

**ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA  
*OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM  
DI PT. AGI JAYA INDO**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Nur Rohmah  
NIM. 401180083**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2022**

## ABSTRAK

Rohmah, Nur. Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Prespektif Ekonomi Islam di PT. Agi Jaya Indo. Skripsi. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, (IAIN Ponorogo), Pembimbing: Mansur Azis.

**Kata kunci:** Tingkat Kesejahteraan, Sistem Pengupahan, Ekonomi Islam

Untuk sistem pengupahan agar tenaga kerja dikatakan sejahtera yang di pakai PT. Agi Jaya Indo yaitu memperbanyak kerja sama antar pihak dengan vendor pengguna jasa *outsourcing* yang semakin banyak tenaga kerja yang dipakai semakin banyak pula pendapatan yang dihasilkan oleh PT. Agi Jaya Indo guna memberikan gaji atau upah untuk kelangsungan hidup yang layak, dengan menerapkan karyawan senioritas dan lama kerja dan sesuai dengan proyek yang di tempati itu menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam Ekonomi Islam sendiri menggunakan teori Ridwan dalam buku fiqh perburuhan untuk mengukur tingkatan upah yang sesuai dengan syariat islam agar terciptanya kemaslahatan.

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mendeskripsikan sistem pengupahan PT. Agi Jaya Indo, (2) mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam prespektif ekonomi islam, (3.) Dampak pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Agi jaya indo Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian bertempat di PT. Agi Jaya Indo, jl. Wonosalam, Kadipaten, Ponorogo. Pengumpulan data

penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara pada karyawan PT. Agi Jaya Indo dan dokumentasi. Analisis data menggunakan data kualitatif Miles dan Huberman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem pengupahan yang diberikan kepada tenaga kerja outsourcing adalah berdasarkan senioritas atau lama kerja, serta adanya perbedaan upah yang di dapatkan karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat dilihat dari prestasi kerja. dampak sistem pengupahan dilihat dari cara penggunaan harta atau upah yang diterima karyawan digunakan di jalan yang benar.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspa Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Nur Rohmah	401180083	Ekonomi Syariah	Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> dalam Prespektif Ekonomi Islam di PT. Agi Jaya Indo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 21 Oktober 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Lyhur Prasetyo, M.E.I.

NIP 197801122006041002

Menyetujui,

Mansur Azis, M.S.I.

NIDN 2024608601





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Prespektif  
Ekonomi Islam di PT. Agi Jaya Indo

Nama : Nur Rohmah

NIM : 401180083

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh  
gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang  
Dr. Aji Damanuri, M.E.I  
NIP 197506022002121003

Penguji I  
Iza Hanifuddin, M. Ag., Ph.D.  
NIP 1969062419980310002

Penguji II  
Mansur Azis, Lc., M.S.I  
NIDN 2024068601

: (  )  
: (  )  
: (  )

Ponorogo, Rabu/02/November/2022

Mengesahkan,  
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Rohmah

NIM : 401180083

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/ Tesis: Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Prespektif Ekonomi Islam Di PT. Agi Jaya Indo

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](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17, November, 2022

Pemulis



**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nur Rohmah

NIM : 401180083

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*  
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM DI PT. AGI JAYA INDO**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 20 Oktober 2022



Nur Rohmah

NIM 401180083



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
PERNYTAAN KEASLIAN TULISAN .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	11
F. Metode Penelitian.....	18
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	18
2. Lokasi Penelitian.....	19
3. Data dan Sumber Data .....	20
4. Teknik Pengumpulan Data.....	21
5. Teknik Pengolahan Data .....	22
6. Analisa Data .....	23
7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data .....	25



G. Sistematika Pembahasan .....	27
---------------------------------	----

## BAB II TINGKAT KESEJAHTERAAN

### A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Kesejahteraan .....	28
2. Kesejahteraan dalam islam.....	31
3. Pengertian Upah Konvensional.....	34
4. Pengupahan dalam Ekonomi Islam .....	35
5. Sistem Pengupahan .....	37
6. Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> .....	41

## BAB III SISTEM PENGUPAHAN

A. Gambaram Umum PT, AGI JAYA INDO .....	48
1. Sejarah PT. AGI JAYA INDO .....	49
2. Visi dan Misi PT. AGI JAYA INDO .....	50
3. Struktur Organisasi.....	52
4. Job Descript Pt. Agi Jaya Indo .....	53
5. Masa Perjanjian Waktu Kontrak Tertentu.....	55
6. Daftar Perusahaan Pengguna Jasa.....	55
B. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. AGI JAYA INDO.....	53
C. Sistem Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i> dalam Prespektif Ekonomi Islam .....	59
D. Dampak Pengupahan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja .....	63

## BAB IV ANALISA DATA

- A. Analisis Sistem Pengupahan Pt. Agi Jaya Indo..... 70
- B. Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam .... 72
- C. Analisis Dampak Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Tenaga  
Kerja *Outsourcing*..... 77

## BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan ..... 83
- B. Saran..... 84

## DAFTAR PUSTAKA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antara perusahaan membuat perusahaan harus lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses / aktivitas pencipta produk dan jasa yang berkaitan dengan kompetensi utamanya, adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki daya saing terhadap kualitas, disisi lain perusahaan sulit melakukan efisiensi sehingga mengakibatkan biaya produksi tinggi. Mengurangi risikonya maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha dengan menerapkan *outsourcing*. Dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam pembiayaan untuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.<sup>1</sup>

Bagi pemerintah kesejahteraan dapat diukur dengan nilai GNP perkapita, yang merupakan rasio perbandingan antara nilai GNP dengan jumlah penduduk namun, demikian jika melihat realita di masyarakat, maka kita akan menyimpulkan bahwa pengukuran kesejahteraan dengan menggunakan GNP perkapita belum tepat. Dikarenakan di kalangan perdesaan masih banyak yang hidupnya di bawah standar kelayakan hidup. Tampaknya akan menjadi

---

<sup>1</sup>Mohammad Faiz, “*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan,*” [www.panmohammadfaiz.com](http://www.panmohammadfaiz.com), 20 Juli 2022.

pengukuran kemiskinan masyarakat, pada bulan Maret 2022 BPS mengatakan bahwasanya angka kemiskinan di Indonesia mencapai 9,54% dari jumlah penduduk Indonesia, dibandingkan dengan bulan September 2021 dimana angka kemiskinan menyentuh angka 9,71%, ternyata jumlah kemiskinan tahun 2021 kemiskinan semakin bertambah di Indonesia, bertumpu pada data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang dilakukan pemerintah di berbagai bidang terlihat semakin menjauhkan masyarakat dari apa yang menjadi cita-cita masyarakat menyimpulkan bahwa kebijakan yang dilakukan pemerintah di berbagai bidang dan para pencetus kemerdekaan yaitu kesejahteraan sosial.<sup>2</sup>

Alat yang sering digunakan untuk mengukur kesejahteraan yaitu dari pendapatan konsumsi jika kita mengukur kesejahteraan dengan pendekatan pendapatan yang diperoleh maka kita dapat menemukan masalah dalam hal data untuk di sektor informal, di Negara Indonesia sendiri pekerjaan di sektor informal lebih banyak daripada pekerjaan di sektor formal dan data untuk sektor informal secara keseluruhan sulit ditemukan.

Terdapat tiga pihak dalam praktek yang berperan didalamnya yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), perusahaan penerima jasa pekerja (*user*) dan tenaga kerja atau buruh. Tujuan utama alih daya (*outsourcing*) untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan ke perusahaan lain, dan salah satu

---

<sup>2</sup> Ibid.

cara menghemat biaya pengeluaran produksi melalui efisiensi tenaga kerja dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam pembiayaan SDA di perusahaan yang bersangkutan.<sup>3</sup>

Berkenan dengan hal ini maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum tenaga kerja *outsourcing* / alih daya, dalam undang undang Hak Cipta Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2020 pasal 64 dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 101/Men/VI/2004 Tahun 2004. Tentang tata cara perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh<sup>4</sup>.

Praktek sehari-hari *outsourcing* lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak dengan pekerja / buruh.Oleh karena itu membutuhkan jaminan sosial bagi pekerja *outsourcing* agar tetap adanya hubungan yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.ada beberapa hal yang diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dari pada pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerja).<sup>5</sup>

Perusahaan melakukan pengalihan kepada perusahaan lain, dari fenomena yang ada seringkali adanya ketidaksejahteraan dari buruh *outsourcing* pengalihan ke perusahaan lain.Dikatakan kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan

---

<sup>3</sup>Mohammad Faiz, 20 Juli 2022.

<sup>4</sup>Ibid.

<sup>5</sup>Laksanto Utomo, *Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Jurnal Lex Publikca* 1 (2014), 2.

dasar gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal dan tentunya pendapatan terpenuhi.<sup>6</sup>

Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan terdapat berbagai penolakan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* yang mereka ditempatkan tidak setara, padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama dengan karyawan tetap. Sehingga muncul beberapa penolakan, karena banyak menimbulkan penyimpangan dalam sistem *outsourcing*, penyimpangan yang sering terjadi antara lain<sup>7</sup>

1. Upah yang diterima pekerja *outsourcing* di bawah UMK.
2. Pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan jamsostek.
3. Perusahaan *outsourcing* menguntungkan perusahaan karena secara tidak langsung memungut biaya dari calon pekerja.
4. Perusahaan *outsourcing* mengambil untung dan memotong upah pekerja sendiri.

Sistem pengupahan menurut Kaidah Ekonomi yang dilakukan dengan menerapkan:

1. Gaji Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Perjanjian kerja yang berlaku dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan *outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja yang berikutnya yaitu perjanjian antara perusahaan *outsourcing* dengan

---

<sup>6</sup>Isbandi Rukminto Adi, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial* (Jakarta: FISIPUI Press, 2004), 7.

<sup>7</sup>Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 3–4.

pekerja/ buruh. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang didalamnya memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban kerja. Sehingga perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antar pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>8</sup>

2. Membayarkan Upah Sebelum Kering Keringatnya

Selalu berusaha membayarkan upah karyawan sesuai tanggal yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah tenaga kerja *outsourcing* sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam dengan tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerjanya. Rasulullah juga menganjurkan untuk memberikan upah dan menjelaskan bagaimana upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* yang sudah tertera dalam perjanjian kerja.

3. Nilai-nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam pengupahan adalah keadilan dan kejujuran. Dalam kerjasamanya, perusahaan vendor dengan PT. Agi Jaya Indo memegang teguh prinsip adil dan jujur untuk menghilangkan kedzaliman dan kecurangan, hal ini sesuai dengan imbalan karyawan yang mereka terima dengan tenaga yang dikeluarkan pada saat mereka bekerja.

---

<sup>8</sup>Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, No. 1 (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 2.

PT Agi Jaya Indo itu sendiri perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan dan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Perusahaan ini sudah berdiri pada tahun 2009 yang telah mengelola 200 lebih karyawan *outsourcing* dan pengguna jasa yang berjumlah kurang lebih 25 perusahaan yang sudah bekerjasama. PT ini telah banyak menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* di Ponorogo, salah satunya menyalurkan tenaga *outsourcing* yaitu rumah sakit Darmayu, RSUD Caruban, kampus IAIN , PEMKAB lantai 6 dan 8, Bank Jatim. PT. Agi Jaya Indo beralamatkan di JL. Wonosalam Kel. Kadipaten, Kec. Babadan, Ponorogo.<sup>9</sup>

PT Agi Jaya Indo Ponorogo merupakan salah satu penyaluran tenaga kerja *outsourcing* sebagai pegawai selalu bekerja tepat waktu, waktu yang dikerjakan karyawan yaitu dari pagi sampai siang. Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup butuh jaminan sosial yang diberikan agar para tenaga kerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan segala pekerjaannya, bahwa PT. Agi Jaya Indo yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga kerja Perusahaan PT. Agi Jaya Indo Ponorogo JL. Wonosalam kel. kadipaten kec. Babadan, Ponorogo, PT. Agi Jaya Indo didirikan berdasarkan Akte Notaris Dyah Antarukmi P. S. H, pada tahun 2014, nomer 15.<sup>10</sup>

PT. Agi Jaya Indo merupakan pengembangan dari PT. Mitra Tata Kerja dari sidoarjo, yang berpengalaman dalam bidang *outsourcing*, *general Trading and consulting* sejak tahun 2006, bidang - bidang yang

---

<sup>9</sup>Agus Khoirul, Wawancara, 22 Juli 2022.

<sup>10</sup>Silvi.



ditangani ialah sebagai Penyedia Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*), Penyedia Jasa Kebersihan, Pertamanan, dan Pemeliharaan Gudang (*Cleaning service, Landscaping, and Building Maintenance*), Penyedia Jasa Keamanan (*Security*), Perdagangan Umum/ perdagangan barang (*General Trading*), Jasa Konsultasi Bisnis dan Manajemen (*Consulting*).<sup>11</sup> Para tenaga kerja tersebut direkrut oleh perusahaan kemudian ditempatkan pada perusahaan klien. Dalam mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), para tenaga kerja yang dikelola akan diperpanjang masa kerjanya apabila kinerjanya memuaskan.

Beberapa masalah yang dialami oleh pekerja *outsourcing* yang bekerja di perusahaan pengguna selain dari ketidakjelasan status dan tidak adanya jaminan sosial berupa jaminan pensiun dan jaminan hari tua, yang didapatkan hanya jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan BPJS Kesehatan, gaji atau upah pokok yang diberikan masih tergolong rendah dan dibawah UMK Daerah Ponorogo sebesar Rp 1.900.000, masih terjadinya perbedaan pengupahaan dikarenakan beda projek yang dikerjakan dan bidang yang pegang. Selain pembayaran upah, mereka juga seringkali merasakan adanya perbedaan potongan upah berbeda dengan pekerja tetap dan kontrak, Islam tentunya tidak menghendaki hal-hal yang kiranya tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Agus Khoirul, Wawancara, 22 September 2022.

<sup>12</sup>Eva Mardianai, Wawancara, 20 Juli 2022.

Berkenan dengan adanya pelaksanaan alih daya (*outsourcing*), islam sendiri tentunya tidak menghendaki hal-hal yang sekiranya tidak sesuai dengan nilai nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial.pada hakekatnya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi pekerja masih menjadi mimpi sebagian orang, karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan, karena perusahaan masih membatasi siapa saja yang mendapati siapa saja yang mendapat jaminan kesejahteraan.

✽ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

*Artinya: Sesungguhnya Allah Menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan dapat menggambil pelajarannya. An-Nahl. 90.*<sup>13</sup>

Dengan demikian saya menganalisis jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja kontrak sangatlah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja agar tidak nerasa diacuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang memperkerjakannya. Oleh karena itu, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada PT. Agi Jaya Indo )

<sup>13</sup>Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya* (Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an, 2010).

## B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akandicarikan jawabannya melalui pengumpulan data<sup>14</sup> Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang diangkat dalam peneliti yaitu:

1. Bagaimana sistem pengupahan PT. Agi Jaya Indo?
2. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Agi Jaya Indo dalam prespektif Ekonomi Islam?
3. Bagaimana dampak pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Agi Jaya Indo?

## C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan Pt. Agi Jaya Indo
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Agi Jaya Indo dalam prespektif ekonomi islam
3. Untuk mengetahui dampak pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Agi Jaya Indo.

---

<sup>14</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Untuk memperoleh pengetahuan yang jelas mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* PT. Agi Jaya Indo.

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberi kontribusi pemikiran dalam upaya memperluas wawasan dalam bidang tenaga kerja (*outsourcing*) khususnya *cleaning service* mengenai pengupahan antara antar pekerja kontrak dan pekerja tetap

##### 2. Manfaat Praktis

Manfaat dibedakan menjadi dua yaitu secara praktis dan secara teoritis. Dalam manfaat yang dapat kita ambil terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

###### a. Secara teoritis

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para pembaca dan bagi peneliti sendiri untuk menambah pengalaman dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh, terutama dalam strategi persaingan perusahaan jasa (*outsourcing*) Perspektif ekonomi Islam. dengan melakukan penelitian ini maka penulis akan memperoleh pengalaman dan pengetahuan bagaimana menganalisis permasalahan dalam ketenagaan kerja khususnya tentang strategi perusahaan penyaluran tenaga jasa dalam menghadapi persaingan antar perusahaan lainnya.

b. Secara praktis

- 1) Bagi Peneliti Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan penelitian yang selanjutnya.
- 2) Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *outsourcing* Bagi pengguna jasa *outsourcing* dapat mengetahui keadaan kesejahteraan pegawai *outsourcing*. *Outsourcing*. Sehingga lebih dapat memperhatikan upah dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai *outsourcing*.

**E. Studi Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan pemeriksaan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada. Penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk menghindari adanya asumsi plagiasi dalam penelitian ini, maka berikut ini penulis akan paparkan karya ilmiah yang memiliki kemiripan dengan masalah yang akan penulis teliti. Mengambil studi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh bahan perbandingan dan acuan. Kemudian untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Studi penelitian terdahulu ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan gambaran hubungan topik yang akan diteliti dengan penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan oleh penelitalain sebelumnya, sehingga diharapkan tidak ada pengulangan materi penelitian. Untuk itu dalam studi penelitian terdahulu ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti berikut:

1. Penelitian Skripsi Hari Mubarak dengan judul Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja di *Outsourcing* di PT. Bank BRISyariah Pusat. Penelitian ini membahas tentang menganalisis seberapa besar tingkat kesejahteraan yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* baik dari segi materil (upah, tunjangan dan bonus) maupun non materil (fasilitas dan pelatihan) di PT. Bank BRISyariah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung dengan narasumber yang terkait ini penelitian di Bank BRISyariah sebagai teknik pengumpulan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* sudah mencukupi baik dari segi gaji yang mengikuti upah minimum regional (UMR), tunjangan dan bonus. (2) PT. Bank BRISyariah ini pun memberikan banyak tunjangan dan fasilitas yang memadai kepada karyawan *outsourcing* guna mensejahterakan karyawan *outsourcing*. (3) Keuntungan yang didapat perusahaan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* yaitu efisiensi waktu, mengisi kekosongan tenaga kerja dan efisiensi biaya. Kerugian mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* antara lain attitude,

maner dan tanggung jawab yang kurang dan bias memberhentikan diri kapan pun sesuai keinginan.<sup>15</sup>

2. Penelitian Skripsi Dyah Andriyani dengan judul Analisis Dampak Sistem Kontrak Kerja terhadap Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pekerja: Studi Kasus pada *Outcor* di Universitas Sanata Dahrma Yogyakarta. Penelitian ini membahas bertujuan untuk menganalisis dampak sistem kontrak kerja terhadap tingkat pemenuhan kebutuhan pekerja alih daya (*outsourcing*) di perusahaan Outcor. Pelaksanaan bisnis alih daya menjadi isu ketenagakerjaan yang terus menjadi perdebatan hingga saat ini. Perdebatan tersebut terjadi karena pada satu sisi, berkembangnya bisnis alih daya mampu menyerap tenaga kerja sehingga mengurangi pengangguran. Selain itu, sistem kerja alih daya dipandang sebagai cara paling efisien untuk mengurangi biaya produksi. Meskipun demikian, pada sisi yang lain, praktik kerja alih daya sering mencederai hak-hak pekerja, misalnya tingkat upah yang diberikan tidak sesuai ketentuan aturan dan ketiadaan jaminan-jaminan kerja. Studi ini menganalisis suatu kasus penyelenggaraan bisnis alih daya di Indonesia dengan teori kontrak dan teori hirarki kebutuhan Maslow sebagai dasar analisis. Penelitian memanfaatkan metode studi kasus berbasis wawancara mendalam, observasi serta dokumentasi kepada pengelola, lembaga pengguna jasa dan para

---

<sup>15</sup>Hari Mubarak, *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing di PT. Bank BRISyariah Pusat* (Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019).

pekerja alih daya perusahaan Outcor (*Outsourcing Corporation*) di Universitas Sanata Dharma.<sup>16</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain kontrak kerja pada perusahaan Outcor di Universitas Sanata Dharma disertai dengan mekanisme penegakan efektif dapat memberikan jaminan keuntungan bagi setiap pihak yang terlibat secara seimbang. Melalui kontrak dengan mekanisme penegakan efektif, pekerja alih daya di Universitas Sanata Dharma, sebagai salah satu pihak yang terlibat dalam kontrak, dapat memperoleh pemenuhan kebutuhan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian. Berdasarkan hasil studi, meskipun tidak memiliki hubungan kontrak langsung dengan pekerja, lembaga pengguna jasa memiliki peran penting dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja alih daya. Oleh karena itu, perusahaan alih daya dan lembaga pengguna jasa perlu mengintensifkan kolaborasi dalam upaya memastikan pemenuhan kebutuhan pekerja alih daya.

3. Penelitian Skripsi Nanda Syahputri, Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam, Penelitian ini menggambarkan kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu untuk mengetahui potret kesejahteraan pegawai *outsourcing* di katakana kategori tidak miskin namun, kepasrahan para

---

<sup>16</sup>Andriyani Dyah, *Analisis Dampak Sistem Kontrak Kerja terhadap Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pekerja : Studi Kasus pada Outcor di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta* (Sanata Dharma University, 2020).



pekerja dalam menerima kondisinya, bahwa sesungguhnya mereka memiliki posisi tawar rendah. Jaminan pengembangan karir serta buruknya hubungan industrial<sup>17</sup>

4. Penelitian Skripsi Mekalita Januarin dengan judul *Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah*, Skripsi ini membahas tentang bagaimana penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* yang dilihat dari konsep maqashid syariah. Yang membedakan dengan penelitian skripsi ini adalah membahas kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam.
5. Penelitian Skripsi Istianah Ni'mah yang berjudul *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif Karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti: pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta

---

<sup>17</sup>Nanda Syahputri, *Potret Kesejahteraan Pegawai Outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam Prespektif Ekonomi Islam* (IAIN Bengkulu, 2019).

cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.<sup>18</sup>

6. Kesejahteraan buruh *outsourcing* di perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal. Sistem kerja kontrak atau biasa dikenal sebagai sistem *outsourcing* sudah tidak lagi menjadi hal yang asing di Indonesia. Sistem *outsourcing* sendiri dapat ditemui di berbagai perusahaan termasuk di BUMN yang notabennya sebagai perusahaan milik negara diantaranya diperusahaan BUMN Bidang kontruksi baja dan bidang logistik Kota Tegal. Sama halnya dengan sistem *outsourcing* di perusahaan lain, buruh *outsourcing* pun harus terpenuhi kesejahteraannya baik kesejahteraan materiil dan non materiil yang dapat dilihat dari kesejahteraan secara umum maupun kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode keabsahan data/triangulasi, dimana metode ini digunakan sebagai pembanding antara hasil wawancara dengan dokumen yang diperoleh di lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa buruh *outsourcing* tidak sejahtera secara materiil maupun non materiil. Hal tersebut terlihat dari tidak terpenuhinya aspek kesejahteraan buruh *outsourcing* yang

---

<sup>18</sup>Istianah Ni'mah, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Prespektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*, vol. Volume 4, Jurnal Ekonomi Syariah, Nomor 2, 2016.

ditinjau dengan menggunakan tujuh indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraan karyawan. Buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai tenaga kerja secara penuh sehingga mempengaruhi dalam pemenuhan kebutuhan sendiri dan keluarganya, baik pemenuhan secara materiil dan non materiil<sup>19</sup>

7. Penelitian Skripsi Agus Guntoro dengan judul Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Penelitian ini membahas tentang pengupahan karyawan *outsourcing* yang berada diperusahaan *vendor* atau perusahaan *outsourcing* itusendiri. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah lebih memfokuskan kepada tenaga kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan diperusahaan pengguna.<sup>20</sup>
8. Penelitian skripsi Rudi Sugiarto dengan judul Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Permata Indonesia dalam Prespektif Ekonomi Islam”.

Hasil penelitiannya adalah Praktek pengupahan yang diberlakukan PT. Permata Indonesia telah memenuhi aspek-aspek syariah islam antara lain ditinjau dari perjanjian kerjanya. Dan tenaga

---

<sup>19</sup>Restu Khusnul Latifah, *Kesejahteraan Buruh Outsourcing di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

<sup>20</sup>Agus Guntoro, *Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016).

kerja *outsourcing* telah diberikan kejelasan baik dari aspek bentuk, jenis kerja, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan.<sup>21</sup>

9. Penelitian Skripsi Kutmajaya dengan judul “Peran dan Strategi *Outsourcing* PT. Duta Griya Sarana Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Berkualitas pada Bank Syariah”.

Hasil penelitian Peran dan Strategi PT. Duta Griya Sarana dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dapat dilihat dari proses perekrutan karyawan. Metode perekrutan ada kelebihan tersendiri yaitu pada kualifikasi calon karyawan untuk bank syariah. Akan tetapi proses dan alur penarikan tersebut kadang kala diabaikan dan cenderung hanya memenuhi permintaan klien.<sup>22</sup>

10. Penelitian Skripsi Fithriyyati Choliliyya dengan judul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”.

Hasil penelitiannya adalah Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan PT. Pesona Cipta dan pekerjaannya tergolong akad fasid, dimana rukun dan syarat adanya akad telah terpenuhi namun syarat keabsahan akad tidak terpenuhi sedangkan dalam pelaksanaan akadnya

---

<sup>21</sup>Rudi Sugiarto, *Sistem Pengupahan Outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam Prespektif Ekonomi Islam* (UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010).

<sup>22</sup>Kutmajaya, *Peran dan Strategi Outsourcing PT. Duta Griya Sarana Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Berkualitas pada Bank Syariah Pusat*, 2011.

masih ada beberapa hak dan kewajiban dari masing-masing pihak belum terpenuhi.<sup>23</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dan bersifat literatur atau penelitian kepustakaan (*libray research*). Penelitian kepustakaan (*libray research*) adalah mengumpulkan data pustaka yang diperoleh dari berbagai sumber informasi kepustakaan yang berkaitan dengan obyek penelitian seperti melalui abstrak hasil penelitian, indeks, *review*, jurnal dan buku referensi. Dimana penulis akan mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam tentang objek yang diteliti untuk mendapatkan gambaran yang lengkap. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian deskripsi kualitatif dimana dalam penelitian ini memperoleh gambaran yang bersifat umum dan komprehensif serta mendalam.<sup>24</sup> Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah manusia dan sosial. Dimana peneliti akan melaporkan hasil penelitian berdasarkan laporan pandangan data dan analisis data yang didapatkan di lapangan, kemudian dideskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci. Berdasarkan dengan hal tersebut maka, penelitian kualitatif dapat dikatakan tidak mencari data yang membuktikan hipotesis yang disusun sebelumnya. Melainkan

---

<sup>23</sup>Fithriyyati Choliliyya, “*Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja DI PT. Pesona Cipta Yogyakarta*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

<sup>24</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.

mengumpulkan bukti - bukti di lapangan, kemudian menyusun sesuai dengan sumber - sumber khusus yang terdapat dilapangan.<sup>25</sup>

## 2. Lokasi / Tempat Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dalam kegiatan penelitian yang dilakukandalam penentuan lokasi. Penentuan lokasi penelitian di maksudkan untuk mempermudah lokasi yang akan menjadi sasaran dalam peneilitian, dimana lokasi yang di pilih peneliti yakni di Jln. Wonosalam, Kel. Kadipaten, Kec. Babadan, Kab. Ponorogo.

Adapun alasan dipilihnya lokasi ini karena adanya masalah yang menarik yang menjadikan peneliti berkeinginan melakukan penelitian dan lokasi penelitian yang mudah dijangkau, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian, selain itu belum adanya yang melakukan penelitian tersebut sebelumnya.

## 3. Data dan Sumber Data

Data utama yang diperoleh dalam penelitian kualitatif yaitu berupa kata-kata dan tindakan. Data lain yang bisa didapat seperti dokumentasi atau foto. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu.<sup>26</sup>Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi data primer dan data sekunder.

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data yang diperoleh secara langsung melalui

---

<sup>25</sup>Laudia Tysara, 10 Ciri- Ciri Penelitian Kualitatif, Pengertian, dan Jenis –Jenisnya, dalam <https://m.liputan6.com/hot/read/4678586/10-ciri-ciri-penelitian-kualitatif-pengertian-dan-jenis-jenisnya>, (diakses pada tanggal 8 okt 2021,08.00).

<sup>26</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.

wawancara dengan pemilik perusahaan , yaitu data sistem mekanisme pengupahan, data tentang perjanjian kerja *outsourcing*. Data primer juga dapat diartikan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil wawancara dengan PT Agi Jaya Indo yang memahami langsung tentang kesejahteraan tenaga kerja

- b. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>27</sup>Dalam penelitian ini dapat memperoleh data pada buku-buku dan literature yang lain digunakan tersebut dalam penelitian ini menggunakan data dokumen-dokumen, literature serta informasi lain yang tertulis dan berkaitan dengan penerapan kesejahteraan tenaga kerja.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara (*Interview*)

---

<sup>27</sup>Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 129.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara merupakan proses pengumpulan data, menggunakan informasi yang menjawab pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian, dalam hal ini wawancara diartikan sebagai pembuktian informasi yang telah diperoleh. Teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah dengan wawancara mendalam, yaitu suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti. Wawancara dengan tanya jawab, sambil bertatap muka dengan mengajukan pertanyaan yang telah disepakati, dan pemberian pertanyaan setelah informasi memberikan jawaban, tanya jawab ini berfungsi untuk memenuhi kebutuhan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan terhadap analisis kesejahteraan tenaga kerja di PT Agi Jaya Indo

b) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga



obyek -obyek alam lain.<sup>28</sup> Observasi merupakan suatu proses penelitian dalam melihat situasi peneliti. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian biasanya tempat, pelaku, kegiatan atau peristiwa, dan waktu. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, merupakan sumber tertulis, film, dan gambar. Dokumen tersebut yang kemudian akan memberikan informasi terhadap proses penelitian terhadap analisis kesejahteraan tenaga kerja PT Agi Jaya Indo.<sup>29</sup>

5. Teknik Pengolahan Data

a) Reduksi data (*data reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari

---

<sup>28</sup>Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2012), 136.

<sup>29</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, 213.

tema dan polanya demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Redaksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer ini, dengan memberikan kode pada aspek – aspek.<sup>30</sup>

b) Penyajian data

Penyajian data adalah kegiatan mengelompokkan data yang telah direduksi. Pengelompokkan data dilakukan dengan menggunakan label atau lainnya.<sup>31</sup>

6. Teknik Analisis data

Sifat analisis dalam penelitian kualitatif adalah penguraian apa adanya fenomena yang terjadi (*deskriptif*) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dibalik tampak (*interpretif*).<sup>32</sup> Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, dimana tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki

a) *Editing*.

Adalah kegiatan pengeditan akan kebenaran dan ketetapan data, editing juga diartikan sebagai pemeriksaan kembali data yang

---

<sup>30</sup>Sugiyono, *ibid*.

<sup>31</sup>Sugiyono, *Ibid*.

<sup>32</sup>Andi Mappiare, *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi* (Malang: Jengala Pustaka Utama, 2009).

diperoleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna dan keseleraan makna antara yang satu dengan yang lain.<sup>33</sup>

b) *Organizing*

Adalah suatu proses sistematis dalam pengumpulan, pencatatan, penyajian fakta untuk tujuan penelitian. Selain itu *organizing* adalah mengorganisir data yang diperoleh dengan kerangka yang sudah diperlukan.<sup>34</sup>

c) Penemuan hasil riset

Penemuan hasil riset atau penemuan hasil penelitian, yaitu melakukan analisis lanjutan terhadap hasil pengorganisasian data dengan menggunakan kaidah – kaidah, teori dan metode yang telah ditentukan sehingga diperoleh kesimpulan tertentu yang merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah.<sup>35</sup>

## 7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

a) Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang di temui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin akrab, semakin

---

<sup>33</sup>Sulistyowati Irianto, *Metode Penelitian Hukum : Konsentrasi dan Refleksi* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2009).

<sup>34</sup>Sulistyowati Irianto, *Ibid.*

<sup>35</sup>Sulistyowati Irianto, *Ibid.*

terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap,

d) Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud dengan referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data- data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto - foto atau dokumen yang dapat dipercaya.<sup>36</sup>

a. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.<sup>37</sup>

Triangulasi ini dilakukan apabila data atau informan yang diperoleh dari subyek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, triangulasi tidak perlu dilakukan. Informan disini adalah karyawan PT. Agi Jaya Indo.

---

<sup>36</sup>Sulistyowati Irianto, Ibid.

<sup>37</sup>Sulistyowati Irianto, Ibid.

## G. Sistematika Pembahasan

Laporan hasil penelitian ini akan disusun menjadi tiga bagian utama yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir. Untuk memudahkan kandalam penulisan, maka pembahasan dalam laporan penelitian nanti peneliti kelompokkan menjadi lima bab, yang masing - masing bab sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan. Merupakan bab yang berisilatarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian digunakan Peneliti untuk memulai penelitian antara lain: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan penelitian ilmiah, dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah kajian teori. Pada bab ini berisi landasan teori yang berkenaan dengan deskripsi tentang tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam prespektif ekonomi islam

Bab III adalah paparan data. Pada uraian yang disajikan peneliti mengenai paparan data hasil penelitian sistem pengupahan tenaga kerja PT. Agi Jaya Indo

Bab IV analisa data. Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* yang telah dilakukan PT Agi Jaya Indo meliputi pelaksanaan sistem pengupahan, sistem pengupahan dalam

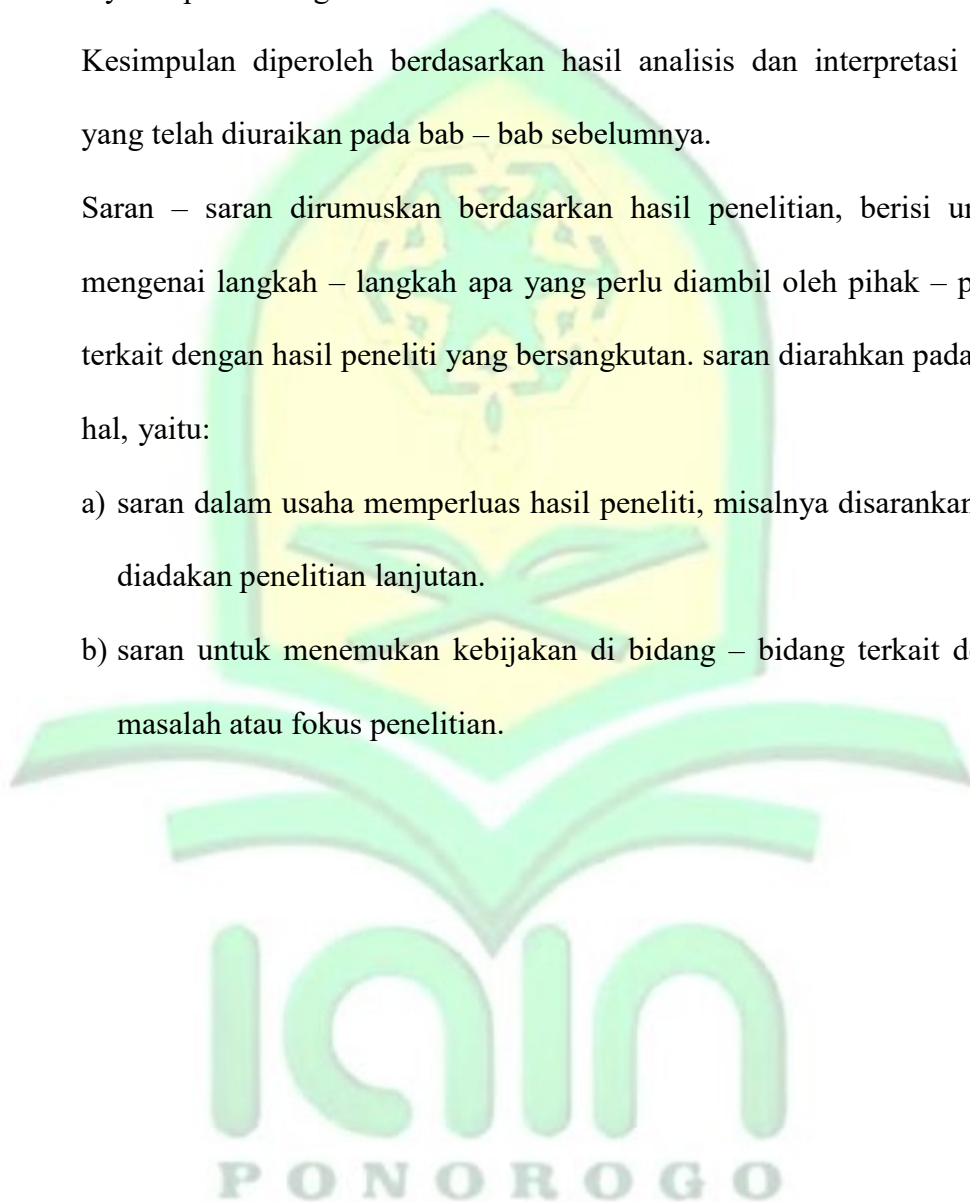
ekonomi islam, dan dampak pengupahan terhadap kesejahteraan

Bab V adalah penutup. Dalam bab ini memuat kesimpulan dari bab sebelumnya atau hasil analisis dari penelitian, juga berisi saran yang layak dipertimbangkan.

Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya.

Saran – saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah – langkah apa yang perlu diambil oleh pihak – pihak terkait dengan hasil peneliti yang bersangkutan. saran diarahkan pada dua hal, yaitu:

- a) saran dalam usaha memperluas hasil peneliti, misalnya disarankan perlu diadakan penelitian lanjutan.
- b) saran untuk menemukan kebijakan di bidang – bidang terkait dengan masalah atau fokus penelitian.



## BAB II

### TINGKAT KESEJAHTERAAN

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pengertian Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan merupakan konsep yang digunakan untuk menyatakan kualitas hidup suatu masyarakat atau individu disuatu wilayah pada kurun waktu tertentu. Kata sejahtera berasal dari kata sejahtera mendapat imbuhan ke-an. Imbuhan ke-an adalah imbuhan yang membedakan kata sifat atau keadaan sejahtera. Perkataan sejahtera sendiri merupakan perkataan yang berasal dari bahasa Sanskerta *Jaitra* yang berarti damai, aman, sentausa, atau senang. Oleh karena itu W.J.S Porwodarminto mengartikan sejahtera sebagai “Keadaan aman, sentausa, makmur selamat atau terlepas dari segala macam gangguan, kesukarandan sebagainya”.<sup>1</sup>

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup dan kemakmuran. Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja, yaitu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial pekerja setinggi mungkin melalui kenaikan gaji, uang lembur, bonus, jaminan sosial serta penghapusan

---

<sup>1</sup>C Pamuwito, *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 1997), 23–24.

sikap diskriminasi, karena salah satu unsur penting kesejahteraan pekerja ialah adanya kepuasan baik kepuasan dalam jiwa maupun kepuasan dalam raganya.<sup>2</sup>

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menggunakan kriteria tahapan kesejahteraan keluarga untuk mengukur kesejahteraan. Lima pengelompokan tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN adalah sebagai berikut:

- a) Keluarga pra sejahtera, adalah keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu atau lebih dari 5 kebutuhan dasarnya (*basic needs*) sebagai keluarga sejahtera tahap I, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, sandang, pangan, papan dan kesehatan.
- b) Keluarga sejahtera tahap I, adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut. b) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih. c) Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian. d) Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah. e) Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber-KB dibawa ke sarana/petugas kesehatan. f) Keluarga sejahtera tahap II, yaitu keluarga-keluarga yang disamping telah dapat memenuhi

---

<sup>2</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), 891.



- kriteria keluarga sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologis, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur. b) Paling kurang, sekali seminggu keluarga menyediakan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk. c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru pertahun. d) Luas lantai rumah paling kurang delapan meter persegi tiap penghuni rumah. e) Seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat. f) Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap. g) Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin. h) Seluruh anak berusia 5-15 tahun bersekolah pada saat ini. i) Bila anak hidup 2 atau lebih, keluarga yang masih pasangan usia subur memakai kontrasepsi (kecuali sedang hamil).
- c) Keluarga sejahtera tahap III, yaitu keluarga yang memenuhi syarat, syarat pengembangan keluarga, yaitu: a) Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama. b) Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga. c) Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga. d) Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. e) Mengadakan reaksi bersama diluar rumah paling kurang 1 kali per bulan. f) Dapat memperoleh berita dari surat kabar, TV atau

- majalah. g) Anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat.
- d) Keluarga sejahtera tahap III plus, yaitu keluarga yang dapat memenuhi Kriteria, kriteria pengembangan keluarganya, yaitu: a) Secara teratur atau pada waktu tertentu dengan sukarela memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materi. b) Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/ yayasan /institusi masyarakat.<sup>3</sup>

## 2. Kesejahteraan dalam Islam

Tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (*falah*), serta kehidupan yang baik dan terhormat (*al-hayah al-thayyibah*). Ini merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistik. Chapra menggambarkan secara jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan salah satu bagian dari Syariat Islam, tentu mempunyai tujuan yang tidak lepas dari tujuan utama Syariat Islam.<sup>4</sup>

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara material maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya

---

<sup>3</sup><https://bps.go.id>, diakses 19 September 2022,.

<sup>4</sup>Chapra Umer, Masa Depan Ilmu Ekonomi (Sebuah Tinjauan Islam) (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.<sup>5</sup>

Bagi pemerintah kesejahteraan seringkali diukur dengan nilai GNP perkapita, yang merupakan rasio perbandingan antara nilai GNP dengan jumlah penduduk, namun demikian jika melihat realita di tengah masyarakat, maka kita akan menyimpulkan bahwa pengukuran kesejahteraan dengan menggunakan GNP perkapita belum tepat, karena di kalangan masyarakat pedesaan masih sangat banyak orang-orang yang hidup di bawah standar kelayakan hidup.<sup>6</sup>

Selain itu, Al-ghazali juga merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu: Pertama, Untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Kedua, Untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan Ketiga, Untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan.<sup>7</sup>

Tiga kriteria di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi jika kebutuhan mereka tercukupi, kesejahteraan sendiri mempunyai beberapa aspek yang menjadi indikatornya, di mana salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang yang bersifat materi, kesejahteraan yang oleh Al-ghazali dikenal dengan istilah (*al-mashlahah*) yang diharapkan oleh manusia tidak bisa dipisahkan

---

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup>Amirus Shodiq, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam," EQUILIBRIUM, STAIN Kudus, Volume 3, Nomor 2, (2015).

<sup>7</sup>Moh. Muafi, Pemikiran Imam AL-Ghazali tentang Ekonomi Islam dalam Kitabnya 'Ulumuddin (2016).

dengan unsur harta, karena harta merupakan salah satu unsur utama dalam memenuhi kebutuhan pokok, yaitu sandang, pangan dan papan.<sup>8</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dapat diperoleh dengan membentuk mental menjadi mental yang hanya bergantung kepada Sang Khalik (bertaqwa kepada Allah SWT.), dan juga berbicara dengan jujur dan benar, serta Allah SWT. Juga menganjurkan untuk menyiapkan generasi penerus yang kuat, baik kuat dalam hal ketaqwaannya kepada Allah SWT. Maupun kuat dalam hal ekonomi.

Indikator sejahtera menurut M. Nur Rianto Al Arif pendefinisian Islam tentang kesejahteraan didasarkan pandangan yang komprehensif tentang kehidupan ini. Kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian<sup>9</sup>, yaitu:

- 1) Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kehidupan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan dirinya dengan lingkungan sosialnya.
- 2) Kesejahteraan di dunia dan akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia

---

<sup>8</sup> Ibid

<sup>9</sup>M. Nur Rianto Al Arif, *Teori Makro Ekonomi slam* (Bandung: Alfabeta, 2010), 10.

ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab merupakan suatu kehidupan yang abadi dan lebih bernilai dibandingkan kehidupan dunia nyata.

### **3. Pengertian Upah Konvensional**

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja upah adalah suatu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atau perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut. Pemberian upah kepada pekerja berguna sebagai suatu jaminan pekerja dalam melangsungkan hidup pekerja agar dapat melangsungkan hidup secara layak. Upah dinyatakan dalam bentuk nilai atau uang yang telah diatur oleh perundang-undangan serta berdasarkan antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan. Tujuan perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja adalah untuk mempertahankan pegawai, sebagai alat memotivasi tenaga kerja, dan untuk pengendalian biaya imbalan tenaga kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*.

#### 4. Pengupahan dalam Konsep Ekonomi Islam

Pada dasarnya Ilmu Ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang islami.<sup>11</sup> Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari adanya masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia.

Pemikiran tentang upah menurut para Ekonomi Islam Ibnu Khaldun, Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengkokohkan kembali solidaritas sosial. Allah menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), 4.

<sup>12</sup>Ibid, 247.

## 5. Sistem Pengupahan (*Ijarah*)

*Ijarah* atau *Ujroh* berasal dari kata al-ajru menurut bahasa adalah *al-iwad* yang arti dalam bahasa adalah ganti dan upah.<sup>13</sup> Hukum Islam tentang perjanjian sewamenyewa disebut *al-ijarah* yang berasal dari kata arab ajar yang berarti upah dan pahal.<sup>14</sup>

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi lainnya.<sup>15</sup> Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Ridwan,<sup>16</sup> menyebutkan bahwa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara Ajir dan mustajir, yaitu:

- 1) Upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
- 2) Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjiannya
- 3) Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mammpu mengerjakannya.
- 4) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.

---

<sup>13</sup>Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 114.

<sup>14</sup>Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-hukum Allah (Syariah)*, Jilid 2 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 470.

<sup>15</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yhasa, 2022), 361.

<sup>16</sup>Ridwan, *Fikih Perburuhan*, Cetakan 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), 88.

Upah dalam prinsip ekonomi islam, disebut dengan *ujrah*. Dalam Islam upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja arti dari surat Yasin, berbunyi: “*dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*”.<sup>17</sup>

Quraish Sihab, dalam bukunya yaitu Tafsir Al Misbah menjelaskan ayat di atas sebagai berikut: “bekerjalah kamu demi Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu” ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.<sup>18</sup>

Maksud dari kata balasan dalam arti dari ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat, karena Allah SWT (amal shaleh) maka ia akan mendapat balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, obyektif dan subyektif. Obyektif

---

<sup>17</sup>Departemen Agama RI, Al- Quran dan Terjemahannya (Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an, 2010).

<sup>18</sup>Quraish Shihab, Tafsir Al Misbah Pesan dan Kesan Al-Quran (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 155.



adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.<sup>19</sup>

*Ujrah* merupakan setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang yang memiliki nilai harta (maal) yaitu setiap sesuatu yang dapat dimanfaatkan. *Ujrah* adalah segala sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan (*al-shawab*).<sup>20</sup> Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:

- a) *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMR.
- b) *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai alat pembayaran.<sup>21</sup>

Sistem penetapan upah dalam islam antara lain:

1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai. Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankannya kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerjasebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.

---

<sup>19</sup>Ibid, hal. 155.

<sup>20</sup>Veithzal Rivai, *Ekonomi Syariah Menepis Badai Krisis dalam Semangat Kerakyatan* (Bandung: Perdana Mulya Sarana, 2009), hal. 23.

<sup>21</sup>Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal. 871.

2. Membayar upah sebelum keringatnya kering Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Mengenai sistim upah dalam Islam, dalam hadits riwayat *Ibnu Majah Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.*<sup>22</sup>

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Persoalan upah ini amat penting karena mempengaruhi masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja tidak mendapat upah yang memadai, hal itu tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja, melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar pekerja tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja.<sup>23</sup>

Konsep Upah yang Adil dalam Islam Pada abad pertengahan, konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat

---

<sup>22</sup>Lukman Hakim, Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hal. 202.

<sup>23</sup>Muhammad Sharif Chaudry, Sistem Ekonomi Islam (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hal. 197.

upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup secara layak di tengah-tengah masyarakat. Berkenaan dengan hal itu Ibnu Taimiyah mengacu pada tingkat harga yang berlaku dipasar tenaga kerja (*tas'ir fil a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al mitsl*). Seperti halnya harga, prinsip dasar yang menjadi objek observasi dalam menentukan suatu tingkat upah adalah defenisi menyeluruh tentang kualitas dan kuantitas. Harga dan upah, ketika keduanya tidak pasti.<sup>24</sup>

Upah yang setara diatur dengan menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara. Tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar antara pekerja dengan pemberi kerja. Tentang bagaimana upah yang setara ditentukan, Ibnu Taimiyah menjelaskan, “Upah yang setara ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dengan kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara.<sup>25</sup> Prinsip Pemberian Upah dalam Konsep Islam

a) Makna Adil dalam Konsep Islam, Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa.

---

<sup>24</sup>Ibid, hal. 197.

<sup>25</sup>Veithzal Rivai, *Islamic HumanCapital ManajemenDaya Insani*, (PT. Rajagrafindo Persada, 2009), 571.

- b) Adil Bermakna Jelas dan Transparan Makna yang adil dan transparan terletak pada kejelasan akad transaksi diawal dan komitmen melakukannya.
- c) Adil Bermakna Proporsional Adil bermakna proporsional yang dimaksud

## 6. Tenaga Kerja *Outsourcing*

### a. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah kerja dalam ilmu ekonomi dipakai dalam pengertian yang amat luas. Setiap pekerjaan baik manual maupun mental, yang dilakukan karena pertimbangan uang disebut kerja. Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 pasal 1 Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>26</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.<sup>27</sup>

Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk: a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal

---

<sup>26</sup>Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 3.

<sup>27</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal. 3.

b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional c. Memberikan perlindungan bagi tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraannya, dan d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan.

Tenaga kerja juga dapat diartikan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarganya yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>28</sup>

Menurut Payman J. Simanjuntak, Tenaga Kerja (man power) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja<sup>29</sup> yang sedang bekerja tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT Agi Jaya Indo. *Outsourcing* diartikan sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya

---

<sup>28</sup>Tambunan, *Tenaga kerja* (Yogyakarta: Bpfe, 2002).

<sup>29</sup>Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

kepada pihak lain dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Pekerja *outsourcing* dalam Islam termasuk dalam kategori buruh khusus, yaitu buruh yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu.

Di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.<sup>30</sup>

Masalah dalam ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbanganya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan bermaksud untuk:

- a) Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja dengan baik
- b) Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan peluang yang sesuai dengan pembangunan sosial

---

<sup>30</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*.

- c) Memberikan perlindungan hak kewajiban tenaga kerja agar mencapai kesejahteraan

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar masyarakat Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja

*b. Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing*

Dalam UU Hak Cipta No. 13 Tahun 2022 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah, baik didalam dan diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau

tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>31</sup>Yang dimaksud kesejahteraan disini adalah kesejahteraan para pekerja yaitu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan sosial pekerja setinggi-tingginya seperti gaji, jaminan sosial, uang lembur serta lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko.Mencapai kesejahteraan.Kesejahteraan dalam hal ini adalah terpeliharanya tujuan-tujua syara', khususnya terpeliharanya jiwa.sosial lainnya.Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- a) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik
- b) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktifitas yang tinggi
- c) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, 165.

<sup>32</sup> Siti khafidhoh, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*, E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomer 3, 592.



Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:<sup>33</sup>

1) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

3) Tunjangan Pensiun

Terlepas dari kenyataan makin banyak perusahaan yang memperpanjang batas masa purnabakti karyawannya, tetap merupakan fakta bahwa pada suatu saat setiap karyawan akan memasuki masa pensiun dan meninggalkan tanggung kekerjaan. Menghadapi kenyataan tersebut, hal penting yang perlu mendapat perhatian manajemen terkait dengan pemberian jaminan hari tua, yaitu:

---

<sup>33</sup> Ibid, 592.

- 4) Agar penghasilan para pensiunan masih mampu mempertahankan taraf hidup yang layak dan wajar.
- 5) Memperlakukan pensiunan sedemikian rupa sehingga tidak timbul persepsi bahwa perusahaan menggunakan pendekatan habis manis sepah dibuang.
- 6) Tunjangan Asuransi

Tunjangan kompensasi karyawan ini dapat berupa moneter atau medis. Dalam peristiwa kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang bergantung pada karyawan tersebut dibayar tunjangan tunai berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya (biasanya setengah sampai sepertiga upah mingguan rata-rata karyawan). Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.

- 7) Tunjangan upah supplemental

Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, upah pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik ditutup).<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada Media Group, 2009).

**BAB III**  
**PAPARAN DATA PENELITIAN**  
**DI PT. AGI JAYA INDO**

**A. Profil PT. AGI JAYA INDO**

**1. Sejarah singkat berdirinya PT. AGI JAYA INDO**

PT. Agi Jaya Indo didirikan berdasarkan Akte Notaris Dyah Antarukmi P.S.H, pada tahun 2014 dengan Akte Notaris nomer 15.Pt. Agi Jaya Indo merupakan pengembangan dari PT. MITRA TATA KERJA, yang berpengalaman dalam bidang *outsourcing, general trading and consulting* sejak tahun 2006. Bidang-bidang yang kami tangani ialah sebagai berikut;

- a. Penyedia Jasa Tenaga Kerja (*Outsourcing*)
- b. Penyedia Jasa Kebersihan, Pertamanan, dan Pemeliharaan Gudang (*Cleaning service, Landscaping, and Building Maintenance*)
- c. Penyedia Jasa Keamanan (*Security*)
- d. Perdagangan Umum/ perdagangan barang (*General Trading*)
- e. Jasa Konsultasi Bisnis dan Manajemen (*Consulting*).<sup>1</sup>

Proses pengembangan perusahaan PT. Agi Jaya Indo Pt. Agi Jaya Indo adalah perusahaan di bidang jasa pengelolaan dan penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*) yang telah dipercaya banyak perusahaan untuk mengelola dan menyediakan tenagakerja. Maksud dan tujuan Pt. Agi Jaya Indo adalah memberikan kemudahan pengelolaan SDM agar

---

<sup>1</sup><https://e-katalog.lkpp.go.id/info/penyedia/424442>,” diakses pada tanggal 25 September 2022 pukul 14.00.

perusahaan dapat berkonsentrasi dengan kesejahteraan dan memberikan kelebihan efisiensi dalam pengaturan biaya dan pengaturan hubungan ketenagakerjaan serta mendapatkan pelayanan yang profesional dari SDM yang terlatih dan berpengalaman. PT. Agi Jaya Indo berdiri pada tahun 2009 namun saat ini, bisnis *outsourcing* tersebut semakin berkembang pesat dengan banyaknya karyawan *outsourcing* yang dikelola mencapai 200 lebih dan perusahaan klien yang berjumlah 25 perusahaan. Perusahaan yang beralamat di Jl. Wonosalam.Kel. Kadipaten, Kab. Ponorogo.<sup>2</sup>

## 2. Visi Dan Misi

Visi PT Agi Jaya Indo: Menjadi mitra terpercaya dalam memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan. Misi PT Agi Jaya Indo:

- 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

Pada hakekatnya kinerja PT. Agi Jaya Indo dapat di klasifikasi kedalam empat golongan yang terdiri dari *outsourcing service*, *outsourcing* sebagai mitra usaha, jenis layanan PT Agi jaya indo dan kelebihan PT. Agi Jaya Indo sumber daya manusia *outsourcing*.

Hakekat sumber daya manusia *outsourcing service*antara lain:

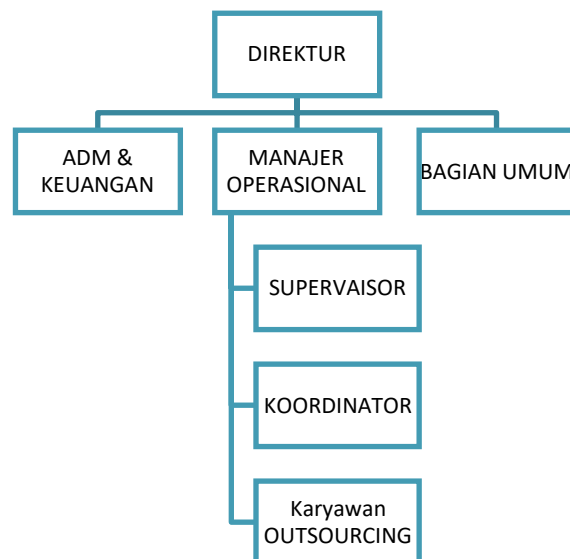
---

<sup>2</sup>Wawancara dengan Agus Khoirul (Selaku HRD PT. Agi Jaya Indo), 25 September 2022.

- 1) Sebagai perusahaan alih daya kesejahteraan *outsourcing*, PT Agi Jaya Indo menawarkan *one step service and solution* dalam hal menyelesaikan permasalahan yang terkait langsung maupun tidak langsung pada sistem dan
- 2) Sebagai perusahaan alih daya atau *outsourcing* PT. Agi Jaya Indo dengan adanya kesejahteraan tenaga kerja mampu menampung tenaga kerja yang sangat membutuhkan kinerjanya untuk kelangsungan hidup
- 3) Sebagai perusahaan alih daya itu sendiri PT. Agi Jaya Indo bekerja sama dengan vendor untuk memperluas jaringan.<sup>3</sup>

### 3. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Agi Jaya Indo membentuk bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: PT. Agi Jaya Indo

Gambar 3.1 . Struktur Organisasi PT. Agi Jaya Indo<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Agus, Wawancara, 27 September 2022.

Berdasarkan hal diatas dapat diketahui bahwa struktur organisasi

PT.Agi Jaya Indo sebagai berikut:

- 1) Pimpinan kantor (Direktur) yaitu Dyah Antarukmi P.S.H
- 2) Admin perpajakan dan keuangan antara lain ; Admin perpajakan bernama Silvi dan Admin keuangan bernama Eva ardiani
- 3) Manajer Operasional terdiri dari HRD bernama Agus Khoirul H, SPV bernama Siti, Koordinator bernama Teguh, Petugas *outsourcing* bernama Ari, Tantowi, Imam.
- 4) Bagian Umum Logistik bernama Irham.<sup>5</sup>

#### **4. Job Descript PT. Agi Jaya Indo**

##### **a. Manajer HRD**

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

---

<sup>4</sup>Eva Mardianai, Dokumentasi, 20 Juli 2022.

<sup>5</sup>Agus, Wawancara, 25 September 2022.

b. Manajer Operasional

Manajer operasional bertugas untuk membawahi wilayah wilayah operasional PT. Agi Jaya Indo serta mengantarkaryawan baru ke lokasi tugas untuk pertama kalinya, juga melayani karyawan dalam mengawasi hasil kinerja karyawan, menerima hasilkerja seluruh bagian operasional, dll. Semua aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan manajer operasional ini bertanggung jawab langsung kepada direktur. Sama seperti manajer HRD, Manajer Operasional juga membawahi dua PIC atau *Person In Charge*, yakni bagian yang menangani hal-hal tertentu dalam lingkup operasional perusahaan.

c. Admin Keuangan

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

d. *General Service / Office Boy*

Tugas dari *General Service* adalah menangani keluhan dan permintaan karyawan, register awal lamaran kerja yang masuk, dll. Seorang *General Service* di PT. Agi Jaya Indo juga bertugasmelayani dan melakukan perintah setiap keperluan dari semua elemen manajer di perusahaan tersebut.

## 5. Masa Perjanjian Waktu Kontrak Tertentu

- a. PWKT terhitung sejak tanggal pihak kedua bekerja sampai dengan satu tahun kedepan.
- b. Perubahan isi dan perjanjian itu dapat dilakukan apabila disepakati oleh kedua belah pihak dalam bentuk surat pemberitahuan.
- c. PWKT dapat diakhiri apabila:
  - 1) Pihak kedua tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik atau memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan ketentuan.
  - 2) Instansi pemberi pekerja tidak berkenan lagi menggunakan jasa pihak kedua (PT. Agi Jaya Indo) karena kesalahan pihak kedua.
  - 3) Perjanjian antar pemberi pekerja dengan pihak pertama telah berakhir.<sup>6</sup>

## 6. Daftar Perusahaan Pengguna Jasa

Daftar klien pengguna jasa *outsourcing* antara lain: RSUD Darmayu, RSUD Caruban, IAIN Ponorogo, Gedung Pemkab lantai enam dan delapan, SMP N 1 Ponorogo, Bank Jatim, SMK Bakti, PDAM.

## B. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. Agi Jaya Indo

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi lainnya.<sup>7</sup>Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Ridwan, menyebutkan

---

<sup>6</sup>Ibid.

<sup>7</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yhasa, 2022), 361.



bahwa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara Ajir dan mustajir, yaitu:

1. Upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
2. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjiannya
3. Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mampu mengerjakannya.
4. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.<sup>8</sup>

Untuk mengetahui penerapan sistem pengupahan PT Agi Jaya Indo maka peneliti melakukan penggalan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berikut adalah hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Agus Khoirul H selaku HRD PT Agi Jaya Indo, sebagai berikut:

Pengupahan yang berlaku di sini tergantung penempatan tempat kerja dan posisi yang dikerjakan, karena upah itu sendiri kan dari pihak kerja sama atau vendor yang dimana pihak vendor sudah membayarkan *feeterlebih* dahulu. Upah yang didapat pekerja saya itu ada bedanya seperti pekerja tetap yang ada di kantorsama pekerja *outsourcing*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang ditentukan dari PT. Agi Jaya Indo adalah menyesuaikan bidang dan projek yang di kerjakan pada karyawan masing - masing sesuai projek penempatan dan pihak vendor dalam pengupahan ini juga

---

<sup>8</sup>Ridwan, *Fikih Perburuhan*, Cetakan 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), 88.

menentukan upah yang akan diterima karyawan setiap awal bulan di berikan tepat waktu dan berlaku karyawan kontrak dan lapangan. Pada karyawan yang bekerja di kantor upahnya diberikan melalui pihak tangan pertama yaitu HRD, khusus untuk karyawan lapangan sesuai projek yang dijalankan, upahnya diberikan di awal bulan yang langsung diberikan kepada penanggung jawab dan penangungjawab nanti yang akan memberikan kepada karyawan lapangan, jika terjadi keterlambatan dalam pemberian upah hal ini disebabkan oleh penangung jawab dan biasanya PT menalangi dana sementara jika ada keterlambatan dari pihak vendor itu sendiri

Berdasarkan wawancara dari pihak admin keuangan sebagai pekerja tetap Eva Mardiani selaku adm. Keuangan sebagai berikut:

Saya bekerja disini sudah empat tahun, dan selama empat tahun sebagai adm. keuangan saya menerima gaji atau upah setiap awal bulan dengan upah yang saya terima sesuai dengan UMR daerah Ponorogo dan di potong sebesar 5% untuk jaminan BPJS Ketenagakerjaan, jaminan BPJS Kesehatan, JHT (Jaminan Hari Tua). Selanjutnya menurut pernyataan Ilham sebagai pekerja *outsourcing* di bagian *cleaning service* sebagai berikut:

Saya kan bertugas di bagian *cleaning service* dan upah yang saya terima selama kerja sebulan penuh itu kisaran 1.800.000 dan belum dipotong sama pihak perusahaan sebesar 10%. Jaminan yang saya dapatkan hanya jaminan kesehatan dan jamminnan ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang ditentukan dari PT. Agi Jaya Indo adalah tergantung pada UMK Daerah Ponorogo yang dimana sistem pengupahan tergantung dengan pemasukan yang diperoleh dari kerjasama dengan vendor itu sendiri hubungan kerja itu adanya tiga pihak yang saling berkaitan yaitu,

---

<sup>9</sup>Eva Mardianai, Wawancara, 25 September 2022.

perusahaan penyedia jasa atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, tenaga kerja atau pekerja, dengan berpatok pada upah minimum daerah ponorogo yaitu sebesar Rp. 1.954.281

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan bagian pengadaan barang tentang sistem pengupahan program kesejahteraan berpedoman dalam materi dan no materi.

Ibu Silvi selaku adm. Pengadaan barang di PT. Agi Jaya Indo yaitu sebagai berikut:

Disini saya bagian pengadaan barang yang dimana saya bertugas sebagai

Pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai undang undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimana upah dibayarkan sesuai UMK Daerah penempatan, setiap bulannya dibayarkan secara utuh dan tepat waktu tidak melebihi dan mengurangkan nominal upah sesuai perjanjian dari awal kesepakatan antara vendor dan karyawan *outsourcing* atau alih daya.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengadaan barang yang di kelola itu sendiri mengikuti tempat yang ditempati untuk bekerja dan stok barang yang akan di gunakan pekerja itu sudah terjamin karena stok juga akan memengaruhi pekerjaan yang akan dikelola, barang yang akan digunakan itu juga memengaruhi kinerja karyawan di tempat atau projek yang dikelola.

Pembayaran upah pekerja atau buruh di PT. Agi Jaya Indo dilakukan berdasarkan kesepakatan perjanjian kontrak kerja atau PWKT. Yaitu setiap kontrak kerja berguna selama satu tahun dan dapat diperpanjang jika perusahaan masih membutuhkan tenaga kerja lagi jadi bisa sewaktu waktu diperpanjang perjanjian kontrak. Seperti pada sistem upah pekerja tetap tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Silvi, Wawancara, 22 Juli 2022.

<sup>11</sup> Ibid.,

Menurut Silvi bagian kantor Perusahaan mempunyai jaminan yang komplit dari pekerja kontrak, seperti pernyataan berikut:

Pekerja tetap kerja selama satu bulan penuh dan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 2.100.000, yang dimana upah diatas UMK Daerah Ponorogo yang hanya 1. 900.00 dan pekerja kontrak *outsourcing* mendapatkan gaji sesuai UMK sebesar RP. 1.900.000

Berbeda dengan pendapat Ari selaku pekerja kontrak yang bertugas di bagian kebersihan terkait upah pekerja *outsourcing* sebagai berikut:

Upah yang saya terima dari PT. Agi Jaya Indo itu belum ada tambahan iuran untuk jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang potongannya berbeda dari pekerja lainnya karena tergantung pekerja senioritas atau lama kerja.<sup>12</sup>

Untuk sistem upah pekerja kontrak dan pekerja tetap pada dasarnya mengikuti penempatan kerja dan bidang yang dikelola. Untuk proyek yang dipegang pekerja kontrak sesuai bidangnya masing-masing dan keahlian.

Menurut bagian kantor adm. keuangan Silvi upah yang dibayarkan yaitu sebagai berikut:

Upah yang dilaksanakan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 yang dimana perjanjian tersebut sudah tepat sasaran dan dipergunakan sesuai apa yang sudah disepakati antar kedua belah pihak.<sup>13</sup>

Pernyataan itu didukung oleh salah satu pekerja tetap Evi yang lebih beruntung dan merasa wajar akan upah yang dibayarkan yaitu sebagai berikut:

Saya sebelumnya hanya pengangguran sebelum kerja di PT. Agi Jaya Indo dan dapat info lowongan dari teman yang bekerja di PT.

---

<sup>12</sup>Ari, Wawancara, 25 September 2022.

<sup>13</sup>Silvi, Wawancara 22 Juli 2022.

Agi Jaya. Dengan ini sangat menguntungkan bagi saya karena mendapatkan penghasilan selama bekerja di sini dan mendapatkan jaminan yang berguna untuk masa depan dan dari hasil kerja dapat untuk menabung dan dapat membeli apa yang mampu dibeli.<sup>14</sup>

Berbeda dengan salah satu pekerja kontrak Bapak Tantowi yang bagian keamanan di PDAM

Yang saya dapat upah dibayarkan sesuai perusahaan memberikan dan belum lagi ada potongan yang diberikan perusahaan dengan ini upah hanya cukup untuk makan sehari hari menyekolahkan anak dan belum memberikan hasil dari kerja dengan bermewah mewah.<sup>15</sup>

Menurut Bapak Asman pekerja kontrak bagian sopir, lama jam kerja berbeda dengan pekerja kontrak, sebagai berikut:

Yang saya tempati bagian sopir lama jam kerja mengikuti proyek yang dikelola yang dimana jam kerja saya 8 jam dengan waktu istirahat satu jam.<sup>16</sup>

Pernyataan diatas didukung oleh salah satu pekerja tetap yaitu Anis jam kerja dan tunjangan yang berbeda dengan pekerja kontrak sebagai berikut:

Saya beroperasi jam kerja selama Sembilan jam dan istirahat satu jam dengan fasilitas yang cukup memadai adanya tempat ibadah, adanya jaminan upah yang menggiurkan.<sup>17</sup>

Dari wawancara tersebut di atas dapat disampaikan bahwa sistem pengupahan pekerja kontrak dan pekerja tetap mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan di awal kesepakatan perjanjian kontrak yang dimana upah tersebut sesuai kinerja dan posisi yang di kerjakan, jadi pekerja kontrak dan pekerja tetap mampu mencukupi kelangsungan hidup dengan

---

<sup>14</sup>Evi, Wawancara, 20 Juli 2022.

<sup>15</sup>Tantowi, Wawancara, 25 September 2022.

<sup>16</sup>Asman, Wawancara, 25 September 2022.

<sup>17</sup>Anis, Wawancara, September 2022.

cukup, tetapi tidak dapat memfasilitasi hidupnya dengan bermewah-mewah.

Berdasarkan paparan data, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara Ajir dan mustajir, yaitu:

5. Upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
6. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjiannya
7. Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mampu mengerjakannya.
8. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.

### **C. Sistem Pengupahan Karyawan *Outsourcing* dalam Prespektif Ekonomi Islam**

Dalam Islam upah ditentukan melalui negosiasi atau kesepakatan antar pekerja dengan pengusaha berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan, serta harus disebutkan secara jelas besarnya. Tidak hanya jelas dalam besarnya upah namun, islam sendiri upah itu harus diberikan sebelum keringatnya kering, sistem pengupahan yang berlaku di PT. Agi Jaya Indo, berikut dampak dari sistem pengupahan yang berlaku di. PT. Agi jaya Indo.

Berikut ini wawancara kepada bapak Ari sebagai *cleaning service*:

Selama saya bekerja pihak perusahaan belum pernah mendapati pembayaran upah pokok yang menunggak atau tidak dibayar, upah

dibayar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Upah selama satu bulan di bayarkan setiap tanggal 25.<sup>18</sup>

Menurut Bapak Ari selaku karyawan *outsourcing* bagian *cleaning service* dalam wawancara tentang jaminan yang diberikan yang diberikan PT. Agi Jaya Indo, sebagai berikut:

Jaminan yang kita terima itu jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, hasil wawancara diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

Jaminan yang diterima karywan *outsourcing* itu hanya dua jaminan yang dimana setiap karywan membayar iuran secara empat tahap yang masing-masing pembayaran itu sesuai dengan potongan gaji yang selanjutnya dibayarkan untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp. 110.000 dan BPJS Kesehatan Rp. 200.000 setiap bulanya di potong 7% untuk karywan *outsourcing* dan karywan tetap 5%.<sup>19</sup>

Dari hasil diatas diatas, pemberi jaminan sosial tenaga kerja juga telah sesuai dengan prinsip dasar ekonomi islam yang mana karywan mendapatkan jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan BPJS Kesehatan, dengan adanya jaminan tersebut dapat digunakan oleh keluarganya, dan memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja di PT. Agi Jaya Indo dalam melakukan pekerjaannya.

Pada sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dilakukan sudah memenuhi karakteristik ekonomi islam, karena didalam perjanjian kerja telah disebutkan upah yang akan diterima oleh pekerja *outsourcing* dan atas dasar kerelaan tanpa adanya unsure paksaan yang ditujukan dengan kedua belah pihak mendatangi surat perjanjian kontrak tersebut.

---

<sup>18</sup>Ari, Wawancara.

<sup>19</sup>Ibid,.

Berdasarkan wawancara dengan satpam RSUD Darmayu, Bapak Irham sebagai berikut:

Selama empat tahun saya bekerja belum pernah gaji tidak dibayarkan sesuai perjanjian awal kontrak, dengan ditetapkan gaji setiap awal bulan saya terima sudah dapat mencukupi kebutuhan saya walaupun tidak dapat membeli atau memeperbelanjakan secara berlebihan dan sisanya gaji itu buat tabungan dan cicilan.<sup>20</sup>

Dari hasil wawancara diatas bahwasanya pekerja *outsourcing* yang sudah lama membuktikan bahwa upah atau gaji tetap dibayarkan sesuai perjanjian awal kontrak dengan demikian upah sesuai UMR Daerah Ponorogo dengan tepat dan tidak adanya kecurangan yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan sehingga karyawan nyaman dan merasa sejahtera karena upah sudah ditetapkan sejak awal perjanjian.

Selalu ada niat membayarkan upah pekerja *outsourcing* sesuai tanggal yang ditentukan dalam perjanjian kontrak kerja, dengan demikian bahwa pembayaran upah pekerja sudah memenuhi karakteristik ekonomi islam dengan tidak menunda pembayaran ipah pekerjaannya. Rasulullah SAW juga menganjurkan untuk memeberikan upah dan menjelaskan bagaimana upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh pekerja yang sesuai dengan perjanjiankerja.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan kebersihan Bapak Agung di Bank Jatim sebagai berikut:

Selama saya bekerja di bagian kebersihan di Bank Jatim sangat membantu untuk meringankan beban orang tua, hasil gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya yang di siini hanya ngontrak, dan dari pihak perusahaan juga memberikan

---

<sup>20</sup>Irham, Wawancara, 25 September 2022.



kenyamanan dan fasilitas yang memadai, sangat nyaman dan merasa di hargai di sini tenaga.<sup>21</sup>

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja *outsourcing* di bagian kebersihan selama lima tahun selalu mendapatkan gaji atau upah yang selalu tepat waktu dan tidak pernah mendapatkan upah yang tertunda selama bekerja, sistem pengupahan yang sudah terkait dengan perjanjian tidak dapat diubah sebaliknya karena sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk menyetujui perjanjian.

Nilai-nilai yang terdapat pada ekonomi Islam yang terkandung dalam pengupahan adalah keadilan dan kejujuran kerjasamanya antar perusahaan vendor dengan pekerja PT. Agi Jaya Indo memegang teguh prinsip adil dan jujur untuk menghindar kedzaliman dan kecurangan, hal ini sesuai dengan imbalan berdasarkan sistem upah yang dilakukan sama halnya dengan sistim pengupahan penulis juga telah memaparkan mengenai kesejahteraan dalam islam sebagai berikut. Menurut pandangan penulis, terlindunginya agama, harta, jiwa, akal dan kehormatan disini yaitu kita sebagai manusia sudah menjalankan perintah agama dengan benar, bisa melindungi harta, jiwa dan kehormatan yang kita miliki dari kemaksiatan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang belum melakukan hal tersebut dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan

---

<sup>21</sup> Agung, Wawancara, 25 September 2022

tersebut belum sejahtera dikarenakan belum terlindunginya agama, jiwa, akal dan kehormatan mereka.

#### **D. Dampak Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Dampak sistem pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja itu terbagi menjadi dua yaitu, dampak positif dan dampak negatif yang akan saling bersinambungan satu sama lain. Dari beberapa dampak yang terjadi dicari solusi untuk perbaikan kedepannya. Dalam sistem pengupahan ini berpengaruh untuk dampak kedepannya yang terdapat kendala yang harus dihadapi. Kesejahteraan tenaga kerja itu menyangkut pengupahan yang terjadi dimana dampak sistem pengupahan.

Berikut wawancara mengenai dampak positif sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan, wawancara dengan Bapak Irham,

Saya bekerja di perusahaan ini mampu membiayai pendidikan anak-anaknya saya jenjang yang lebih tinggi, walaupun saya hanya bekerja bagian kebersihan allhamdulillah ya cukup cukupkan dengan bekerja otomatis saya bisa membiayai kebutuhan keluarga saya yang dimana tanggungan di keluarga, dengan latar belakang saya yang hanya tamatan smp mampu membuktikan bahwa saya mampu menyekolahkan anak saya, menyukupi kebutuhan keluarga.<sup>22</sup>

Terpenuhinya biaya pendidikan keluarga karyawan Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di PT. Agi Jaya Indo Dari hasil penelitian, bahwasanya sistem upah yang diberikan kepada karyawan adalah berdasarkan senioritas ataupun lama kerja, serta adanya perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif yang dilihat dari prestasi kerja

---

<sup>22</sup>Agus, Wawancara, 25 September 2022.

Untuk mengetahui dampak apa saja yang diterima tenaga kerja dalam pengupahan selama bekerja dengan wawancara dengan Bapak Ari sebagai tenaga kerja *outsourcing* sebagai berikut:

Bagi saya dengan upah yang saya terima selama saya bekerja di PT. Agi Jaya Indo mampu membiayai uang sekolah kedua orang anak saya, dan sekarang anak saya sedang menuntut ilmu dibangku Perguruan Tinggi, dengan upah yang saya terima bisa buat kebutuhan sehari-hari walaupun tidak seperti lainnya yang bisa buat keperluan yang diluar kepentingan.<sup>23</sup>

Hal ini juga didukung oleh ungkapan bapak Amri, dan Wahyu yang mengatakan bahwa dengan upah yang mereka terima mampu membiayai uang sekolah anak mereka sampai sekarang. Ungkapan yang telah dinyatakan oleh beberapa karyawan menjadi bukti bahwa dengan upah yang mereka terima selama ini mampu mampu membiayai uang sekolah anak-anak mereka.

Terpenuhinya Kebutuhan sehari-hari karyawan Kebutuhan merupakan hal yang mendasar yang dibutuhkan oleh seseorang yang telah berkeluarga. Banyak hal yang berkaitan dengan kebutuhan keluarga. wawancara dengan bapak Ari sebagai berikut:

Didalam keluarga kepala keluarga harus bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarganya, merupakan seorang kepala keluarga, Saya memiliki tanggungan sebanyak 6 orang termasuk istri saya yang ikut tinggal bersama. Saya telah berkeluarga lebih kurang selama 10 tahun dan mampu memenuhi segala hal yang menyangkut kebutuhan keluarganya. Saya adalah satu-satunya yang menafkahi keluarga saya semenjak saya menikah dengan istri saya. Sebagai kepala keluarga saya adalah tulang punggung keluarga yang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Semenjak kerja di PT. Agi Jaya Indo *alhamdulillah* sudah tercukupi kebutuhan anak

---

<sup>23</sup>Ari, Wawancara, 25 September 2022.

istri saya, dan belum pernah anak saya yang belum makan dalam sehari kecuali bulan Ramadhan.<sup>24</sup>

Hal ini juga ditegaskan oleh Bapak Wahyu yang mengungkapkan bahwa :

Dengan upah yang saya terima *Inshaallah* sampai sekarang bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari istri dan anak-anak saya” Berdasarkan ungkapan dari bapak Ari dan Bapak Wahyu dapat disimpulkan bahwa dengan upah yang mereka terima dari bulan kebulan mampu memenuhi kebutuhan keluarganya dengan baik tanpa kekurangan.<sup>25</sup>

Dengan upah yang mereka terima karyawan kontrak mampu mencukupi segala hal yang menyangkut kebutuhan sehari-harinya. Seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarganya. Dampak Negatif Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Berikut dampak negatif dari sistim pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan.

Berikut adalah ungkapan beberapa karyawan yang bekerja di PT. Agi Jaya Indo. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Alim karyawan lapangan bagian kebersihan PT. Agi Jaya Indo penempatan di SMP Ma’arif mengungkapkan bahwa,

Saya memiliki 3 orang anak dan anak saya yang paling besar masih SMP. Dengan gaji yang saya terima sebagai karyawan lapangan PT. Agi Jaya Indo. tidak mampu membiyai pendidikan anak saya sepenuhnya. Kalau hanya mengandalkan upah saya saja tidak cukup untuk membiyai pendidikan anak saya, itupun sudah dibantu istri saya dengan jualan di rumah. Karna banyak pertimbangan dan kebutuhan lainnya kemungkinan besar saya tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan anak saya ke jenjang perguruan tinggi.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid.,

<sup>25</sup> Wahyu, Wawancara, 25 September 2022.

<sup>26</sup> Alim, Wawancara 28 September 2022.

Hal ini juga didukung oleh ungkapan Bapak Bahar yang menyatakan bahwa :

Dengan upah yang saya terima selama ini hanya bisa membantu separoh dari biaya pendidikan anak-anak saya, dan biaya yang lainnya saya cari dengan bekerja sampingan sebagai serabutan. Berdasarkan beberapa ungkapan karyawan yang bekerja di PT. Agi Jaya Indo.<sup>27</sup>

Berdasarkan wawancara diatas tentang dampak sistem pengupahan terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Agi Jaya Indo dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja hanya mengharapkan upah yang diterima dari PT saja tidak akan cukup untuk membiayai sepenuhnya biaya sekolah anak-anak tanpa dibantu dengan beberapa pekerjaan lain seperti bekerja sebagai seorang penjaga warung dan bekerja serabutan.

Berdasarkan seluruh hasil wawancara diatas tentang sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dapat disimpulkan bahwa pekerja kontrak dan pekerja tetap mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan di awal kesepakatan perjanjian kontrak yang dimana upah tersebut sesuai kinerja dan posisi yang di kerjakan, jadi pekerja kontrak dan pekerja tetap mampu mencukupi kelangsungan hidup dengan cukup, tetapi tidak dapat memfasilitasi hidupnya dengan bermewah-mewah.

Selanjutnya menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menggunakan kriteria tahapan kesejahteraan keluarga

---

<sup>27</sup>Bahar, Wawancara, 25 September 2022.

untuk mengukur kesejahteraan. Lima pengelompokan tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN adalah sebagai berikut:

- a. Keluarga pra sejahtera, adalah keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu atau lebih dari 5 kebutuhan dasarnya (*basic needs*) sebagai keluarga sejahtera tahap I, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, sandang, pangan, papan dan kesehatan.
- b. Keluarga sejahtera tahap I, adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut. b) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih. c) Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian. d) Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah. e) Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber-KB dibawa ke sarana/petugas kesehatan. f) Keluarga sejahtera tahap II, yaitu keluarga-keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kriteria keluarga sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologis, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur. b) Paling kurang, sekali seminggu keluarga menyediakan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk. c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru pertahun. d) Luas lantai rumah paling kurang delapan meter persegi tiap penghuni

- rumah. e) Seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat. f) Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap. g) Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin. h) Seluruh anak berusia 5-15 tahun bersekolah pada saat ini. i) Bila anak hidup 2 atau lebih, keluarga yang masih pasangan usia subur memakai kontrasepsi (kecuali sedang hamil).
- c. Keluarga sejahtera tahap III, yaitu keluarga yang memenuhi syarat, syarat pengembangan keluarga, yaitu: a) Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama. b) Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga. c) Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga. d) Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. e) Mengadakan reaksi bersama diluar rumah paling kurang 1 kali per bulan. f) Dapat memperoleh berita dari surat kabar, TV atau majalah. g) Anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat.
- d. Keluarga sejahtera tahap III plus, yaitu keluarga yang dapat memenuhi Kriteria, kriteria pengembangan keluarganya, yaitu: a) Secara teratur atau pada waktu tertentu dengan sukarela memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam

bentuk materi. b) Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/ yayasan /institusi masyarakat.



## BAB IV

### ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

#### A. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. Agi Jaya Indo

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 1.954.281,32.6 Pekerja *outsourcing* di PT. Agi Jaya Indo Ponorogo upah 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 PDAM upah satpam sekitar 900.000 sampai 1.000.000. jadi sangat berbeda-beda upah yang di berikan PT. Agi Jaya Indo terhadap karyawannya dan belum sesuai UMR kabupaten Ponorogo.

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 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 menekan gaji sesuai UMR kota masing-masing.

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.

Upah tenaga kerja *outsourcing* yang diperbantukan di *security* di PT. PDAM, namun menurut keterangan pekerja *outsourcing* lain yaitu bapak tantowi para pekerja sering mendapatkan upah tambahan atau mereka sering menyebutnya dengan “ceperan” dari kantor, Menurut bapak tantowi sekali keluar masuk para *security* mendapatkan “ceperan” 50.000- 100.000 rupiah

## **B. Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Agri Jaya Indo dalam perspektif Ekonomi Islam**

Berdasarkan pemaparan data sebelumnya pada bab tiga yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa upah yang dikelola PT. Agi Jaya Indo telah menerapkan prinsip dasar pengupahan dalam relasi ajir dan mustajir, meskipun dalam mekanisme pengupahan masih ada beberapa prinsip dasar pengupahan yang tidak diterapkan secara keseluruhan. Dalam hal ini penerapan prinsip dasar masih belum diterapkan keseluruhannya yaitu adanya upah pekerja diberikan dengan ukuran dan tidak membebanni, dan masih adanya kurangnya kebebasan hak pekerja untuk menentukan besaran upah yang diterima.

Menurut Ridwan, prinsip dasar-dasar pengupahan yaitu terdiri dari upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai, upah hendaknya di bayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjian, Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang secara fisik mereka tidak mampu mengerjakannya, majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja. Tetapi dari prinsip dasar pengupahan tersebut yang tidak diterapkan secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dianalisis bahwa pengupahan dalam islam sudah sesuai yang terlaksana di dalam sistem pengupahan PT. Agi Jaya Indo.<sup>1</sup>

Sistem pengupahan menurut Kaidah Ekonomi yang dilakukan PT. Agi Jaya Indo dengan menerapkan:

1. Gaji Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

---

<sup>1</sup>Ridwan, *Fikih Perburuhan*, Cetakan 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), 88.

Pada sistem penggajian tenaga kerja *outsourcing* yang dilakukan sudah memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena dalam perjanjian kerja telah disebutkan upah yang akan diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* dan atas dasar kerelaan tanpa adanya unsur paksaan yang ditunjukkan dengan kedua belah pihak menandatangani surat perjanjian kerja tersebut.<sup>2</sup>Berdasarkan hal tersebut gaji disebutkan sebelum pekerjaan dimulai yaitu adanya perjanjian kontrak yang ditetapkan PT dan isi dalam perjanjiannya itu meliputi kontrak kerja satu tahun dan gaji atau upah yang diterima sesuai dengan UMR kota Ponorogo dan sesuai dengan peraturan PT dalam penggajian karyawan yaitu setiap awal bulan dan adanya jaminan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagarejaan yang didapat.Berdasarkan hal tersebut dapat dianalisis bahwa penerapan gaji disebutkan sebelum pekerjaan dimulai.

Berdasarkan hal tersebut dapat dianalisis bahwa sistem gaji disebutkan sebelum pekerjaan dimulai sudah sesuai dengan prinsip pengupahan tenaga kerja yang dikemukakan oleh Ridwan .

1. Membayarkan Upah Sebelum Kering Keringatnya

Selalu berusaha membayarkan upah karyawan sesuai tanggal yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah tenaga kerja *outsourcing* belum memenuhi karakteristik ekonomi Islam dengan tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerjaannya.Rasulullah juga

---

<sup>2</sup>Ridwan, *Fikih Perburuhan*, 88.

menganjurkan untuk memberikan upah dan menjelaskan bagaimana upah pokok dan tunjangan tetap yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* yang sudah tertera dalam perjanjian kerja.<sup>3</sup>

Berdasarkan hal tersebut dapat dianalisis bahwa membayarkan upah sebelum kering keringatnya belum sesuai dengan pendapat Ridwan bahwa perusahaan masih belum tepat waktu dalam pengupahan disebabkan karena keterlambatan dari pihak vendor.

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Agi Jaya Indo membayarkan upah sesuai apa yang sudah tertera dalam awal perjanjian kontrak tidak adanya menunda upah yang akan diberikan karyawan yang dimana upah dari kesepakatan awal tidak dapat dirubah kecuali adanya perpanjangan kontrak kerja dengan perusahaan yang dikerjakan.

## 2. Adil dan Jujur

Nilai-nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam pengupahan adalah keadilan dan kejujuran. Dalam kerjasamanya, perusahaan vendor dengan PT. Agi Jaya Indo memegang teguh prinsip adil dan jujur untuk menghilangkan kezaliman dan kecurangan, hal ini sesuai dengan imbalan karyawan yang mereka terima dengan tenaga yang dikeluarkan pada saat mereka bekerja. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bila dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk

---

<sup>3</sup>Ibid, 88.

memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah.

Berdasarkan hal tersebut dapat dianalisis bahwa penerapan adil dan jujur belum sesuai dengan yang dilakukan sistem pengupahan di PT. Agi Jaya Indo dengan sistem di awal perjanjian yang sudah tepat.

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa karyawan di PT. Agi Jaya Indo menjalankan tugasnya sebagai *outsourcing* dengan adil dan jujur.. Adapun yang dialami PT. Agi Jaya Indo berdasarkan sistem upah yang dilakukan telah sesuai dengan syariat islam yang dimana syariat islam menganjurkan upah diterima oleh pihak pekerja sesuai dengan tenaga yang diberikan, pekerja tidak boleh dirugikan di eksploitasi tenaganya karena mengingat keadaan sosial pekerja pada posisi perekonomian.

Seperti para pekerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Agi Jaya Indo, mereka juga menginginkan kesejahteraan hidup yang lebih layak. Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang juga membutuhkan ketenangan dalam lingkungan kerja, baik ketenangan hati maupun pikiran, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan hati yang senang dan ikhlas agar pekerjaan yang dilakukan mendapatkan pahala.

Berdasarkan paparan diatas dapat dianalisis PT. Agi Jaya Indo upaya yang dilakukan perusahaan dalam mensejahterakan tenaga kerja yaitu dengan cara memeperbanyak kerjasama projek dengan vendor lain

yang dapat memengaruhi dari segi banyaknya pendapatan yang di dapat dari proyek, kerjasama antara proyek dan perusahaan menghasilkan pendapatan, semakin banyak proyek yang dikelola perusahaan maka semakin banyak pula pemasukan yang di peroleh perusahaan dan sebaliknya maka semakin sedikit proyek kerjasama maka semakin sedikit pula pendapatan yang didapat, yang diupayakan perusahaan dari kerjasama dengan proyek lain yaitu dengan cara memrekrutmen tenaga kerja sebanyak banyaknya dengan cara menyebarkan brosur dan memperluas jaringan dengan karyawan.

Selanjutnya cara perekrutmen tenaga kerja yaitu proses seleksi tenaga kerja yang akan di rekrutmen bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dimaksud, menggunakan PWKT (perjanjian kontrak waktu tertentu) anantara pegawai dan perusahaan karena kontrak pengguna jasa hal itu juga akan selalu diperbarui artinya bisa saja satu tahun di perbarui bisa saja satu tahun tidak perbarui, sehingga kalau tidak diperpanjang secara otomatis ketika pekerja itu tidak dipakai dengan sendirinya putus kerja, jika ingin diperpanjang tinggal mengurus kembali PWKT nya saja. Bahwa kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang dikelola di PT. Agi Jaya Indo tergolong kedalam tingkat kesejahteraan sedang, yang manamereka sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dengan baik dan bahkanada yang bisa menyekolahkan anaknya kejenjang perguruan tinggi, tetapi merekabelum bisa memanjakan keluarga dengan kemewahan.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa sistem upah yang diberikan kepada karyawan adalah berdasarkan bidang yang dikerjakan, serta adanya perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif yang dilihat dari prestasi kerja.

### **C. Analisis Dampak Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Berdasarkan penjelasan dari beberapa dampak yang terjadi dicari solusi untuk perbaikan kedepannya. Dalam sistem pengupahan ini berpengaruh untuk dampak kedepannya yang terdapat kendala yang harus dihadapi. Kesejahteraan tenaga kerja itu menyangkut pengupahan yang terjadi dimana dampak sistem pengupahan diketahui bahwa tidak seimbang dengan dampak pengupahan karyawan *outsourcing* dan ada dua unsure dampak yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Analisis Dampak Positif Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan, terpenuhinya biaya pendidikan keluarga karyawan Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di PT. Agi Jaya Indo mengenai dampak upah terhadap kesejahteraan karyawan Hal ini terlihat dari kemampuan karyawan menyekolahkan anak-anaknya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti ketingkat perguruan tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan upah yang diterima oleh karyawan PT. Agi Jaya indo khususnya karyawan kontrak tergolong kepada keluarga yang sejahtera tidak hanya didunia saja namun juga diakhirat. Tujuan kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah



merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (*Falah*), serta kehidupan yang baik dan terhormat. Untuk mencapai kehidupan yang terhormat, dengan upah yang diterima karyawan kontrak PT. Agi Jaya Indo mampu membiayai pendidikan anak-anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan hanya semata-mata untuk mencapai *falah* dalam kehidupannya.

## 2. Dampak Negatif Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berikut dampak negatif dari sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan.

- a. Kesulitan dalam biaya pendidikan dan rendahnya tingkat pendidikan. Pendidikan pada dasarnya pondasi yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan kehidupan. Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula pengetahuan yang kita miliki. Banyak orang yang tidak mampu melanjutkan pendidikannya karena terhalang oleh biaya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang kita tempuh maka semakin tinggi pula biaya yang kita butuhkan.

PT. Agi Jaya Indo dapat disimpulkan bahwa kalau hanya mengharapkan upah yang diterima dari PT saja tidak akan cukup untuk membiayai sepenuhnya biaya sekolah anak-anak tanpa dibantu dengan beberapa pekerjaan lain seperti bekerja sebagai seorang penjaga warung dan bekerja serabutan.

Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) menggunakan kriteria tahapan kesejahteraan keluarga untuk mengukur

kesejahteraan. Lima pengelompokan tahapan keluarga sejahtera menurut BKKBN adalah sebagai berikut:

- e. Keluarga pra sejahtera, adalah keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu atau lebih dari 5 kebutuhan dasarnya (*basic needs*) sebagai keluarga sejahtera tahap I, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, sandang, pangan, papan dan kesehatan.
- f. Keluarga sejahtera tahap I, adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut. b) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih. c) Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian. d) Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah. e) Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber-KB dibawa ke sarana/petugas kesehatan.
- g. Keluarga sejahtera tahap II, yaitu keluarga-keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kriteria keluarga sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologis, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur. b) Paling kurang, sekali seminggu keluarga menyediakan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk. c) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru pertahun. d) Luas lantai rumah paling kurang

- delapan meter persegi tiap penghuni rumah. e) Seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat. f) Paling kurang satu orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap. g) Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin. h) Seluruh anak berusia 5-15 tahun bersekolah pada saat ini. i) Bila anak hidup 2 atau lebih, keluarga yang masih pasangan usia subur memakai kontrasepsi (kecuali sedang hamil).
- h. Keluarga sejahtera tahap III, yaitu keluarga yang memenuhi syarat, syarat pengembangan keluarga, yaitu: a) Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama. b) Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga. c) Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga. d) Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. e) Mengadakan reaksi bersama diluar rumah paling kurang 1 kali per bulan. f) Dapat memperoleh berita dari surat kabar, TV atau majalah. g) Anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat.
- i. Keluarga sejahtera tahap III plus, yaitu keluarga yang dapat memenuhi Kriteria, kriteria pengembangan keluarganya, yaitu: a) Secara teratur atau pada waktu tertentu dengan sukarela memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam

bentuk materi. b) Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/ yayasan /institusi masyarakat.

Dari hasil wawancara di bab tiga bahwa dapat di analisis tingkat kesejahteraan diukur menurut BKKBN belum semuanya indikator di kerjakan. Program kesejahteraan karyawan dapat diberikan secara materi maupun non materi

Gaji pokok karyawan atau tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Agi Jaya Indo adalah Pekerja *outsourcing* di PT. Agi Jaya Indo Ponorogo upah belum sesuai Upah Minimum Kabupaten Ponorogo, seperti yang di IAIN Ponorogo yaitu sebesar Rp.1.8500.000. untuk *security*. 1.800.000 bagi *cleaning service*, upah di setiap instansi yang pemberi pekerja sangat berbeda-beda menjadikan PT. Agi Jaya Indo juga variasi dalam memberikan upah kepada pekerja. Di perusahaan PDAM upah satpam sekitar 900.000 sampai 1.000.000. jadi sangat berbeda-beda upah yang di berikan PT. Agi Jaya Indo terhadap karyawannya dan belum sesuai UMR kabupaten Ponorogo.

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 di atur upah lembur, tapi upah lembur juga tidak dapat oleh pekerja,

mungkin tidak setiap hari ada lembur. Dapat disimpulkan bahwa pekerja *outsourcing* PT. Agi Jaya Indo 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.

Dari indikator diatas dapat kita lihat bahwa kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ada di Iain dan Pdam tergolong kedalam tingkat kesejahteraan tahap I, yang mana mereka sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dengan baik dan bahkan ada yang bisa menyekolahkan anaknya ke jenjang perguruan tinggi, tetapi mereka belum bisa memanjakan keluarga dengan kemewahan, keluarga sejahtera tahap I, adalah keluarga yang sudah dapat memenuhi kebutuhan yang sangat mendasar, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan, yaitu: a) Anggota keluarga melaksanakan ibadah menurut agama yang dianut. b) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih. c) Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian. d) Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah. e) Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber-KB dibawa ke sarana/petugas kesehatan

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai analisis tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan PT. Agi Jaya, dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang disajikan kemudian penulis menganalisis data tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa: Dalam upaya mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* usaha yang dilakukan oleh PT. Agi Jaya Indo dapat dikatakan sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu berupa upah yang adil serta pemberian jaminan sosial, walaupun upah yang diberikan belum sesuai dengan UMK Ponorogo tahun 2022. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik bagi pekerja maupun bagi majikan. Jika upah terlalu rendah, maka pekerja tidak akan bekerja secara maksimal dan sebaliknya, jika upah terlalu tinggi maka sang majikan tidak mendapat keuntungan serta tidak dapat menjalankan perusahaannya. Selain upah, pihak PT. Agi Jaya Indo juga telah memberikan alat penunjang kesejahteraan lainnya berupa uang lembur, uang makan, uang baju, bantuan akhir tahun, tunjangan hari raya, serta pemberian bonus, walaupun tunjangan kesejahteraan tersebut tidak semuanya didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* bagian *cleaning service* tetapi hal tersebut sudah sesuai dengan perjanjian awal yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam penandatanganan diperjanjian kontrak kerja sebelum mereka

bekerja, sehingga tidak ada yang dirugikan dalam hal ini, serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan. Tenaga kerja juga mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak pernah merasakan adanya sikap diskriminasi dari pihak manapun, tetapi akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterakan tenaga kerja *outsourcing* PT. Agi Jaya Indo diimbangi dengan menyesuaikan peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja *outsourcing*, serta bertumpu pada visi dan misi serta nilai-nilai dari PT. Agi Jaya Indo itu sendiri.

## **B. Saran**

Penelitian ini merupakan penelitian dalam menganalisis tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Agi Jaya Indo Ponorogo. Dari penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam bidang ekonomi, kemudian terdapat beberapa saran dari penulis antara lain:

1. Kepada Pimpinan PT. Agi Jaya Indo agar lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawan serta memperlakukan mereka sebaik mungkin.
2. Kepada Pimpinan Perusahaan Vendor agar lebih memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang berada dibawah naungan perusahaanya.
3. Kepada personalia agar memperhatikan kebijakan yang lebih adil dan bijaksana, dengan upaya meningkatkan upah atau penghasilan pekerja

sehingga hal tersebut akan berdampak langsung pada besarnya kontribusi dalam meningkatkan ekonomi keluarga.

4. Kepada tenaga kerja *outsourcing* khususnya yang bekerja di PT. Agi Jaya Indo agar memperhatikan kaidah-kaidah agama, agar bekerja tidak hanya mengejar upah melainkan mengharapkan ridho Allah dengan mendasari niat karena ibadah.



## DAFTAR PUSTAKA

Agus Guntoro. *Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Prespektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2016.

Agus Khoirul. Wawancara, 22 September 2022.

Andi Mappiare. *Dasar-dasar Metodologi Riset Kualitatif Untuk Ilmu Sosial dan Profesi*. Malang: Jengala Pustaka Utama, 2009.

Andriyani Dyah. *Analisis Dampak Sistem Kontrak Kerja terhadap Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Pekerja : Studi Kasus pada Outcor di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Sanata Dharma University, 2020.

Departemen Agama RI. *Al- Quran dan Terjemahannya*. Bogor: Lembaga Percetakan Al-Qur'an, 2010.

Eva Mardianai. Wawancara, 20 Juli 2022.

Faiz, Mohammad. "Outsourcing ( Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan." *www.panmohammadfaiz.com* (blog), 20 Juli 2007.

Fithriyyati Choliliyya. *"Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja DI PT. Pesona Cipta Yogyakarta."* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Hari Mubarak. *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing di PT. Bank BRISyariah Pusat*. Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019.

Isbandi Rukminto Adi. *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Jakarta: FISIPUI Press, 2004.

Istianah Ni'mah. *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Prespektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. Vol. Volume 4. Jurnal Ekonomi Syariah, Nomor 2, 2016.

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

Kutmajaya. *Peran dan Strategi Outsourcing PT. Duta Griya Sarana Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Berkualitas pada Bank Syariah Pusat*, 2011.

Moch. Nurachmad. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*. No. 1. Vol. 1 vol. Jakarta: Visimedia, 2009.

Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2012.

Nanda Syahputri. *Potret Kesejahteraan Pegawai Outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) BENGKULU dalam Prespektif Ekonomi Islam*. IAIN Bengkulu, 2019.

Restu Khusnul Latifah. *Kesejahteraan Buruh Outsourcing di Perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Rudi Sugiarto. *Sistem Pengupahan Outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam Prespektif Ekonomi Islam*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2010.

Silvi. Wawancara 22 Juli 2022, 22 Juli 2022.

Sugiyono. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).*

Bandung: Alfabeta, 2010.

———. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).*

Sulistiyowati Irianto. *Metode Penelitian Hukum : Konsentrasi dan Refleksi.*

Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2009.

Utomo, Laksanto. “Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal Lex Publikca* 1 (2014).

