, dan praktik di lapangan.

## **BAB IV : ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG- UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP SISTEM KONTRAK *OUTSOUCING* DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO**

Bab ini merupakan analisis hukum Islam dan Undang- Undang No. 11 tahun 2020 tentang sistem kontrak *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo, tentang mengenai pengupahan dan kesejahteraan antara pemilik dan karyawan di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab terakhir ini akan ditarik kesimpulan dari semua materi yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, yang meliputi dua ide pokok, yaitu kesimpulan dan saran.

**P O N O R O G O**

## BAB II

# IJARAH DAN SISTEM PENGUPAHAN SERTA KESEJAHTERAAN DALAM UNDANG - UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

### A. Ijarah

#### 1. Pengertian Ijarah

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah *Ijarah* atau sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa, upah-mengupah dan lain-lain. *Al Ijarah* berasal dari kata *Al Ajru* yang berarti *Al 'Iwaju* (ganti). *Ijarah* menurut arti bahasa adalah nama upah. Menurut pengertian syara', *Al Ijarah* ialah: Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Menurut Syafi'i Antonio, *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.<sup>1</sup>

Menurut Ahmad Azhar Basyir dalam bukunya wakaf, *al\_Ijarah syirkah* mengemukakan, *Ijarah* secara bahasa berarti balasan atau timbangan yang diberikan sebagai upah atas pekerjaan. Secara istilah *Ijarah* berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya menyewa rumah untuk tinggal, menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syari'ah Dari Teori ke Praktik, Gema Insani Press, Jakarta, h.177

<sup>2</sup> Ahmad Azhar Basyir, Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah, Al-ma'rif, Bandung, 1995, h. 24



Menurut Gufron A. Mas'adi dalam bukunya Fiqh muamalah kontekstual mengemukakan, *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa jasa atau imbalan. Sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjualbelikan suatu harta benda.<sup>3</sup>

Dari pengertian di atas terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa-menyewa itu adalah pengambilan manfaat sesuatu benda, jadi dalam hal ini bendanya tidak kurang sama sekali. Dengan perkataan lain, dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berpakarya pribadi seperti pekerja.<sup>4</sup>

Dalam syariat Islam, *Ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.<sup>5</sup>

Ada beberapa definisi yang dikemukakan paraulama:

- a. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.
- b. Ulama Mazhab Syafi'i mendefinisikannya sebagai transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikannya sebagai pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Gufron A.Mas'adi, Fiqh Muamalah Kontekstual, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h. 18

<sup>4</sup> Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 13, terj. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: Al Ma'arif, 1987), 7

<sup>5</sup> Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah, terj. Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), jilid 4, 203.

<sup>6</sup> M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, ( Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), 227

Menurut Amir Syarifuddin *Ijarah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarat al-‘ain* (sewa menyewa); seperti menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarat al-‘immah* (upah mengupah) seperti upah menjahit pakaian.<sup>7</sup>

Menurut Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan dan Sapiudin Shidiq menjelaskan bahwa *Al-Ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.<sup>8</sup>

Menurut H. Moh. Anwarbahwa: *Ijarah* ialah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai *‘iwal* (penggantian/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan. Jadi *Ijarah* itu membutuhkan adanya orang yang member jasa dan yang memberi upah.

Dalam istilah hukum Islam, orang yang menyewakan disebut *muajjir*, sedangkan orang yang menyewa disebut *musta’jir*, benda yang diistilahkan *ma’jur* dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang disebut *ajran* atau *ujrah*. Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, merupakan perjanjian yang bersifat konsensual (kesepakatan). Perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum, yaitu pada saat sewa- menyewa atau upah-mengupah berlangsung. Apabila akad sudah berlangsung, pihak yang menyewakan (*mu’ajjir*) wajib menyerahkan barang (*ma’jur*) kepada penyewa (*musta’jir*). Dengan diserahkan manfaat barang atau benda maka penyewa wajib pula menyerahkan uang sewanya

---

<sup>7</sup> Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2010), 215-216.

<sup>8</sup> Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 277.

(*ujrah*).<sup>9</sup>

Senada dengan pengertian di atas, Rahmat Syafe'i mendefinisikan *Ijarah* secara etimologi sebagai menjual manfaat sedangkan jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *Ijarah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Selain itu juga ada yang menerjemahkan bahwa *Ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah- mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, dan ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Jadi dalam hal ini, *Ijarah* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *Ijarah* atas jasa dan *Ijarah* atas benda.<sup>10</sup>

Arti *Ijarah* secara etimologi setidaknya menunjukkan hal-hal tersebut:

- a. Imbalan atas perbuatan tertentu, baik yang dimensi duniawi (*ujrah*) maupun berdimensi *ukhrawi* (pahala).
- b. Pekerjaan yang menjadi sebab berhaknya mu'jir mendapatkan *ujrah*, yaitu manfaat barang atau jasa dan tenaga.
- c. Akad atau pernyataan kehendak para pihak, pihak yang satu menyediakan barang atau jasa untuk diambil manfaatnya dan pihak lainnya berhak memperoleh manfaatnya serta wajib membayar imbalan kepada pelaku atau pemilik barang yang diambil manfaatnya.<sup>11</sup>

Jadi, dari beberapa pengertian dapat dipahami bahwa *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya atau didefinisikan pula sebagai menjual manfaat dan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.

<sup>9</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 144.

<sup>10</sup> Rahmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121-122

<sup>11</sup> Prof. Dr. H. Jaih Mubarak, S.E., M.H., M.Ag., *Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung, Simbiosis Rekatma Media, 2020), 3

## 2. Dasar Hukum Ijarah

Ijarah dan jual beli termasuk pertukaran. *Ijarah* merupakan pertukaran harta dengan manfaat. Karena definisi yang demikian maka ulama pada umumnya menjelaskan bahwa *Ijarah* adalah jual beli manfaat barang karena definisi jual beli adalah pertukaran antara harta dengan harta. Oleh karena itu, *Ijarah* merupakan bagian dari akad jual beli.

*Ijarah* dari segi objeknya dapat di bedakan menjadi dua, antar lain:

- a. Ijarah yang objeknya manfaat barang /benda di sebut sewa (*al-Ijarah*)
- b. Ijarah yang objeknya jasa (tenaga atau keahlian manusia) di sebut Upah atau buruh (*al-kira*).

*Al-Ijarah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat al-Qur'an, hadits Nabi dan ketetapan Ijma Ulama.

Adapun dasar hukum dari hadits Nabi diantaranya adalah:

- a. Al Bukhari dan Muslim meriwayatkan dari Ibnu Abbas bahwa Nabi saw. bersabda:

حَتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ، وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ

“Rasulullah saw berbekam, kemudian beliau memberikan upah kepada tukang-tukang itu”.<sup>12</sup>

- b. Riwayat Ibnu Maajah, Rasulullah bersabda:

<sup>12</sup> Syihabuddin Ahmad, Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram, (Beirut: Daar Al-Fikr, 2004), 181

قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ أَجْرَهُ جِيرًا أَعْطُوا الْأَ

”Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang diupah sebelum kering keringatnya”.

Adapun dasar hukum *Ijarah* berdasarkan ijma' ialah semua umat sepakat, tidak ada seorang ulama pun membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.<sup>13</sup> Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *Ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.<sup>14</sup>

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkannya *Ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja; dipihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *Ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkannya *Ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.

Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja; dipihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *Ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

### 3. Syarat dan Rukun *Ijarah*

*Ijarah* merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dalam hal ini, manfaat menjadi objek manfaat transaksi. Dari segi ini, *Ijarah* dapat dibedakan menjadi dua. Pertama, *Ijarah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang

<sup>13</sup> Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, 117.

<sup>14</sup> Rahmat Syafe'i, Fiqih Muamalah, 124.

lazim disebut persewaan. Misalnya menyewa rumah, pertokoan, kendaraan, dan lain sebagainya. Kedua, *Ijarah* yang mentransaksikan manfaat SDM (Sumber Daya Manusia) yang lazim disebut perburuhan.<sup>15</sup>

Oleh karena itu, transaksi *Ijarah* dalam kedua bentuknya sebagai transaksi umum akan sah bila terpenuhi rukun dan syarat. Adapun rukun dan syaratnya sebagai berikut:

- a. Syarat *Ijarah*
- b. Rukun *Ijarah*

## **B. SISTEM PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

### **1. Pengertian**

Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan meminta upah atau imbalan dalam bentuk lain, Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan

---

<sup>15</sup> Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 183.

Pokok Ketenagakerjaan.<sup>16</sup> Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya yaitu bahwa tenaga kerja atau menpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja atau buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>17</sup>

## **2. Sistem Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Upah bagi pekerja merupakan suatu penghasilan baginya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dengan pemberian upah yang layak bagi majikan, maka akan dapat pula memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja, ketenangan berusaha bagi pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas pekerja serta meningkatkan hasil kerja yang lebih tinggi. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterimakan dinyatakan dalam uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk

---

<sup>16</sup> Sendjun H.M'dm\mg.200\Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta : Rineka Ciptz. Halaman 3

<sup>17</sup> Hardijan Rusli.2003. *Hukum Ketenagakerjaan.Jakmtd*: Ghalia Indonesia. Halaman 12

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>18</sup>

Mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>19</sup>

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah Provinsi atau Kabupaten/ Kota, dan sektor wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dengan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang CiptaKerja telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

---

<sup>18</sup> Pasal 1 angka(30) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

<sup>19</sup> *Ibid.*, pasal 88 (1)



Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati/ Walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - 1) Upah minimum;
  - 2) Upah kerja lembur;
  - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;

- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - a) Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - b) Denda dan potongan upah;
  - c) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - d) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - e) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - f) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>20</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dengan memperoleh upah atau gaji yang memenuhi standar minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok. Kewajiban memberi upah juga dapat dilihat dari perspektif karyawan sebagai aset perusahaan, yang harus dihargai kontribusinya, sesuai dengan keahlian dan kualitas kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, mengingat bahwa pendapatan yang dihasilkannya juga ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkannya.

## **C. Kesejahteraan dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

### **1. Pengertian**

Pengertian kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat, terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 88

<sup>21</sup> Almizan, Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016, h. 72

Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “catera” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “catera” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik secara lahir maupun batin.<sup>22</sup>

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan diluar upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran langsung serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>23</sup>

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan adalah :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.

---

<sup>22</sup> Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012, h. 8

<sup>23</sup> Hendra Eka, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, h.77

- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.<sup>24</sup>

## **2. Pengaturan Pemenuhan kesejahteraan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja**

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan :

1. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
  - b. Moral dan Kesusilaan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

<sup>24</sup> 5Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. (Yogyakarta.Bumi Aksara. 2003) h. 185

3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja tersebut meliputi.<sup>25</sup>

Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya antara lain meliputi:<sup>26</sup>

- 1) Pemeriksaan dasar dan penunjang
- 2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
- 3) Rawat inap kelas I rumah sakit swasta yang tertera
- 4) Perawatan intensif
- 5) Penunjang diagnostic
- 6) Pengobatan
- 7) Pelayanan khusus
- 8) Alat kesehatan dan imbalan
- 9) Asa dokter/medis
- 10) Operasi
- 11) Transfusi darah, dan
- 12) Rehabilitasi medis.

---

<sup>25</sup> Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hlm 59.

<sup>26</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), Lampiran III.

Indikator Kesejahteraan Karyawan Menurut Bockerman et al terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:<sup>27</sup>

- 1) Kepuasan kerja: Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.
- 2) Ketidakpastian: Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya.
- 3) Kecelakaan kerja: Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan.
- 4) Risiko: Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja.
- 5) Tidak ada promosi: Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan.
- 6) Tidak ada suara: Tidak memiliki hak untuk berpendapat.
- 7) Diskriminasi: Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu.
- 8) Intensitas kerja: Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.

Jadi kesimpulan dalam konsep kesejahteraan dalam UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, demi terwujudnya toleransi, bineka tunggal ika dan Pancasila untuk melindungi segenap bangsa dan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai.

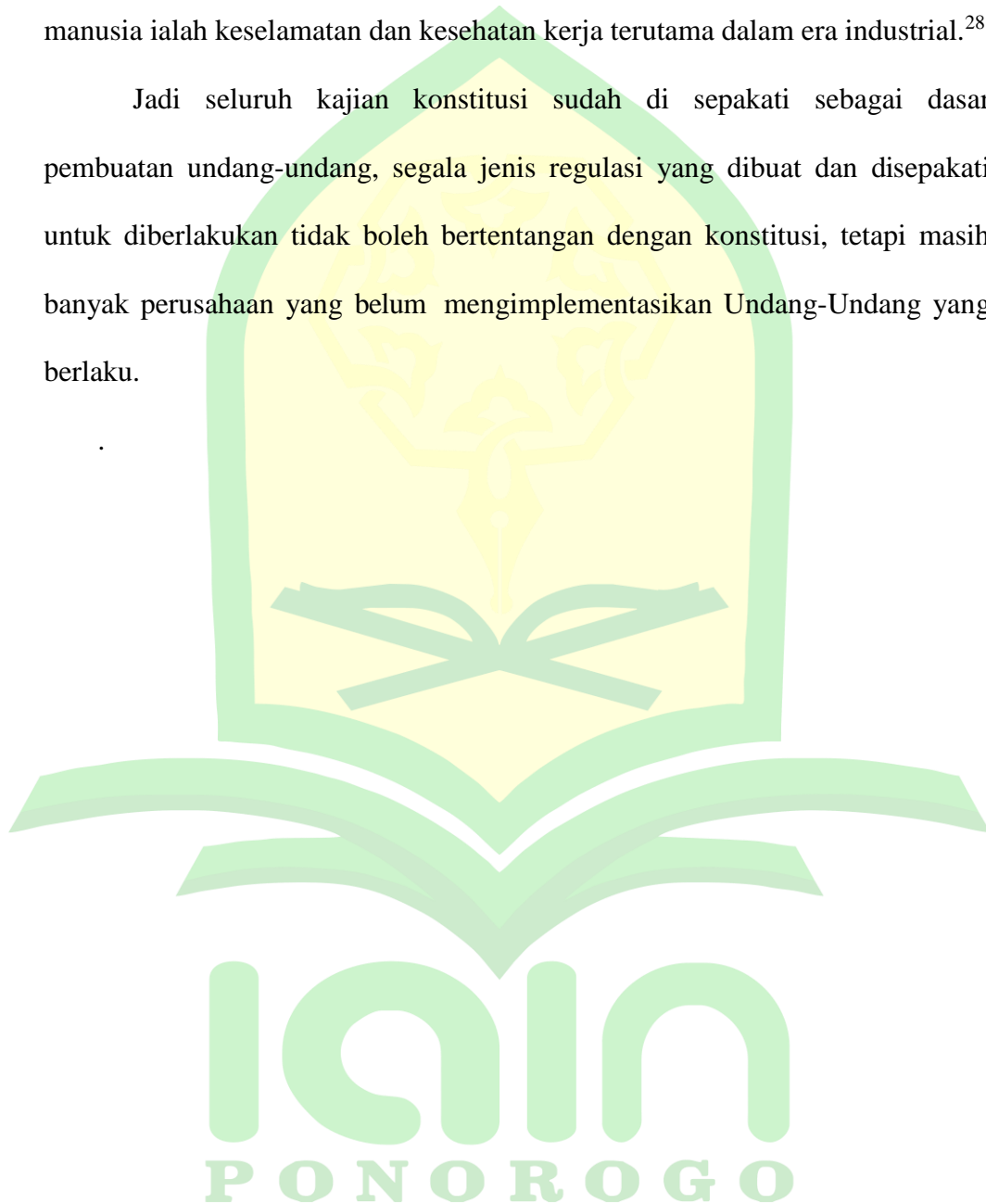
Dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber

---

<sup>27</sup> Bockerman, P. dan Maliranta, M. *Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Silver Lining?* (Helsinki. 2012) h. 5

daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrial.<sup>28</sup>

Jadi seluruh kajian konstitusi sudah di sepakati sebagai dasar pembuatan undang-undang, segala jenis regulasi yang dibuat dan disepakati untuk diberlakukan tidak boleh bertentangan dengan konstitusi, tetapi masih banyak perusahaan yang belum mengimplementasikan Undang-Undang yang berlaku.



---

<sup>28</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 1990), h. 137.

## BAB III

### PRATIK PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN DI *OUTSOURCING* DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO

#### A. Profil dan Sejarah Berdirinya PT. Mitra Tata Kerja

##### 1. Sejarah

PT Mitra Tata Kerja adalah salah satu PT penyalur tenaga kerja di Jawa Timur sebagai jasa kebersihan (*cleaning service*), pengamanan (*security*) dengan sistem *outsourcing* yang berdiri di Sidoarjo Jawa Timur pada tahun 2004. Pada awalnya PT Mitra Tata Kerja bekerjasama dengan PT Gudang Garam tbk. Pada tahun 2005 PT Mitra Tata Kerja mulai memperluas tender di berbagai instansi seluruh Jawa Timur.<sup>1</sup>

Seiring berjalanya waktu PT Mitra Tata Kerja mengembangkan kerjasamanya ke berbagai instansi pemerintah maupun swasta dengan sistem tender hingga ke berbagai daerah di Jawa Timur, salah satunya di Ponorogo.

Pada awal mulanya, PT Mitra Tata Kerja berkembang di Ponorogo pada tahun 2009 yang dipimpin oleh Bapak Agus khoirul hadi yang beralamatkan di jalan Parikesit dengan tender yang belum terlalu berkembang. Seiring berjalanya waktu, tender yang dikembangkan oleh PT Mitra Tata Kerja melejit tinggi hingga memasuki seluruh instansi di berbagai daerah karisidenan Madiun salah satunya di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, IAIN Ponorogo dan di sekitarnya.

Pada awal masuk di RSUD Darmayu Ponorogo tahun 2012 dengan menyediakan jasa *cleaning service* dan *security* dengan menyediakan 15

---

<sup>1</sup> Agus Choirul Hadi, Hasil Wawancara, tanggal 18 September 2020



karyawan untuk *cleaning service* dan 4 karyawan untuk *security* hingga kini kantor PT Mitra Tata Kerja beralamatkan di jalan Parang Menang Kadipaten Ponorogo.<sup>2</sup>

Perubahan lingkungan strategis internal dan eksternal saat ini sangat signifikan, cepat terutama perubahan karakteristik serta tuntutan yang selalu meningkat dan dinamis, menimbulkan implikasi yang sangat luas di dalam praktik manajemen di setiap perusahaan untuk bersaing. karena setiap perubahan yang terjadi tersebut selalu menuntut adanya penyesuaian-penyesuaian strategis maupun operasional yang sistematis.

## 2. Visi-Misi

Visi PT Mitra Tata Kerja: Menjadi mitra terpercaya dalam memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan. Misi PT Mitra Tata Kerja:

- a. Relasi dan kemitraan yang berorientasi pada hubungan jangka panjang dan saling menguntungkan
- b. Sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi berbagai persoalan yang kompleks.

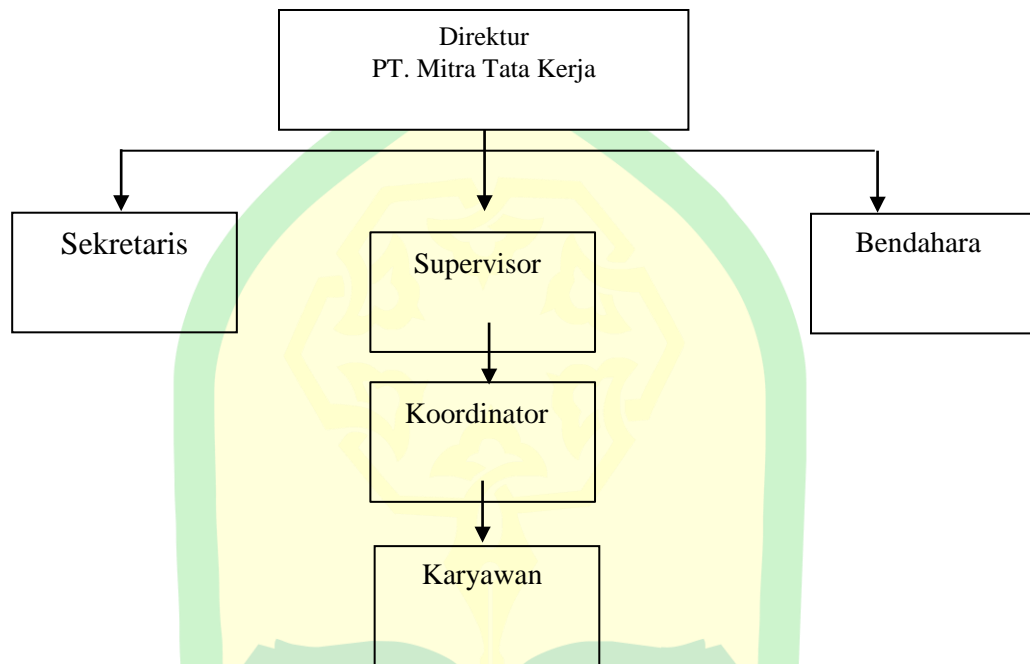


IAIN  
PONOROGO

---

<sup>2</sup> *Ibid*

### 3. Struktur Lembaga PT. Mitra Tata Kerja



### 4. Manajemen Operasionalisasi PT Mitra Tata Kerja

Di PT. Mitra Tata kerja ada beberapa bentuk kerjasama tenaga kerja yang di tawarkan dan beberapa prodak usaha. Ada tiga macam bentuk kerjasama jasa yang di jalankan PT. Mitra Tata Kerja yaitu:

- a. Kerjasama pemborongan, yang dimaksud di sini pemberi kerja memberikan sepenuhnya seluruh pelaksanaan diberikan kepada PT. Mitra Tata Kerja, dalam perjanjian ini jumlah pekerja sampai bagaimana cara kerja di luar tanggung jawab pemberi kerja.
- b. Kerjasama penyediaan jasa pekerja yaitu kebutuhan dari pemberi kerja akan dipenuhi PT. Mitra Tata Kerja, hasil yang ditimbulkan dari hubungan kerja seluruh kebutuhan hak akan di penuhi oleh PT, dengan perjanjian-perjanjian

yang sudah disepakati.

- c. Kerjasama Perjanjian Pengalihan hubungan kerja disini PT. Mitra Tata Kerja didayagunakan oleh perusahaan pemberi kerja. Sedikit perbedaan dari dua poin di atas bahwa dalam perjanjian ini, kebutuhan upah dan lain-lain seperti pekerja lembur, seragam dan sejenisnya di tanggung perusahaan pemberi kerja.<sup>3</sup>

Dalam hal kerjasama perjanjian kerja dan di beberpa perusahaan di Ponorogo dan sekitarnya bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja yang mana semua kebutuhan karyawan di tanggung oleh PT. seperti:

- a. Security

Keamanan dan rasa aman merupakan sesuatu yang sangat berharga dan tidak ternilai. Pelayanan mitra aman mencakup pengamanan sarana dan prasarana mitra dan pelanggan secara terpadu.

Personil keamanan PT Mitra Tata Kerja telah dibekali dengan pendidikan dan pengetahuan aplikatif yang berguna untuk menghadapi berbagai situasi dan kondisi, serta persoalan kompleks yang dihadapi oleh pengguna jasa. Sesuai dengan dasar dan filosofi Mitra Tata Kerja, yaitu komitmen untuk meningkatkan nilai tambah yang positif pada tiap proses jasa yang di berikan

Dengan menggunakan jasa pelayanan keamanan dari Mitra Tata Kerja, maka sebagai pengguna jasa tentu akan merasakan nilai tambah yang ada pada pelayanan mitra aman ini antara lain:

---

<sup>3</sup> *Ibid*

- a. Ketersediaan setiap saat tenaga keamanan yang terlatih.
- b. Dengan menanamkan kepercayaan kepada mitra aman sebagai penyedia jasa keamanan, maka anda akan lebih fokus terhadap bidang usaha anda yang utama dengan aman.
- c. Mengurangi beban kerja pada perusahaan anda di bidang keamanan, karena mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, hingga penggantian dan penghentian anggota keamanan, sudah menjadi tanggung jawab mitra aman.
- d. Mitra Tata Kerja menyediakan solusi bagi perusahaan yang membutuhkan jasa pelayanan keamanan dengan mengedepankan fokus terhadap kebutuhan pengguna jasa sehingga pelayanan akan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna jasa.<sup>4</sup>

b. *Cleaning service*

*Cleaning Service* melayani hampir semua jenis pembersihan dan perawatan, terutama yang berhubungan dengan gedung-gedung atau tempat umum.

Beberapa contoh jenis pembersihan yang dilayani adalah:

- a. Pembersihan lantai, keramik, lantai marmer, lantai granite, lantai vinyl, dan lantai kayu.
- b. Pembersihan ruangan meja dan kursi, aksesoris ruangan, kap lampu, dispenser dan AC, ceiling, exhaust fan, karpet, gorden, kursi, sofa.
- c. Pembersihan dinding dan list dinding keramik, marmer, dan granite, dinding kaca, list aluminium, dan kayu

---

<sup>4</sup> *Ibid*

- d. Pembersihan dinding toilet, lantai toilet, cermin, closet dan urinoir, washtafel, dan kran air.<sup>5</sup>

## **B. Sistem pengupahan dan sistem Kesejahteraan Pekerja Di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo**

### **1. Sistem pengupahan pekerja PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo**

Dalam Peraturan telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022. Untuk wilayah Ponorogo telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten sebesar Rp 1.954.281,32.<sup>6</sup> Pekerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo upah belum sesuai Upah Minimum Kabupaten Ponorogo, seperti yang di IAIN Ponorogo yaitu sebesar Rp.1.600.000. untuk *security*.<sup>7</sup> 1.500.000 bagi *cleaning service*, upah di setiap instansi yang pemberi pekerja sangat berbeda-beda menjadikan PT. Mitra Tata Kerja juga variasi dalam memberikan upah kepada pekerja. Di perusahaan PT. setya Buana Kontruksi atau agen LPG upah satpam sekitar 900.000 sampai 1.000.000. jadi sangat berbeda-beda upah yang di berikan PT. Mitra Tata Kerja terhadap karyawannya dan belum sesuai UMR kabupaten Ponorogo.<sup>8</sup>

Upah sebenarnya juga di atur di kontrak PKWT setiap pekerja dan mengalami pembaharuan kontrak yang juga melibatkan pembaharuan gaji, tapi tidak setiap tahun ada kenaikan upah. Karyawan juga mendapat THR sebagai tunjangan hari raya setiap tahunnya, dalam undang-undang ketenagakerjaan juga

<sup>5</sup> Ibid

<sup>6</sup> Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022.

<sup>7</sup> Eko, Hasil Wawancara, tanggal 22 November 2020

<sup>8</sup> Ari, Hasil Wawancara, tanggal 21 November 2020

di atur upah lembur, tapi upah lembur juga tidak dapat oleh pekerja, mungkin tidak setiap hari ada lembur. Dapat disimpulkan bahwa pekerja *outsourcing* PT. Mitra Tata Kerja menerima upah tidak sesuai UMR Kabupaten Ponorogo, meskipun tidak UMR setiap bulan karyawan rutin mendapatkan upah di setiap awal bulan tapi tidak kejelasan setiap tanggal berapa. Di dunia *outsourcing* memang hari ini semakin meningkat permintaan pekerja jasa, dalam segala bentuk pekerjaannya. Seharusnya juga di barengi tingkat kepuasan pelayanan dan terus meningkatkan kesejahteraan pekerjanya, mungkin dengan menaikan gaji sesuai UMR kota masing-masing.<sup>9</sup>

Para pekerja *outsourcing* yang di pekerjakan Mereka adalah pekerja-pekerja yang telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan memiliki jadwal masuk kerja efektif 30 hari dalam satu bulan. Menurut keterangan bapak Ari salah satu CS di IAIN Ponorogo tidak ada kenaikan upah untuk pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan. Upahnya tetap sama yaitu upah di bawah UMR.<sup>10</sup>

Upah tenaga kerja *outsourcing* yang diperbantukan di *security* di PT. setya Buana Kontruksi, namun menurut keterangan pekerja *outsourcing* lain yaitu bapak Purwanto para pekerja sering mendapatkan upah tambahan atau mereka sering menyebutnya dengan “ceperan” dari kantor. Misalnya keluar masuk truk yang mengangkut LPG, Menurut bapak purwanto sekali keluar masuk para *security* mendapatkan “ceperan” 50.000- 100.000 rupiah.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Yusuf , Hasil Wawancara, tanggal 21 November 2020

<sup>10</sup> Ari, Hasil Wawancara, tanggal 21 November 2020

<sup>11</sup> Widodo, Hasil Wawancara, tanggal 17 Desember 2020

## 2. Sistem Kesejahteraan melalui pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Mitra

### Tata Kerja Ponorogo

#### a. Hak-Hak karyawan

*Outsourcing* merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan *outsourcing* disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak – hak normatif pekerja/ buruh. Hak – hak tersebut antara lain:

#### b. Hak atas upah yang layak

#### c. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hakistirahat dan cuti

#### d. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi

#### e. Hak atas PHK

#### f. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Hak-hak yang diperoleh pekerja *outsourcing* PT. Mitra Tata Kerja antara lain:

#### a. Upah belum UMK wilayah Ponorogo

#### b. Tunjangan Hari Raya

#### c. Keselamatan dan kesehatan kerja

#### d. Kesejahteran karyawan

Berdasarkan observasi, yang didapat karyawan *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja dinyatakan belum terlalu baik dan belum memiliki hubungan yang kuat

terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan yang diberikan yaitu mengarah kepernyataan bimbang.. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, begitu sebaliknya. Hasil ini belum sejalan dengan hasil penelitian, apa yang di undang-undang dan implementasinya.

Apabila ditinjau secara keseluruhan, penentuan upah bagi karyawan *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja belum juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dari beberapa karyawan mengatakan belum tahu betul apa isi kontrak yang setiap tahun di perbarui. karyawan tidak pernah tahu isi kontrak PKWTnya masing- masing, karna merasa tidak pernah di ajak berbicara terkiat isi kontrak dan tidak pernah tanda tangan kontrak, ini menjadi ambigu bagi pekerja hak-hak apa yang di peroleh, hanya setiap gaji di transfer melalui rekening masing-masing.<sup>12</sup>

Jadi transparansi juga belum di utamakan dalam kontrak kerja, karna sangat penting karyawan tahu apa isi kontrak kerja yang disepakati, di situ karyawan bisa membaca apa hak-hak yang di berikan oleh PT. seperti jamsostek, BPJS Kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan kebutuhan lainnya.

Kesejahteraan di PT. Mitra Tata Kerja belum sepenuhnya di berikan. Menurut *security* bapak Eko di IAIN Ponorogo baru akhir- akhir ini di penuhi berupa BPJS Ketenaga kerjaan dan BPJS Kesehatan. Tahun sebelum-sebelumnya tidak ada BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Selama ini menurut

---

<sup>12</sup> Ibid



CS mas Ari selalu di potongkan dari upah pokok jika karyawan/pekerja mengalami sakit atau kecelakaan kerja. Missal upah pokok yang di berikan 1.600.000 bisa di potong untuk biaya Kesehatan atau biaya perawatan jika salah satu karyawan mengalami musibah. Jadi ketika waktu gaji tidak menerima upah pokok secara utuh, dan bisa di pasikan mendapatkan upah di bawah gaji yang seharusnya.<sup>13</sup>

Dalam hal kesejahteraan tidak lepas mencakup upah, hak-hak maupun fasilitas yang di berikan menurut mas yang bekerja sebagai *security* di IAIN Ponorogo yang belum terfasilitasi yaitu semacam ruangan/kantor satpam di dalam kampus IAIN ponorog, selama ini tempat berteduh maupun istirahat hanya di pos jaga *security*. Sama halnya *security* di tempat-tempat lain juga belum sepenuhnya sejahtera di PT. setya Buana Kontruksi upah yang di berikan tidak lebih dari 900.000 hingga 1.000.000, yang mana Nampak begitu berbeda dari tempat-tempat pemberi kerja lainnya seperti di rumah sakit darmayu PT. Mitra Tata Kerja juga mengirim pekerja. Hasil wawancara bersama salah satu CS Bernama mas wahyu upah yang di berikan PT. sekitar 850.000 hingga 1.500.000 dan belum ada jaminan BPJS ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan yang mana itu salah satu hak pekerja.<sup>14</sup>

Hak maupun kesejahteraan diberikan kepada karyawan *outsourcing* belum begitu cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari- hari, sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan, sesuai dengan perjanjian kerja dan upah minimum yang berlaku, meski dibayarkan tepat waktu, serta karyawan *outsourcing*

---

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> Ibid

memang pantas kinerja baik yang telah dilakukan.

Penentuan indikator beserta item-item tersebut telah disesuaikan dengan teori dan aturan di dalam Islam mengenai upah tenaga kerja. Disampaikan oleh Sayyid Qutb bahwa penghormatan Islam terhadap tenaga kerja tertuang dalam aturannya, yaitu yang pertama Islam menyerukan kepada para majikan untuk membayar upah yang sifatnya materi mestilah memenuhi penghidupan yang layak.

Berdasarkan sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Al Bukhari yang artinya:

“Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada di bawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya”.<sup>15</sup>

Kedua, seruan kepada majikan untuk membayarkan upah pekerja sesegera mungkin. Dalam hal ini, bukan hanya pembayaran upah yang tepat waktu melainkan Islam juga mempertimbangkan kebutuhan psikologis dari pekerja. Kebutuhan psikologisnya adalah kebutuhan untuk diperhatikan, dihargai, serta dianggap penting. Dengan terpenuhinya keseluruhan indikator tersebut, artinya penetapan upah karyawan *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo belum sesuai dengan ajaran Islam serta keputusan perusahaan mengenai upah mampu mendorong karyawan *outsourcing* untuk mencapai kesejahteraan dalam kelangsungan hidup.

---

<sup>15</sup> Al-Bukhāri, Ṣaḥīḥ al-Bukhāri, Vol. 2 hadis no 240, (Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyah, 2012), hlm. 899

## BAB IV

### ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI PT. MITRA TATA KERJA PONOROGO

#### A. Analisis Sistem Upah Dalam Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo

Pekerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo dalam pengupahan belum sesuai Upah Minimum Kabupaten Ponorogo, seperti yang di IAIN Ponorogo yaitu sebesar Rp.1.600.000. untuk *security*. 1.500.000 bagi *cleaning service*, upah di setiap instansi yang pemberi pekerja sangat berbeda-beda menjadikan PT. Mitra Tata Kerja juga variasi dalam memberikan upah kepada pekerja. Di perusahaan PT. setya Buana Kontruksi atau agen LPG upah satpam sekitar 900.000 sampai 1.000.000. jadi sangat berbeda-beda upah yang diberikan PT. Mitra Tata Kerja terhadap karyawannya dan belum sesuai UMR kabupaten Ponorogo.

Sistem upah di PT. Mitra Tata Kerja tidak sama satu sama lain, secara nominal juga berbeda antara pemberi kerja dengan pemberi kerja yang lain, fakta yang ditemukan peneliti dari instansi satu dengan yang lainpun berbeda-beda contoh di Kampus IAIN Ponorogo dengan RS. Darmayu, RSUD Harjono gaji *clening service* bervariasi misal di IAIN Rp. 1.500.000 di RS. Darmayu sebesar Rp.1.200.000, seperti halnya *security* di IAIN Ponorogo menerima upah bisa mencapai Rp. 1.600.000 perbulan, sedangkan Di perusahaan PT. setya Buana Kontruksi atau agen LPG upah satpam sekitar 900.000 sampai 1.000.000. jadi

sangat berbeda-beda upah yang diberikan PT. Mitra Tata Kerja terhadap karyawannya dan belum sesuai UMR kabupaten Ponorogo.

Masih banyak lagi perbedaan setiap instansi pemberi pekerja dalam sistem upah yang diberikan. Namun, pemberian upah dilakukan setiap satu bulan sekali, tanggal pengupahan juga berbeda-beda ada yang tanggal 5 awal bulan ada juga sampai tanggal 7, yang mana upah harus diberikan awal bulan dan tidak boleh diundur.

Dalam sistem upah juga diatur dalam kontrak kerja, yang namanya instansi resmi berbadan hukum, PT. Mitra Tata Kerja mencantumkan upah dalam kontrak kerja yang disepakati kedua belah pihak dan harus diketahui, disepakati kedua belah pihak, yang mana isi kontrak juga di sebut jumlah nominal upah, tidak hanya upah isi kontrak tersebut juga menyertakan hak-hak pekerja lainnya. Tapi faktanya peneliti menemukan kesenjangan antara PT. dan karyawan yaitu setiap ada pembaruan kontrak di setiap akhir tahun, yang seharusnya pekerja itu tanda tangan kontrak di setiap kontraknya, tidak pernah dilibatkan. Jadi, pekerja tidak tahu persis bagaimana isi kontrak tersebut, tanda tanganpun tidak pernah apalagi membaca isi dari kontrak kerjanya. Pekerja hanya disuruh langsung bekerja di tempat yang sudah diarahkan, dan hanya tahu nominal gaji atau upah pada waktu awal bulan para pekerja gajian, melalui pemberitahuan rekening masing-masing.

PT. Mitra Tata Kerja dalam hal ini perusahaan pemberi pekerja belum duduk bersama dalam kesepakatan kontrak, karena karyawan tidak pernah berunding atau tanda tangan yang merupakan bentuk kesepakatan hitam di atas

putih, terkait isi dari kontrak kerja tersebut. Dalam hal upah tidak ada pembicaraan sebelumnya karena karyawan langsung disuruh bekerja begitu saja, padahal dalam teori *Ijarah*, harus jelas sebelum mengerjakan pekerjaan. Fakta yang tidak sesuai undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam.

*Ijarah* merupakan salah satu transaksi muamalah di mana *Ijarah* sendiri dapat diartikan sebagai suatu hubungan kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan transaksi tidak secara tunai dengan bersama-sama. Prinsip dari bermuamalah adalah sikap saling ridha tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Ketika bermuamalah juga harus dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, dan unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.<sup>1</sup>

Dalam hal ini penulis mencoba mengkomparasikan atau melihat titik kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan. upah pekerja dalam konteks Islam masuk dalam bab *ijarah* yaitu termasuk jenis *Ijarah 'ala al-'Ama* atau perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. *Outsourcing* menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan diperbolehkan, asalkan memenuhi peraturan perundang- undangan yang sudah ada. Dengan mencermati unsur- unsur *ijarah* dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian daripada *ijarah*. Majikan sebagai *mustajir* dan karyawan atau buruh sebagai *ajir*.<sup>2</sup>

*Ijarah* dalam hukum Islam dapat dikatakan sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian

---

<sup>1</sup> Ghufron A. Mas'adi, Fiqih Muamalah Kontekstual, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)

<sup>2</sup> Prof. Dr. H.Jaih Mubarak, S.E., M.H., M.Ag., *Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung, Simbiosis Rekatma Media,2020),

tersebut seperti para pihak yang membuat akad antar PT. Mitra tata Kerja Ponorogo dan Karyawan, pernyataan kehendak para pihak dan objek akad. Adanya syarat sahnya akad yang harus dipenuhi adalah pihak yang melakukan akad cakap dalam bertindak, yang dijadikan obyek dapat menerima hukumnya atau kedua pihak saling ridha satu sama lain, dan harus jelas dan gamblang.

Kompensasi harus berbentuk harta dengan nilai jelas, konkret atau dengan menyebutkan kriteria-kriterianya. Karena sewa merupakan pembayaran atas nilai manfaat, berarti nilai tersebut disyaratkan syarat harus diketahui dengan jelas, sebagaimana hadits Rasulullah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

”Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang diupah sebelum kering keringatnya”.

Seperti hadits di atas berikan upah sebelum kering keringatnya seharusnya perusahaan penyedia pekerja memikirkan hal itu, jangan sampai dalam pengupahan karyawan berbeda-beda satu sama lain, yang akan menimbulkan kecemburuan sosial sesama karyawan apabila dalam pengupahan beda dalam penentuan tanggal.

Oleh karena itu, transaksi *Ijarah* dalam kedua bentuknya sebagai transaksi umum akan sah bila terpenuhi rukun dan syarat. Adapun rukun dan syaratnya sebagai berikut:

### 1. Rukun *Ijarah*

Rukun dari *Ijarah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka

sama suka. Adapun unsur yang terlibat dalam transaksi *Ijarah* itu adalah:

- a. Orang yang menggunakan jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa (*mū'jir*) dalam hal ini adalah PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo.
- b. Orang yang memberikan, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa atau (*musta'jir*) dalam hal ini adalah pekrja/karyawan yang di rekrut oleh PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo.
- c. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut (*ma'jur*) objek dalam penelitian ini adalah jasa manusia untuk melakukan suatu pekerjaan seperti dalam pembahasan ini yaitu seperti *Cleaning Service* dan *Security*.
- d. Imbalan atau jasa yang diberikan disebut upah atau sewa (*ujrah*) yang di terima oleh pekerja di PT. Mira Tata Kerja Ponorogo.
- e. Adanya jumbuh ulama berpendapat, bahwa rukun *Ijarah* itu ada empat, sebagaiberikut:
- f. 'Aqid (orang yang akad) PT. Mitra Tata Kerja dan Pekerja
- g. 'Aqid adalah orang yang melakukan perjanjian/transaksi, yaitu orang yang menyewakan (*mu'jir*) dan orang yang menyewa (*musta'jir*) dalam hal ini PT. Mitra Tata Kerja dengan Pekerja melakukan kontrak kerja yang seharusnya di ketahui dan di sepakati oleh kedua belah pihak, tapi dalam

prakteknya belum sepenuhnya di penuhi.

h. Sigat akad

Sigat akad adalah pernyataan yang menunjukkan kerelaan atau kesepakatan dua pihak yang melakukan kontrak atau transaksi. Sigat akad ini dilakukan antara PT. Mitra Tata Kerja dengan Pekerja Cleaning Service dan *Security* melalui kontrak akad yang dinamakan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu), yang seharusnya di tanda tangani kedua belah pihak akan tetapi belum di penuhi, tanpa melibatkan Pekerja meskipun kontrak itu ada.

i. Ujah (upah)

Ujah adalah member imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati bersama.

j. Manfaat dalam hal ini kedua belah pihak mendapatkan manfaat dari kontak tersebut, PT. Mitra Tata Kerja mendapatkan manfaat jasa dari tenaga pekerja dan pihak pekerja juga mendapatkan upah dari tenaga yang di sewakan ke pihak PT. Mitra Tata Kerja.

Penulis melihat penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al- Qur'an maupun sunah rasul. Dalam hal rukun, PT. Mitra Tata Kerja satu pont yang belum menjadi perhatian serius seperti rukun sigat akad pernyataan yang menunjukkan kerelaan atau kesepakatan dua pihak yang melakukan kontrak atau transaksi belum menjadi perhatian serius faktanya kesepakatan kontrak tidak pernah dihadiri kedua belah pihak, meskipun bukan unsur paksaan akan tetapi belum memenuhi rukun *Ijarah*



dalam point sigat akad karena belum bertemunya kedua belah pihak dalam kesepakatan kontrak, yang mana mengatur upah di dalamnya, dan faktanya peneliti menemukan kejanggalan dalam isi kontrak yang mana upah belum sesuai UMR Ponorogo.

Berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem pengupahan pekerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja pada dasarnya belum sesuai dengan pasal 88 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. yang mengatakan Upah minimum menjadi ukuran dalam sisitem upah di indonesia, dalam pasal 90 ayat 1 juga menjelaskan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Hal ini didasarkan pada para pekerja *outsourcing* di PT. Mitra Tata Kerja telah menerima upah di bawah UMR daerah Ponorogo.

Upah yang sepadan (ajrul mistli) dalam konteks negara Indonesia adalah upah sesuai UMR/UMK. Pada pasal 88 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja tersebut dilihat dari 3 aspek yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

Dalam Peraturan telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022. Untuk wilayah Ponorogo telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten sebesar Rp 1.954.281,32.<sup>3</sup>Pekerja *outsourcing* di PT. Mitra

---

<sup>3</sup> Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022

Tata Kerja Ponorogo upah belum sesuai Upah Minimum Kabupaten Ponorogo yang mana pekerja seharusnya menerima sesuai ketentuan yang ada.

Islam tidak memberikan upah berada di bawah tingkat upah minimum, tetapi juga tidak mengizinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu. Seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad setelah *ajir* atau seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Rasulullah juga menganjurkan untuk menetapkan upah terlebih dahulu dan menganjurkan membayar upah secepat mungkin.<sup>4</sup>

Upah pekerja *outsourcing* juga telah disebutkan di awal akad yaitu upah sesuai UMK dan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan pada pekerjaan inti juga mendapatkan tambahan upah atas apa yang telah mereka kerjakan. Dilanjutkan dalam keterangan pasal 90 dalam Undang-Undang Cipta Kerja bahwa perusahaan tidak dikenankan Upah di bawah UMR, tapi praktiknya, ketika PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo Mengirim pekerja ke perusahaan pemberi pekerja seperti Kampus IAIN Ponorogo, Darmayu, dan instansi lainnya belum menerapkan upah di atas minimum atau belum UMR. Meski hukum Islam tidak detail menjelaskan upah pekerja, tapi harus tetap mengedepankan keadilan dan kemanusiaan.

Masih banyak hal-hal yang belum dipenuhi oleh PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo Terhadap hak atau Kebutuhan pekerja meskipun sudah ada beberapa yang sudah terpenuhi seperti Upah, Fasilitas dan beberpa jaminan sosial, yang namanya upah termasuk bentuk kesejahteraan dan hak yang tertulis dalam kontrak kerja waktu tertentu. di mana hasil wawancara terkait kesepakatan kontrak pihak

---

<sup>4</sup> AfzalurRahman, Doktrin Ekonomi Islam jilid II (Yogyakarta: PT. Dhana Bakti Wakaf, 1995),

perusahaan Mitra Tata Kerja belum juga transparan terkait isi kontrak bahkan pekerja tidak pernah melihat isi kontrak yang paling mengherankan pihak pekerja tidak pernah tanda tangan kontrak padahal itu suatu hal yang mendasar dalam kesepakatan kerja yang mana sudah di jelaskan dalam *Rukun Ijarah* yaitu *Sigat Akad*, karena termasuk rukun dan syarat kontrak dan termaktup dalam teori *Ijarah*, yang mana kesepakatan kedua belah pihak yang menentukan keadilan.

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang mesti dilaksanakan, karena akad dalam Fiqih Muamalah menentukan ke mana arah bentuk mekanisme pengupahan yang akan dijalani oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawannya. penetapan nominal upah yang diberikan pimpinan PT. Mitra Tata Kerja kepada karyawannya hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari pimpinan sementara karyawan hanya menerima saja. Hal ini menunjukkan belum adanya kesesuaian dalam bermuamalah yang mengedepankan prinsip “suka sama suka” atau saling ridho. Akan tetapi, pada praktiknya belum bisa di katakan suka sma suka atau saling ridho karena kontrak tidak pernah di lakukan dengan duduk bersama dalam mengambil kesepakatan.

Dari analisis penulis uraikan antara teori dan fakta di atas dalam sistem upah di PT. Mitra Tata Kerja belum sepenuhnya sesuai rukun *Ijarah* dalam poin sigad akad yang mana dimaksud kesepakatan kedua belah pihak yang harusnya saling bertemu saling berunding dalam kesepakatan kontrak kerja yang mengatur tentang upah yang akan diperoleh oleh karyawan secara hitam diatas putih. Sama halnya yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang sudah diatur dalam

pasal 88 ayat 3 poin a mengatur perusahaan memberikan upah sesuai upah minimum. pada pasal 99 ayat 1 melarang perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

## **B. Analisis Kesejahteraan Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No. 11**

### **Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan**

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa hak tenaga kerja dalam hal ini pemberiran BPJS Ketenagakerjaan hanya diberikan kepada karyawan yang bertugas di IAIN Ponorogo saja, untuk karyawan yang bertugas di instansi lain seperti di RS Darmaayu, dan instansi lain hak tenaga kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan tidak diberikan. Padahal dalam undang-undang ketenagakerjaan menyatakan hak tenaga kerja berupa jaminan sosial yang mana dimaksud seperti BPJS ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, maupun Jamsostek merupakan point penting dalam praktik *outsourcing*.

Penulis mencoba menarsikan hasil fakta-fakta di lapangan, Kesejahteraan, secara spesifik yaitu hak-hak yang diperoleh seperti jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan maupun jamsostek, akan tetatapi PT. Mitra Tata Kerja belum sepenuhnya memberikan jaminan sosial itu kepada karyawannya, seperti upah juga berbeda-beda nominalnya. Jaminan sosial yang dimaksud yaitu BPJS dan juga jamsostek. Sepertihalnya di IAIN Ponorogo penulis pernah melakukan observasi pada tahun 2018 dan 2019 pada waktu itu *security* dan *clening sevice* tidak pernah mendapatkan jaminan sosial seperti BPJS maupun Jamsostek. Jadi, jika suatu saat pekerja mengalami sakit semisal tidak masuk kerja, jaminan untuk membiayai berobat dengan memotong uang pokok,

padahal uang pokok belum UMR dari sini bisa dilihat kurangnya kesejahteraan yang didapat karyawan sangatlah kurang, akan tetapi berkembangnya kebutuhan, dari perpindahan tahun ke tahun karyawan *outsourcing* di IAIN Ponorogo mendapatkan haknya dimulai sekitar 2020, karyawan mulai mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, karena ada dorongan dari pihak kampus kepada PT. Mitra Tata kerja untuk memberikan hak-hak pekerja seperti BPJS, hingga sekarang.

Tidak sampai di situ peneliti menguraikan hasil observasi, meski di IAIN Ponorogo karyawan baru-baru ini haknya terpenuhi, tapi beda halnya di instansi lain atau pemberi pekerja, tidak di semua instansi yang didistribusikan pekerja oleh PT. Mitra Tata Kerja mendapatkan hak yang serupa seperti di IAIN Ponorogo, masih belum meratanya pemenuhan hak atau jaminan sosial oleh PT. Mitra Tata Kerja, seperti di RS. Darmayu *cleaning service* hanya mendapatkan upah pokok saja, di perusahaan PT. setya Buana Kontruksi atau agen LPG hanya menerima pokok saja, jaminan BPJS kesehatan maupun Kesejahteraan juga belum terpenuhi

Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang di pekerjakan. Dalam hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Apabila seorang pekerja telah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan *job description* yang ada dan mematuhi segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, maka pekerja yang bersangkutan berhak atas hak yang seharusnya mereka peroleh.

Seorang pekerja apabila telah menunaikan kewajibannya seperti mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, benar-benar bekerja sesuai dengan waktu pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan tekun, teliti, dan cermat serta menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya berhak memperoleh apa yang menjadi haknya. Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya. Hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'.

Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta "catera" yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, "catera" adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik secara lahir maupun batin.

Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan adil bagi kedua belah pihak yang pokok di luar perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, yakni pekerja dan pemberi kerja. Karena, hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Sekarang oleh undang-undang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Seperti di jelaskan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam pasal 99 yaitu:

(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur hak atas jaminan sosial yang di peroleh oleh pekerja

Jadi, hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja khususnya pekerja *outsourcing* adalah:<sup>5</sup>

1. Hak yang berkaitan dengan pengupahan yang terdiri dari upah minimum
2. Hak yang berkaitan dengan waktu istirahat atau cuti.
3. Hak yang berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR)
4. Hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual. yaitu:<sup>6</sup>

#### 1. *Ad-din* (memelihara Agama)

Ryandono mengatakan bahwa memelihara agama dapat diukur dari implementasi Rukun Islam. Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun Iman.

#### 2. *An-Nafs* (memelihara Jiwa)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, seta fasilitas umum lainnya.

#### 3. *Al-Aql* (Memelihara Akal)

<sup>5</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>6</sup> Ziauddin Sardar, *Op.Cit*, h. 396

Menurut Syatibi dalam Bakri memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga perangkat. Dalam peringkat *Dharuriyah* misalnya adalah diharamkannya meminum minuman keras. Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkan menuntut ilmu pengetahuan.

#### 4. *An-Nasl* (Memelihara Keturunan)

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

#### 5. *Al-maal* (Memelihara Harta)

Menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan *thoyib*, serta persaingan yang adil.

Dari analisis yang penulis paparkan penulis mengambil kesimpulan bahwa pemenuhan hak-hak untuk pekerja *outsourcing* sebagian telah terpenuhi dan sebagian belum terpenuhi atau dengan kata lain pekerja *outsourcing* belum sepenuhnya memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima. Hak-hak yang telah mereka peroleh adalah tunjangan hari raya serta tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja baik dari perusahaan penyedia jasa maupun perusahaan pemberikerja.

Sedangkan hak-hak yang belum diperoleh dan seharusnya mereka peroleh adalah upah minimum sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/Kpts/013/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur

Ketenagakerjaan tidak diberikan. Padahal dalam undang-undang ketenagakerjaan menyatakan hak tenaga kerja berupa jaminan sosial yang mana dimaksud seperti BPJS ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan maupun jamsostek. merupakan point penting dalam *outsourcing*.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari seluruh pembahasan skripsi ini, pada akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah pekerja pekerja *outsourcing* pada PT. Mitra Tata Kerja Masih banyak hal-hal yang belum dipenuhi oleh PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo Terhadap hak atau Kebutuhan pekerja meskipun sudah ada beberapa yang sudah terpenuhi seperti Upah meskipun dibawah minimum, Fasilitas dan beberapa jaminan sosial, yang namanya upah termasuk bentuk kesejahteraan dan hak yang tertulis dalam kontrak kerja waktu tertentu harus di sepekat kedua belah pihak. sistem upah di PT. Mitra Tata Kerja belum sepenuhnya sesuai rukun *Ijarah* dalam poin *Sigad Akad* yang mana dimaksud kesepakatan kedua belah pihak yang harusnya saling bertemu saling berunding dalam kesepakatan kontrak kerja yang mengatur tentang upah yang akan diperoleh oleh karyawan secara hitam diatas putih. Sama halnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sudah diatur dalam pasal 88 ayat 3 poin a mengatur perusahaan memberikan upah sesuai upah minimum. pada pasal 99 ayat 1 melarang perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
2. Pemenuhan hak sebagai sistem Kesejahteraan bagi pekerja *outsourcing*. di dalam Hukum Islam jaminan sosial tidak hanya memenuhi kebutuhan Materi tapi juga kebutuhan spiritual yaitu *Al-Nafs* (Memelihara Jiwa) yang

diwujudkan dengan sandang, pangan, kesehatan dan fasilitas kerja yang menjadi manifestasi dari bentuk Kesejahteraan, meski di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo belum semua mendapatkan. didalam Undang-Undang Cipta Kerja juga di jelaskan dalam Pasal 99 yaitu (1) setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Dalam hal ini meski belum terpenuhi semuanya, tetapi beberpa pekerja sudah mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan.

## **B. Saran**

1. Perjanjian kerja yang melibatkan isi upah dan jaminan sosial antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja hendaknya dilakukan dengan transparan, atas dasar keadilan dan kejujuran dalam rangka saling tolong- menolong.
2. PT. Mitra Tata Kerja sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang juga mengadakan perjanjian dengan pekerja hendaknya menerangkan dengan sejelas- jelasknya isi perjanjian kerja kepada pekerja agar pekerja benar benar memahami isi dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja
3. Pengusaha maupun pemerintah hendaknya lebih bijaksana dalam membuat dan menetapkan peraturan khususnya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga keadilan akan bisa terwujud.
4. di harapkan di jadikan sebagai bahan acuan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang berkaitan dengan topik ini dan bahan informasi bagi pelaku bisnis untuk menerapkan etika bisnis Islam atau hukum Islam dan Undang-Undang yang berlaku.

5. Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan masalah ini sekaligus sebagai bahan telaah dan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam menerapkan etika bisnis Islam yang akan dipergunakan dalam menjalankan bisnis



## DAFTAR PUSTAKA

- Faiz, Mohamad, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, (www.panmohamadfaiz.com, 2007), diakses 5 januari 2020 pukul 15.00 WIB.
- Nurachmad, Moch., *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009).
- Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, (www..wawasandigital.com), diakses 5 januari pukul 15.30 WIB.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).
- Jehani, Editus Adisu dan Libertus, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, hlm. 6.
- Erlania, Siti, *Jaminan Kesejahteraan yang diberikan terhadap Pekerja Kontrak dan Pekerja Tetap*, (www.serlania.blogspot.co.id), diakses 5 januari 2020 pukul 15.30 WIB.
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945. <http://asiatour.com>. Diakses pada 6 januari 2020 pukul 13.18 WIB.
- Amala, Anisa, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourccing (Studi Komparasi antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung (2018).
- Hastuti, Endri, “*perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing (studi kasus PT lor Internasional Solo)*”, (Skripsi, universitas surakarta, 2017).
- Damanuri ,Aji, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2010).
- Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009).
- Brannen, Julia, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantittatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002).
- Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004).
- Achmadi, Cholid Narbuko dan Abu, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015).

- Zuhriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).
- Saebani, Afifudin dan Beni Ahmad, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009).
- Antonio, Muhammad Syafi'i, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Gema Insani Press, Jakarta,
- Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah, Al-ma'arif*, Bandung, 1995.
- Mas'adi, Gufron A, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah 13*, terj. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: Al Ma'arif, 1987).
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, ( Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003).
- Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghuftron Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, ( Jakarta : Prenadamedia Group, 2018).
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000).
- Syafe'i, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001).
- Prof. Dr. H.Jaih Mubarak, S.E., M.H., M.Ag., *Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung, Simbiosis Rekatma Media, 2020).
- Ahmad, Syihabuddin, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*, (Beirut: Daar Al-Fikr, 2004).
- Mas'adi, Ghuftron A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).
- Sendjun H.M'dm\mg.200\.\ *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan. Jakmtd*: Ghalia Indonesia. Halaman 12
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Almizan, *Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam*, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016.

- Fahrudin, Adi, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012.
- Eka, Hendra, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015.
- Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. (Yogyakarta. Bumi Aksara. 2003).
- Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2015.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan
- Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah Syirkah*, Al-ma'arif, Bandung, 1995.
- Mas'adi, Ghufon A, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah 13*, terj. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: Al Ma'arif, 1987).
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, ( Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003).
- Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Ghazaly, Abdul Rahman, Ghufon Ihsan dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, ( Jakarta : Prenadamedia Group, 2018).
- Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000).
- Syafe'i, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001).
- Prof. Dr. H.Jaih Mubarak, S.E., M.H., M.Ag., *Akad Ijarah dan Ju'alah*, (Bandung, Simbiosis Rekatma Media, 2020).
- Ahmad, Syihabuddin, *Ibanah Al-Ahkam Syarh Bulugh Al-Maram*, (Beirut: Daar Al-Fikr, 2004).
- Mas'adi, Ghufon A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002).

Sendjun H.M'dm\mg.200\,Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.  
Jakarta : Rineka Ciptz.

Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan.Jakmtd*: Ghalia Indonesia. Halaman 12

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Almizan, Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam,

*JurnalKajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016.

Fahrudin, Adi, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012.

Eka, Hendra, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015.

Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. (Yogyakarta. Bumi Aksara. 2003).

Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2015.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM),





## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 01/01/21-11-2020  
Nama Informan : Ari  
Jabatan : *cleaning service*  
Tanggal : 21 November 2020  
Jam : 10.00-10.30  
Disusun Jam : 19.30  
Tempat Wawancara : Kampus 2 IAIN Ponorogo  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *cleaning service*

Peneliti	Berapa upah yang di terima karyawan <i>cleaning service</i> di IAIN Ponorogo?
Informan	Dari awal bekerja di PT. Mitra Tata Kerja yang di tempatkan di IAIN Ponorogo, upah yang di terima sekitar Rp.1.500.000 sampai sekarang itu pokok. Dan ada tunjangan hari raya setiap tahunnya.
Peneliti	Kesejahteraan atau jaminan sosial apa yang di dapat karyawan CS di IAIN Ponorogo?
Informan	Awal kami masuk 2016 tidak pernah menerima jaminan sosial. Pada waktu tahun 2020 akhir pihak kampus meminta kepada perusahaan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo agar di beri BPJS Kesehatan maupun Kesejahteraan, dan akhirnya terpenuhi.
Refleksi	Dalam hal-hak jaminan sosial mengalami peningkatan kesejahteraan, berupa PJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan

## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 02/01/12-12-2021  
Nama Informan : Aziz  
Jabatan : *security*  
Tanggal : 12 Desember 2021  
Jam : 09.00-10.30  
Disusun Jam : 18.30  
Tempat Wawancara : Kampus 2 IAIN Ponorogo  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *security*

Peneliti	Berapa upah yang di terima karyawan <i>security</i> di IAIN Ponorogo?
Informan	Dari awal bekerja di PT. Mitra Tata Kerja yang di tempatkan di IAIN Ponorogo, upah yang di terima sekitar Rp.1.600.000 sampai sekarang itu pokok. Dan ada tunjangan hari raya setiap tahunnya.
Peneliti	Kesejahteraan atau jaminan sosial apa yang di dapat karyawan CS di IAIN Ponorogo?
Informan	seperti BPJS kesehatan maupun BPJS Kesejahteraan. Pada waktu tahun 2020 akhir pihak kampus meminta kepada perusahaan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo agar di beri BPJS Kesehatan maupun Kesejahteraan, dan akhrynya terpenuhi.
Refleksi	Dalam hal-hak jaminan sosial mengalami peningkatan kesejahteraan, berupa PJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan

## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 03/01/17-12-2020  
Nama Informan : Widodo  
Jabatan : *security*  
Tanggal : 17 Desember 2020  
Jam : 14.00-15.30  
Disusun Jam : 18.30  
Tempat Wawancara : PT. setya Buana Kontruksi  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *security*

Peneliti	Berapa upah yang di terima karyawan <i>security</i> PT. setya Buana Kontruksi?
Informan	Upah dari awal yang di terima sekitar Rp.1.000.000 sampai sekarang itu pokok. Dan ada tunjangan hari raya setiap tahunnya.
Peneliti	Kesejahteraan atau jaminan sosial apa yang di dapat karyawan <i>outsourcing</i> disini?
Informan	Tidak ada BPJS Ketenagakerjaan maupun Kesehatan
Refleksi	Upah maupun kesejahteraan belum terpenuhi seperti perintah Undang-Undang

## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 01/01/21-11-2020  
Nama Informan : yusuf  
Jabatan : *cleaning service*  
Tanggal : 21 November 2020  
Jam : 12:00  
Disusun Jam : 19.30  
Tempat Wawancara : Kampus 2 IAIN Ponorogo  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *cleaning service*

Peneliti	Berapa upah yang di terima karyawan <i>cleaning service</i> di IAIN Ponorogo?
Informan	Dari awal bekerja di PT. Mitra Tata Kerja yang di tempatkan di IAIN Ponorogo, upah yang di terima sekitar Rp.1.500.000 sampai sekarang itu pokok. Dan ada tunjangan hari raya setiap tahunnya.
Peneliti	Kesejahteraan atau jaminan sosial apa yang di dapat karyawan CS Seperti anda IAIN Ponorogo?
Informan	Awal saya masuk 2017 tidak pernah menerima jaminan sosial seperti BPJS kesehatan maupun BPJS Kesejahteraan. Pada waktu tahun 2020 akhir pihak kampus meminta kepada perusahaan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo agar di beri BPJS Kesehatan maupun Kesejahteraan, dan akhirnya terpenuhi.
Refleksi	Dalam hal hak jaminan sosial mengalami peningkatan

## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 01/01/21-11-2020  
Nama Informan : Eko  
Jabatan : *cleaning service*  
Tanggal : 22 November 2020  
Jam : 10.00-10.30  
Disusun Jam : 19.30  
Tempat Wawancara : Kampus 2 IAIN Ponorogo  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *cleaning service*

Peneliti	Berapa upah yang di terima karyawan <i>cleaning service</i> di IAIN Ponorogo?
Informan	Dari awal bekerja di PT. Mitra Tata Kerja yang di tempatkan di IAIN Ponorogo, upah yang di terima sekitar Rp.1.500.000 sampai sekarang itu pokok. Dan ada tunjangan hari raya setiap tahunnya.
Peneliti	Kesejahteraan atau jaminan sosial apa yang di dapat karyawan CS di IAIN Ponorogo?
Informan	Awal kami masuk 2016 sebagai <i>security</i> tidak pernah menerima jaminan sosial seperti BPJS . pihak kampus meminta kepada perusahaan PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo agar di beri BPJS Kesehatan maupun Kesejahteraan, dan akhirnya terpenuhi.
Refleksi	Dalam hal hak jaminan sosial mengalami peningkatan

## LAMPIRAN TRANSKRIP WAWANCARA

Kode : 01/01/21-11-2020  
Nama Informan : Agus choirul Hadi  
Jabatan : Pemilik perusahaan  
Tanggal : 18 September 2020  
Jam : 19:00  
Disusun Jam : 19.30  
Tempat Wawancara : Kampus 2 IAIN Ponorogo  
Topik Wawancara : Upah dan Jaminan Sosial *cleaning service*

Peneliti	Sejak kapan perusahaan PT. Mitra Tata Kerja beroperasi di Ponorogo?
Informan	Pada awal mulanya, PT Mitra Tata Kerja berkembang di Ponorogo pada tahun 2009. Dan saya sendiri yang menjalankannya
Peneliti	Sudah berapa banyak tempat distribusi pekerja? Dan bagaimana upah dan jaminan yang diberikan untuk pekerja
Informan	Sudah banyak tempat yang kami distribusikan di ponorogo seperti Rumah sakit. Masalah upah kami perusahaan juga menyesuaikan yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerja atau tempet pemberi kerja. Meskipun belum juga mencapai upah minimum.
Refleksi	Dalam hal upah juga belum memenuhi upah minimum

## RIWAYAT HIDUP



Muhammad Mukhlis Amiruddin lahir di Ponorogo pada 21 Mei 1996. Alamat rumah di Desa Carangrejo Kecamatan Sampung, sekolah dasarnya di SDN 1 Carangrejo, yang kemudian melanjutkan tingkat menengah pertamanya di MTS Al- Azhar Crangrejo, Kecamatan Sampung dan tingkat lanjut di SMA Muhammadiyah Ponorogo.

Pada tahun 2015 melanjutkan studi di perguruan tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo atau yang sekarang di kenal IAIN Ponorogo, dengan mengambil konsentrasi pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HES). Sebagai mahasiswa pernah menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Program studi Muamalah (HMPS Muamalah) 2016/2017, alhamdulillah lalu di amanahi menjadi ketua Senat Mahasiswa Fakultas Syariah 2017/2018. sedangkan di ekstra kampus, aktif dalam Pergerakan Mahasiswa Indonesia (PMII) mulai dari tingkat Rayon hingga Komisariat PMII IAIN Ponorogo tahun 2018-2019. Lalu melanjutkan proses dalam kepengurusan PMII Cabang Ponorogo 2019/2021. Dan sekarang bekerja di perusahaan pembiayaan dibawah naungan Otoritas Jasa Keuangan.

**iaain**  
**PONOROGO**

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN

NIM : 210215075

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 9 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



**MUHAMMAD MUKHLIS A.**  
NIM: 210215075



## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN  
NIM : 210215075  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi/Tesis : Tinjauan Hukum Islam dan Undang-undang No.  
11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap  
Sistem Kontrak *Outsourcing* di PT. Mitra Tata  
Kerja Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](https://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 9 Juni 2022

Penulis,



**MUHAMMAD MUKHLIS AMIRUDDIN**  
NIM 210215075