

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWAN
OUTSOURCING DI PT. SWAPRO INTERNATIONAL**

SKRIPSI

Oleh

Ulil Ala'i

NIM. C92217113



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Surabaya

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulil Ala'i

NIM : C92217113

Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Perdata Islam/ Hukum
Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di
PT. SWAPRO International

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 13 Agustus 2021

Saya yang menyatakan,



Ulil Ala'i

NIM. C92217113

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ulil Ala'i NIM C92217113 ini telah diperiksa dan disahkan untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 22 Juli 2021

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Hj. Nurhayati'.

Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag.

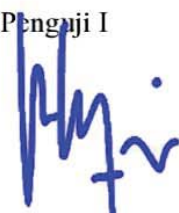
NIP. 196806271992032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ulil Ala'i NIM C92217113 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Jum'at, 30 Juli 2021 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Majelis munaqasah Skripsi :

Penguji I



Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag.
NIP. 196806271992032001
Penguji III

Penguji II



Dr. Samuri, M.Fil.I
NIP. 197601212007101001
Penguji IV



Dr. Holilur Rohman, MHI
NIP. 198710022015031005



Abdul Haris Fitri Anto, S.Psi, M.Si
NIP. 198506242020121003

Surabaya,
Mengesahkan, Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



Prof. Dr. H. Masruhan, M.Ag
NIP. 195904041988031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ulil Ala'i
NIM : C92217113
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syari'ah dan Hukum / Hukum Perdata Islam
E-mail address : ulilalai99@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. SWAPRO
INTERNATIONAL**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 4 Januari 2022

Penulis

()
Ulil Ala'i

Skripsi dengan judul Analisis Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International ini merupakan hasil penelitian yang memuat dua rumusan masalah, yaitu: (1) Bagaimana Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International? (2) Bagaimana Analisis Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International?.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Pengupahan yang diterapkan PT. SWAPRO International berdasarkan ketentuan upah minimum kantor penempatan untuk gaji pokok karyawan dan insentif dari ketentuan klien. Karyawan hanya menerima upah sebesar 50% dari keseluruhan upah yang tercantum dalam kesepakatan. Menurut pihak PT. SWAPRO penundaan sebagian upah awalnya dijanjikan akan dibayarkan dibulan berikutnya, penundaan upah juga disebabkan ketentuan dari klien tanpa ada kesepakatan sebelumnya dan upah baru dibayarkan beberapa bulan setelah upah tersebut dijanjikan. (2) Menurut hukum islam, pengupahan karyawan PT. SWAPRO termasuk akad *fasid* (rusak). Karena terdapat syarat dari rukun *al-ijārah* yang tidak terpenuhi seperti penundaan pembayaran upah tanpa ada kesepakatan yang menjadikan kesalahpahaman dan karyawan merasa dirugikan. Sedangkan menurut UU No. 13 Tahun 2003, pengupahan karyawan PT. SWAPRO memenuhi pasal 89 tentang upah minimum, karena upah pokok yang diterima karyawan sesuai ketentuan upah minimum. Sementara itu, penundaan setengah upah karyawan bersifat menyimpang karena insentif yang dibayar setengah termasuk dalam upah pendapatan pekerja sebagai perhitungan pajak tanpa ada kesepakatan sebelumnya meskipun tidak ada unsur kesengajaan yang dilakukan PT. SWAPRO.

Dari hasil penelitian diatas, maka sebaiknya PT. SWAPRO pada saat perjanjian memberikan penjelasan lebih rinci kepada karyawan *outsourcing* tentang kontrak perjanjian dan pengupahan. Dan sebaiknya PT. SWAPRO sebagai perusahaan alih daya memberikan ketegasan kepada perusahaan kliennya untuk memberitahukan jika terdapat pembayaran upah yang dibayarkan setengah dari keseluruhan upah agar tidak terjadi kesalahpahaman dan salah satu pihak tidak merasa dirugikan.

BAB III	GAMBARAN UMUM DAN PENERAPAN PENGUPAHAN YANG DILAKUKAN PT. SWAPRO INTERNATIONAL TERHADAP KARYAWAN <i>OUTSOURCING</i>.....	45
	A. Profil PT. SWAPRO International	45
	1. Sejarah Perusahaan	45
	2. Visi dan Misi	47
	3. Struktur Organisasi	47
	4. Pelayanan <i>Outsourcing</i> di PT. SWAPRO International ...	48
	5. Perusahaan Klien PT. SWAPRO International.....	50
	6. Proses Rekrutmen Karyawan <i>Outsourcing</i>	52
	7. Jam Kerja.....	54
	8. Fasilitas dan Pembiayaan	55
	B. Kontrak Perjanjian Kerja antara PT. SWAPRO International dengan karyawan <i>Outsourcing</i>	56
	C. Sistem Pengupahan PT. SWAPRO International Terhadap Karyawan <i>Outsourcing</i>	59
	1. Latar Belakang Sistem Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i>	59
	2. Sistem Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i>	62
BAB IV	ANALISIS HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWAN <i>OUTSOURCING</i> DI PT. SWAPRO INTERNATIONAL.....	66
	A. Analisis Hukum Islam terhadap Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT. SWAPRO International	66
	B. Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT. SWAPRO International	71
BAB V	PENUTUP	76
	A. Kesimpulan.....	76
	B. Saran.....	77
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	LAMPIRAN	

Dari QS. Al – Maidah ayat 2 diatas dapat dijelaskan bahwa kegiatan bermuamalah sangat dianjurkan dalam islam. Kegiatan yang dimaksud seperti saling membantu dalam hal kebaikan, saling tolong – menolong dalam hal bekerja sama untuk menjalankan usaha atau kemitraan, dan senantiasa bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan dan kelangsungan hidup. Hal tersebut tentunya mencerminkan asas *mu'awanah* dan asas *musyarakah* yang keduanya mewajibkan kita untuk saling tolong menolong dan bekerja keras.⁴ Sebagai manusia kita mempunyai kebutuhan yang sangat beragam, oleh karena itu kita diwajibkan untuk bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan. Hal tersebut sesuai dengan QS. Az – Zukruf ayat 32 yang berbunyi :

⁴ Abdul Munib, "Hukum Islam dan Muamalah (Asas-Asas Hukum Islam dalam Bidang Muamalah)", 75

Kontrak perjanjian kerja jika dikaitkan dari segi hukum islam termasuk dalam akad sewa – menyewa atau *al-ijārah* . *Al-ijārah* merupakan pemindahan hak guna atau manfaat atas suatu benda dalam waktu yang telah disepakati kedua pihak dengan pembayaran sewa (*ujrah*). *Ujrah* yang wajib dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pemanfaatan benda yang disewa sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian. Jika dalam lingkup pekerjaan, *ujrah* akan dibayarkan setelah kewajiban pekerja selesai dilakukan, artinya majikan/perusahaan wajib membayarkan upah kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah dilakukan.⁷

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/perusahaan akan timbul karena ada suatu perjanjian. Pada masa sekarang, hubungan kerja secara global termasuk dalam hubungan kerja fleksibel. Kata fleksibel

⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta : Sinar Grafika, 2000), 144-151

Sampai saat ini yang menjadi polemik terutama dalam dunia ketenagakerjaan yaitu mengenai permasalahan sistem *outsourcing*. Urgensi adanya sistem *outsourcing* di Indonesia adalah mengenai pertumbuhan jumlah penduduk yang berdampak pada bertambahnya penduduk yang memasuki usia kerja serta tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Akibat kondisi tersebut, maka muncullah pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Kata *outsourcing* dapat disebut perjanjian pemborongan pekerjaan.⁹ *Outsourcing* sendiri tidak dijelaskan dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, akan tetapi pada pasal 64 dinyatakan secara tersirat bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja maupun buruh yang dibuat secara tertulis.

⁹ Siti Kunarti, “Perjanjian Penerimaan Pekerja (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 9 No. 1 Januari 2009, 67

Permasalahan pro kontra terhadap sistem *Outsourcing* tidak hanya mengenai tuntutan hak pekerja tetapi juga mengenai permasalahan upah. Upah sebenarnya diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan kesepakatan awal kedua pihak. Namun faktanya pembayaran upah sering terjadi perselisihan, seperti pihak perusahaan tidak terbuka kepada pekerja dalam permasalahan upah yang mengakibatkan terjadi kesalah pahaman antara pekerja dengan perusahaan.

[illegible]

Dari permasalahan upah diatas hampir sama halnya dengan permasalahan yang terjadi di PT. SWAPRO International. PT. SWAPRO International merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dibidang jasa rekrutmen karyawan yang menyediakan tenaga kerja kontrak untuk dipekerjakan di perusahaan kliennya. Karyawan yang dinyatakan diterima akan mengikatkan diri dalam kontrak perjanjian sebagai karyawan PT. SWAPRO International. Karyawan akan menerima upah setelah melaksanakan pekerjaannya, tentunya besaran upah sesuai dengan kesepakatan awal. Namun, PT. SWAPRO tidak terbuka kepada karyawan tentang pembayaran upah sebagai hak pekerja yang menimbulkan kesalahpahaman antara karyawan dan PT. SWAPRO International. Oleh karena itu, dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan upah yang terjadi antara PT. SWAPRO International dengan karyawan *Outsourcing* yang berjudul Analisis Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International. Selanjutnya, kata PT. SWAPRO International akan ditulis PT. SWAPRO di bab-bab berikutnya.

- ### C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. SWAPRO International?
2. Bagaimana Analisis Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International?

Kajian pustaka pada dasarnya bertujuan agar peneliti memperoleh gambaran jelas mengenai perbedaan topik permasalahan yang telah diteliti sebelumnya dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti sehingga tidak terjadi pengulangan penelitian kembali.¹³

[illegible]

1. Skripsi Zumrotul Asiah, “*Analisis Hukum Islam dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang*”¹⁴

Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah skripsi ini membahas mengenai sistem pengupahan karyawan pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kabupaten Malang yang belum memenuhi kriteria penetapan upah dalam hukum islam dan tidak mengatur mengenai jam lembur karyawan.

2. Skripsi Nafidatur Rohmah dengan judul skripsi “ *Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten No. 19 Tahun 2010 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja di Unit Usaha Pelanggan*”

[illegible]

Dari rumusan masalah serta tujuan masalah diatas, maka adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi peneliti serta pembaca. Adapun kegunaan penelitian ini jika dilihat dari dua aspek, yaitu :

Dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu peneliti dan memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang muamalah terutama bagi pihak PT. SWAPRO International mengenai permasalahan upah serta keterbukaan dengan karyawan saat berlangsungnya akad perjanjian.

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta pemahaman yang lebih jelas bagi pembaca mengenai pengupahan menurut hukum islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Definisi Operasional adalah penjelasan mengenai bagaimana teknik atau cara untuk mengukur suatu permasalahan yang akan diteliti. Untuk

Adapun judul skripsi yang akan diteliti yaitu tentang Analisis Hukum Islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International. Agar tidak terjadi kesalahpahaman mengenai judul skripsi ini, maka peneliti uraikan pengertian judul skripsi ini sebagai berikut :

1. Hukum Islam : Keseluruhan aturan – aturan yang merupakan hasil ijtihad para fuqaha yang bersumber dari dari Al – Qur'an dan Sunnah yang wajib untuk ditaati oleh seluruh umat muslim.¹⁶ Dalam penelitian ini mengfokuskan pada hukum islam tentang akad *al-ijārah* (sewa-menyewa) yang membahas terkait permasalahan upah (*ujrah*) terhadap karyawan *outsourcing* di PT. SWAPRO International.
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003: Peraturan yang dikeluarkan pemerintah yang mengatur tentang tenaga kerja pada saat sebelum kerja, selama bekerja, hingga sesudah masa bekerja. Dalam penelitian ini, memfokuskan pada permasalahan upah yang dilakukan oleh PT. SWAPRO terhadap karyawan yang ditempatkan di perusahaan klien di Mojokerto
3. Pengupahan Karyawan *Outsourcing*: Upah merupakan hak pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk

¹⁶ Barzah Latupono, dkk, *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi* (Yogyakarta : Deepublish, 2020), 20

4. PT. SWAPRO International : merupakan perusahaan *outsourcing* yang bergerak dibidang bisnis dan jasa, dimana perusahaan menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) berupa tenaga kerja kontrak. PT. SWAPRO International bekerjasama dengan perusahaan – perusahaan relasinya yang mana PT. SWAPRO bertindak sebagai *vendor* yang menyediakan tenaga kerja berupa jasa untuk kliennya.

[illegible]

Berikut ini adalah metode penelitian yang digunakan oleh peneliti melakukan penelitian ini yang menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dan data yang diperoleh adalah data yang benar – benar terjadi di lapangan dimana permasalahan tersebut berada, termasuk mengenai proses pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. SWAPRO International. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata kata baik lisan maupun tertulis.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengupahan yang diterapkan oleh PT. SWAPRO International sebagai perusahaan alihdaya/*outsourcing* yang bekerjasama dengan beberapa perusahaan yang menjadi kliennya.

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berupa data primer maupun sekunder yang dianggap perlu untuk menjawab pertanyaan

pada rumusan masalah. Secara garis besar data yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Data tentang perjanjian kerja antara pihak PT. SWAPRO International dengan karyawan, kemudian
- b. Data tentang proses pemberian upah oleh PT. SWAPRO International kepada karyawan
- c. Data tentang pandangan karyawan tentang permasalahan upah yang terjadi PT. SWAPRO International

4. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer, data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang belum resmi kemudian diolah kembali oleh peneliti.¹⁸ Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan penulis untuk melakukan wawancara karena hanya 3 (tiga) orang yang dipilih oleh PT. SWAPRO sebagai narasumber, antara lain:

1. Timotius Wardoyo (37 tahun) selaku koordinator PT.
SWAPRO International wilayah Jawa Timur

¹⁸ H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), 106

Teknik atau metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan suatu metode atau cara yang dilakukan peneliti sebagai upaya untuk memperoleh dan mengumpulkan data.²⁰ Untuk

²⁰ Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Kencana Group, 2016)., 75

memperoleh data yang kongkrit, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pertemuan tatap muka secara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi – informasi di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian.²¹ Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung maupun tidak langsung dengan narasumber. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara tidak langsung dengan pihak PT. SWAPRO yaitu Timotius Wardoyo selaku koordinator PT. SWAPRO wilayah Jawa Timur dan Fadel Ahmad selaku PIC Kabupaten Mojokerto sebagai perwakilan PT. SWAPRO pusat. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan Rahmad Firdaus selaku karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan klien di Mojokerto sekaligus ditunjuk oleh PT. SWAPRO sebagai narasumber.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan data dokumen. Data tersebut meliputi catatan peristiwa – peristiwa, bisa berbentuk gambar, tulisan, dan karya lainnya.²² Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data yang ada

²¹ Ibid., 82

²² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2018)., 329

- 1) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- 2) Slip pembayaran gaji karyawan *outsourcing*
- 3) Dokumentasi pada saat wawancara dengan narasumber.

Teknik analisis data yaitu metode yang digunakan penulis untuk menganalisis data yang diperoleh pada saat penelitian agar mudah dipahami. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu proses analisis data yang bertujuan untuk memberikan penggambaran – gambaran dan karakteristik dari data yang diperoleh pada saat penelitian.²³ Dalam hal ini berkaitan dengan fakta-fakta mengenai sistem kontrak kerja antara karyawan *outsourcing* dan pihak PT. SWAPRO dan sistem pengupahan yang dilakukan PT. SWAPRO terhadap karyawan *outsourcing*.

²³ Widodo, *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis* (Jakarta : Rajawali Press, 2017), 76

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah mengenai pembahasan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis membagi menjadi lima sub bab pembahasan, antara lain :

Bab kedua, yaitu bab pembahasan yang membahas mengenai kerangka teori tentang konsep perjanjian kerja dan pengupahan dari segi hukum islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalam kerangka teori ini akan mencakup mengenai pengertian perjanjian kerja (*al-ijārah*), konsep upah menurut hukum islam, dasar hukum upah (*al-ijārah*), syarat dan rukun *al-ijārah*, macam-macam upah, Batal dan berakhirnya akad Ijarah, serta menjelaskan mengenai isi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

[illegible]

Bab keempat mencakup mengenai analisis sistem pengupahan karyawan *Outsourcing* PT. SWAPRO International dan analisis hukum islam dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. SWAPRO International.

Bab kelima adalah bagian penutup yang memuat hasil akhir penelitian tentang kesimpulan jawaban dari permasalahan penelitian dengan memberikan saran-saran, serta lampiran-lampiran pendukung.

- a. Pekerjaan yang dijanjikan harus pekerjaan yang halal menurut ketentuan hukum islam dan berguna untuk masyarakat
- b. Upah yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan harus jelas.
- c. Manfaat yang diperoleh dalam pekerjaan tersebut harus diketahui dengan jelas.

. 152

[illegible]

Sedangkan menurut Sayyid Sabiq dalam kitab *Fiqh Sunnah* menyatakan bahwa *al-ijārah* secara *syara'* adalah jenis akad dengan tujuan untuk mengambil manfaat suatu barang atau jasa dengan jalan penggantian. Pengambilan manfaat dalam akad *al-ijārah* dapat berupa manfaat suatu barang seperti rumah tinggal untuk ditinggali, dapat juga berbentuk karya seperti karya seorang insinyur, penjahit dan pekerja bangunan. Selain itu, manfaat *al-ijārah* dapat berbentuk pekerjaan pribadi yang menggunakan tenaga seseorang atau yang biasa disebut pekerja.⁴

Adapun pendapat beberapa ulama tentang *al-ijārah* yang dikutip dari buku Fiqih Mu'amalah karya Saiful Jazil, antara lain :

a. Menurut Syech Al-Imam Abi Yahya Zakari Al-Anshori dalam kitab *Fath Al-Wahab*, mendefinisikan *al-ijārah* berarti memiliki atau

⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*: Diterjemahkan oleh H. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung : Al-Ma'arif. 1987)., 7

Menurut Wahbah Az-Zuhaili syarat penetapan *ujrah* ada dua macam, yaitu :

- a. Upah hendaknya berupa harta yang bernilai dan diketahui

Syarat ini telah ditetapkan berdasarkan hadits nabi, yaitu Rasulullah SAW bersabda : “*Barang siapa mempekerjakan pekerja maka hendaklah ia memberi tahu upahnya*”. Dalam hal ini upah yang diberikan harus jelas baik itu jumlah maupun waktu diberikannya upah.

- b. Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan obyek akad (*Ma'quud alaihi*).⁸

Namun secara keseluruhan penetapan upah dapat dibagi menjadi empat penetapan, yaitu :

- a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Upah yang dibayarkan harus dijelaskan jumlah nominalnya dengan jelas pada saat awal perjanjian.⁹

- b. Pembayaran upah tepat waktu

Pembayaran upah sebaiknya dilakukan tepat waktu atau langsung disegerakan pada saat pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini sesuai dengan ketentuan Rasulullah

⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam: Wa Adillatuhu jilid V.*, Penerjemah Abdul Hayyic al-Kattani (Jakarta : Gema Insani, 2011) 390

⁹ Didin Hafiduddin, *Sistem Penggajian Islam* (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008) 29

1) Adil bermakna jelas dan transparan

2) Adil bermakna proposional

d. Memberikan upah yang layak

Ketentuan pemberian upah pekerja harus memenuhi kelayakan yang dilihat dari besaran upah yang diberikan. Dalam hal ini kelayakan upah dilihat dari segi kehidupan, yaitu layak dalam hal sandang, pangan, dan papan. Upah yang dibayarkan juga

¹¹ Ibid. 35

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat diatas menjelaskan bahwa ketika orang tua mempercayakan orang lain untuk menyusui anaknya, hendaklah ia memberikan upah yang layak kepada orang yang dipercayakan untuk menyusui anaknya. Ayat ini juga menjelaskan bahwa kehadiran anak jangan sampai membawa kemudharatan bagi kedua orang tuanya, misalkan jika seorang ibu tidak kuasa untuk menyusui anaknya karena faktor kesehatan atau lainnya, maka hendaknya orangtua mencari solusi dengan cara menyusukan anaknya kepada orang lain dengan membayar sejumlah upah (uang) sebagai imbalan atas jasa tersebut.¹⁴

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

¹⁴ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1* (Jakarta: Gema Insani, 1999), 388

Berdasarkan QS. Al-Qhasas diatas, dapat dijelaskan bahwa ayat tersebut menceritakan kisah Nabi Musa AS yang dijadikan sebagai seorang pekerja untuk mengurus ternak dan mendapatkan upah dari jasa tersebut. Pada ayat diatas juga dapat dipahami bahwa orang yang kita sewa jasanya atau orang yang berperan sebagai pekerja hendaknya orang yang mahir dalam bidangnya serta orang yang berakhlak baik dan dapat dipercaya. Dibolehkannya pengupahan atau mempekerjakan orang bukan hanya terjadi pada zaman Nabi Muhammad SAW saja namun juga diprektekan oleh Nabi Musa AS pada masanya.¹⁶

1) Diriwayatkan oleh Abu Ya'la, Ibnu Majah, ath-Thabrani dan At-Tirmizi, bahwa Nabi Muhammad SAW, bersabda :

Artinya : “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering (HR Abu Ya’la, Ibnu Majah, ath-Thabrani, dan at-Tirmizi)”¹⁷

¹⁵ Ibid., 546

¹⁷ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*: Diterjemahkan oleh H. Kamaluddin A. Marzuki., 10

Artinya : “Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upah-upah kepada tukang bekam itu.”

Berdasarkan kedua hadist diatas, dapat disimpulkan bahwa pengupahan dibolehkan dalam Islam. Dalam hadist pertama menjelaskan tentang anjuran untuk memberikan upah kepada pekerja pada saat selesai pekerjaannya dan sebelum kering keringatnya. Kewajiban untuk memberikan upah adalah setelah pekerjaannya selesai, jika pada saat pekerjaannya selesai namun tidak diberikan upah maka orang yang mempekerjakan berstatus hutang kepada pekerja. Berbeda halnya jika pekerjaannya belum selesai, maka orang yang mempekerjakan belum wajib untuk membayar upah dan upah tersebut belum berstatus hutang. Sementara itu, dalam hadist kedua menjelaskan tentang dibolehkannya pengupahan karena Rasulullah pernah mengupahi orang untuk membekam kemudian memberikan upah sebagai imbalan atas jasa kepada tukang bekam.

Pada akad sewa-menyewa (*al-ijārah*) yang menjadi landasan *Ijma'* para ulama adalah kaidah-kaidah fiqh yang mensyariatkan bahwa hukum asal dalam semua bentuk kegiatan muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya. Tujuan

Berdasarkan landasan *syara'* mengenai disyariatkannya akad sewa-menyewa ini, maka semua umat bersepakat bahwa tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap. Jadi ditegaskan bahwa hukum sewa-menyewa (*al-ijārah*) atau upah-mengupah (*ujrah*) boleh dilakukan asal kegiatan tersebut sesuai dengan ketentuan syara'dan dengan tujuan untuk kemaslahatan umat.¹⁹

Rukun dan syarat merupakan dua hal yang sangat berkaitan karena keduanya harus ada didalam sebuah transaksi maupun perjanjian. Namun, antara rukun dan syarat keduanya memiliki perbedaan meskipun saking berkaitan. Jika di dalam transaksi atau perjanjian rukun dan syarat tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut tidak dapat dikatakan sah. Menurut ulama Hanafiyah, rukun *al-ijārah* terdiri dari

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Penerjemah : H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fikih Sunnah* 13, 11

Pertama, Sighat (Ijab dan Qabul), yaitu harus ada kesepakatan *ijab* dan *qabul* dengan syarat-syarat yaitu kedua belah pihak harus memahami transaksi *al-ijārah* dengan baik dan transaksi *al-ijārah* harus dilakukan secara jelas serta adanya kesesuaian antara ucapan penyewa dan jawaban dari pihak yang menyewakan.²¹

a. Pihak yang berakad harus memiliki kecakapan atau mampu mengatur harta benda, baligh, berakal sehat. Menurut ulama Hanafiyah mensyaratkan bahwa orang yang berakad harus berakal sehat. Sedangkan, menurut Ulama Malikiyah dan Syafi'iyah mensyaratkan bahwa orang yang berakad harus mukalaf, yaitu baligh dan berakal sehat, serta akad sewa tidak sah apabila dilakukan anak kecil dan orang gila.

²¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta : Kencana, 2019), 121

- Ketiga, *Mauqud 'alaih* (obyek sewa). Obyek sewa dapat berupa benda, manfaat, pekerjaan. Manfaat yang menjadi obyek *al-ijārah* harus jelas dan diketahui agar nantinya tidak menimbulkan perselisihan. Dalam hal kejelasan dapat dilakukan dengan memberikan informasi secara transparan tentang kualitas manfaat obyek sewa, menjelaskan jenis manfaat mengenai obyek sewa, dan jangka waktu obyek sewa berada di tangan penyewa. Apabila obyek *al-ijārah* berupa barang, maka harus dapat dimanfaatkan dan diserahkan secara langsung, serta tidak mengalami kecacatan yang dapat menghalangi fungsinya sebagai obyek sewa. Para ulama menyatakan bahwa dilarang menyewakan sesuatu yang tidak dapat dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Obyek *al-ijārah* tidak boleh sesuatu yang bertentangan dengan hukum *syara'*, seperti menyewakan seseorang untuk membunuh orang lain.²³

²³ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 184-185

Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek *al-ijārah* bukan merupakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban *musta'jir* (pekerja) sebelum akad *al-ijārah* berlangsung. Sebagai contoh kewajiban untuk membayar pinjaman/hutang dan sebagainya.²⁶

Dalam islam, ketentuan besaran upah ditetapkan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu *mu'ajir* (pekerja) dan *musta'jir* (majikan/perusahaan). Tentunya besaran upah yang dibayarkan harus

²⁶ Ibid., 186

a. Upah yang sepadan (*ajrun mistli*)

b. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Berdasarkan obyek *al-ijārah* , para ulama membagi *al-ijārah* menjadi dua macam, yaitu *al-ijārah* yang bersifat manfaat dan *al-ijārah* yang bersifat pekerjaan (jasa). Kedua bentuk *al-ijārah* menurut para ulama dibolehkan dengan syarat jenis pekerjaan tersebut jelas.

a. *Al-ijārah* manfaat (*al-ijārah ala al-manfa'ah*)

²⁷ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta : Kencana, 2008)., 231

[illegible]

a. *Al-Ijārah ‘ain*, yaitu *al-ijārah* atas penyewaan benda dengan tujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa adanya pemindahan kepemilikan barang. Ada dua syarat yang harus dipenuhi, antara lain: barang yang disewakan sudah disebutkan

³⁰ Haroen Nasroen, *Fiqh Muamalah*, 236-237

b. *Al-ijārah dzimmah*, merupakan bentuk *al-ijārah* atas jasa atau tenaga manusia atau dengan kata lain disebut upah-mengupah. Akad *al-ijārah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan imbalan upah atas jasa/pekerjaan yang telah dilaksanakan.³²

³¹ Tim Kajian Ilmiah Ahla_Suffah 103, *Kamus Fiqh* (Kediri : Lirboyo Press, 2013), 302
³² Ibid., 303
³³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia : Konsep, Regulasi, dan Implementasi* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2018), 75

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang keten merupakan undang-undang yang mengatur tentang sistem keten yang mencakup perjanjian kerja, hubungan kerja, hak dan pengusaha dan buruh, ketentuan upah, hingga perselisihan hubu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya perselisihan antara dan perusahaan. Pada pasal 1 ayat (14) dijelaskan bahwa perja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau per yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Kem ayat(15) juga dijelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubun pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian k mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵

Kewajiban pokok pengusaha dalam hubungan kerja yaitu hak dari karyawan terutama dalam pembayaran upah. Menurut p

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang keten merupakan undang-undang yang mengatur tentang sistem keten yang mencakup perjanjian kerja, hubungan kerja, hak dan pengusaha dan buruh, ketentuan upah, hingga perselisihan hubu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya perselisihan antara dan perusahaan. Pada pasal 1 ayat (14) dijelaskan bahwa perja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau per yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Kem ayat(15) juga dijelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubun pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian k mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵

Kewajiban pokok pengusaha dalam hubungan kerja yaitu hak dari karyawan terutama dalam pembayaran upah. Menurut p

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang keten merupakan undang-undang yang mengatur tentang sistem keten yang mencakup perjanjian kerja, hubungan kerja, hak dan pengusaha dan buruh, ketentuan upah, hingga perselisihan hubu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya perselisihan antara dan perusahaan. Pada pasal 1 ayat (14) dijelaskan bahwa perjanjian adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau per yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Kemudian ayat(15) juga dijelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵

Kewajiban pokok pengusaha dalam hubungan kerja yaitu hak dari karyawan terutama dalam pembayaran upah. Menurut p

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang keten merupakan undang-undang yang mengatur tentang sistem keten yang mencakup perjanjian kerja, hubungan kerja, hak dan pengusaha dan buruh, ketentuan upah, hingga perselisihan hubu yang bertujuan untuk menghindari terjadinya perselisihan antara dan perusahaan. Pada pasal 1 ayat (14) dijelaskan bahwa perja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau per yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak. Kem ayat(15) juga dijelaskan bahwa hubungan kerja merupakan hubun pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian k mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁵

Kewajiban pokok pengusaha dalam hubungan kerja yaitu hak dari karyawan terutama dalam pembayaran upah. Menurut p

³⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 37

³⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- [illegible]

- Ketentuan pembayaran upah minimum ditujukan untuk tercapainya kehidupan yang layak bagi pekerja, sehingga pengusaha harus memperhatikan larangan serta pelanggaran apa saja yang ada dalam ketentuan upah yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.

- [illegible]

**GAMBARAN UMUM DAN PENERAPAN PENGUPAHAN YANG
DILAKUKAN PT. SWAPRO INTERNATIONAL TERHADAP KARYAWAN
*OUTSOURCING***

1. Sejarah Perusahaan

Hingga kini PT. SWAPRO International telah berdiri menjadi sebuah entitas mandiri yang melebarkan sayap ke layanan terintegrasi dalam dunia telemarketing dan call center. Mulai dari penyediaan perangkat, teknologi, manajemen pelanggan hingga petugasnya. Tidak membutuhkan waktu yang lama untuk PT. SWAPRO International berkembang dan merambah di bidang alihdaya berkat etos kerja, prinsip layanan dan solusi prima. Sehingga setiap kontrak berjalan dan fungsi

45

PT. SWAPRO merupakan perusahaan alih daya yang juga fokus pada bidang jasa, yaitu penyediaan sumber daya manusia (SDM) berupa tenaga kerja kontrak yang nantinya ditempatkan di perusahaan yang menjadi klien dari PT. SWAPRO.⁹ Jasa yang ditawarkan oleh perusahaan antara lain:

PT. SWAPRO International akan membantu klien untuk memperoleh tenaga kerja *Outsourcing* dengan talenta-talenta terbaik, menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan klien, serta menghindarkan klien dari kerumitan administrasi ketenagakerjaan. Dalam hal ini PT. SWAPRO International berperan sebagai penyedia tenaga kerja bagi perusahaan kliennya.

⁹ Timotius Wardoyo, *Wawancara, Whatsapp*, 03 Agustus 2021

- b. PT. Berca Schindler lifts
- c. PT. BCA Finance
- d. PT. Buana Finance Tbk.
- e. PT. Astra International Tbk.
- f. PT. CIMB NIAGA Tbk. (CIMB NIAGA Auto Finance)
- g. PT. IFS Capital Indonesia
- h. PT. Petrosea Tbk.
- i. PT. Samsung Telecommunication Indonesia
- j. PT. Surya Arta Nusantara Finance
- k. PT. Serasi Auto Raya (TRAC Astra Rent A Car)
- l. PT. Austindo Nusantara Jaya Finance
- m. PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk/PT. WOM Finance
- n. PT. Sanghiang Perkasa (PT. Kalbe Farma dan Kalbe Nutritional)
- o. PT. ConocoPhillips Indonesia Inc. Ltd
- p. PT. Zenith Optimedia/Indonesian Media Exchange
- q. PT. Pertamina Persero
- r. PT. XL Axiata, Tbk
- s. Astra Credit Companies (ACC)/Astra Financial Group
- t. PT. Astra International, Tbk. (Astra World, Dana Pensiun Astra)
- u. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent (MPM Rent)
- v. PT. Lautan Luas Tbk.¹²

¹² <http://swapro.co.id/clients/> diakses pada tanggal 09 Juni 2021 pukul 21:13

Tabel 6: Data Jumlah Karyawan *Outsourcing* PT. SWAPRO International Jawa Timur per bulan Juli 2021:

Nama perusahaan klien	Jumlah Karyawan <i>outsourcing</i>
Astra Credit Companies	54 karyawan
PT. WOM Finance	359 karyawan
Internal team PT. SWAPRO	11 karyawan
Suzuki Finance indonesia	34 karyawan
PT. SMS Finance	92 karyawan
Bussan Auto Finance	71 karyawan
Mandiri Tunas Finance	32 karyawan

Dalam penelitian terkait pengupahan PT. SWAPRO International, data penelitian yang diperoleh dari karyawan *outsourcing* hanya satu orang yang ditunjuk, yaitu Rahmad Firmansyah ditempatkan di perusahaan klien PT. SWAPRO, yaitu PT. SMS Finance cabang Mojokerto.

Nama perusahaan klien	outsourcing
Astra Credit Companies	54 karyawan
PT. WOM Finance	359 karyawan
Internal team PT. SWAPRO	11 karyawan
Suzuki Finance indonesia	34 karyawan
PT. SMS Finance	92 karyawan
Bussan Auto Finance	71 karyawan
Mandiri Tunas Finance	32 karyawan

Dalam penelitian terkait pengupahan PT. International, data penelitian yang diperoleh dari karyawan o hanya satu orang yang ditunjuk, yaitu Rahmad Fird ditempatkan di perusahaan klien PT. SWAPRO, yaitu I Finance cabang Mojokerto.

Dalam penelitian terkait pengupahan PT. International, data penelitian yang diperoleh dari karyawan o hanya satu orang yang ditunjuk, yaitu Rahmad Fird ditempatkan di perusahaan klien PT. SWAPRO, yaitu Finance cabang Mojokerto.

6. Proses Rekrutmen Karyawan *Outsourcing*

PT. SWAPRO International merupakan perusahaan

2. Screening

Pada proses *sourcing* PT. SWAPRO International mencari *database* atau kandidat karyawan *Outsourcing* melalui media sosial layanan rekrutmen, seperti website, instagram resmi perusahaan, grup *whatsapp*, dan lainnnnya. Proses pencarian *database* dilakukan sesuai dengan permintaan klien baik dari jenis pekerjaan yang dibutuhkan maupun kualifikasinya.¹³

Setelah *database* didapat dari proses *sourcing*, dilanjutkan proses *screening*, yaitu melihat dan menganalisa *database* yang didapat dari CV kandidat yang ditujukan untuk menyeleksi kandidat nantinya diarahkan ke perusahaan klien yang tepat sesuai kebutuhan dari klien masing-masing. Setiap bulan, klien akan mengirimkan data rekrutmen karyawan yang harus dipenuhi SWAPRO, dari situlah nanti SWAPRO akan menyesuaikan kebutuhan klien dan skill kandidat yang nanti akan diarahkan ke klien mana untuk di interview oleh klien.¹⁴

3. Proses rekrutmen karyawan (Pemberkasan)

Setelah proses *screening* , data kandidat karyawan akan dikirim ke perusahaan klien untuk dilakukan *interview*. Setelah *interview* klien akan menyampaikan ke perusahaan apakah kandidat

¹³ Bapak Timotius Wardoyo, *Wawancara*, Google Meet, 05 Juli 2021

¹⁴ Ibid.,

Dari ketiga proses diatas setelah selesai semua, maka karyawan sudah mulai bekerja dan terikat sebagai karyawan *Outsourcing* PT. SWAPRO International yang ditempatkan di perusahaan klien.

Karyawan *Outsourcing* PT. SWAPRO International melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan kerja (di luar kerja lembur) sebagai berikut :

- ¹⁵ Ibid.,

[illegible]

PT. SWAPRO International memberikan fasilitas terhadap karyawan *Outsourcing* selama bekerja berupa jaminan sosial yang meliputi :

- Jaminan sosial diatas akan dibebankan pada gaji pokok karyawan sebesar 4% yang berasal dari BPJS kesehatan sebesar 2%, BPJS ketenagakerjaan sebesar 1%, Dana pensiun sebesar 1%.¹⁹

- Gaji pokok (sesuai dengan Upah Minimum kantor penempatan)
- Tunjangan Hari Raya
- Incentive, besaran *incentive* yang diberikan kepada karyawan *Outsourcing* sesuai ketentuan perusahaan klien (kantor penempatan). Besaran upah *Incentive* nantinya akan dipotong

¹⁹ Timotius Wardoyo, *Wawancara*, Google Meet, 05 Juli 2021

d. Gaji lembur

B. Kontrak Perjanjian Kerja antara PT. SWAPRO International dengan
Karyawan *Outsourcing*

²⁰ Fadel Ahmad, *Wawancara*, Jombang, 30 Juni 2021

[illegible]

²² Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 52

[illegible]

Didalam kontrak perjanjian kerja antara PT. SWAPRO International dengan karyawan *outsourcing* terdapat beberapa pasal, antara lain mengenai penempatan dan jangka waktu perjanjian, pengupahan dan jaminan sosial, hak dan kewajiban PT. SWAPRO sebagai perusahaan *outsourcing*, hak dan kewajiban karyawan, waktu kerja dan uang lembur, serta berakhirnya perjanjian dan denda. Meskipun karyawan *outsourcing* terikat perjanjian dengan PT. SWAPRO International, karyawan tetap harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja di perusahaan klien tempat ia bekerja.²⁵

²⁵ PT. SWAPRO International, *Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, 3

1. Latar Belakang Sistem Pengupahan Karyawan *Outsourcing*

Karyawan *outsourcing* yang telah melaksanakan kewajibannya, ia akan mendapatkan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah ia laksanakan. Ketentuan mengenai upah karyawan sudah diatur dalam kontrak perjanjian kerja yang berbunyi sebagai berikut :

- (2) Upah pekerja sekurang-kurangnya adalah sesuai dengan besaran upah minimum yang berlaku di Kota/Kabupaten penempatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di lokasi penempatan.
- (3) Pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) SWAPRO akan memberikan tunjangan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja sesuai dengan lokasi penempatan Pekerja sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang

[illegible]

Berdasarkan kesepakatan antara PT. SWAPRO dengan perusahaan klien, bahwa sistem pembayaran upah yang diterapkan menggunakan sistem pra pembayaran (*pre-financing*), yaitu PT. SWAPRO akan membayarkan seluruh gaji karyawan sesuai data yang diberikan oleh klien. Selanjutnya PT. SWAPRO akan menyerahkan data gaji karyawan ditambah dengan *fee* dalam jangka waktu 15 hari setelah gaji tersebut dibayarkan. *Fee* ditetapkan sesuai kesepakatan antara PT. SWAPRO dengan klien, disini penulis tidak diberitahu berapa prosentase *fee* yang didapat PT. SWAPRO. Dalam hal ini PT. SWAPRO tidak menerapkan *fee* pada karyawan melainkan *fee* tersebut ditanggung oleh klien kepada PT. SWAPRO selaku perusahaan *outsourcing*.³¹

³¹ Timotius Wardoyo, *Wawancara*, Google Meet, 05 Juli 2021

3. Setelah upah dibayarkan kepada karyawan, data upah tersebut diberikan ke klien dan dibayarkan kembali sesuai besaran upah dalam waktu 15 (lima belas) hari.³³

Dalam hal ini, PT. SWAPRO mengkalkulasi berapa upah karyawan setelah dipotong jaminan sosial dan pajak. Selanjutnya dibayarkan kepada karyawan melalui transfer bank, untuk slip gaji akan diberikan oleh Fadel (24) sebagai PIC kepada karyawan. Namun, sering kali terjadi Fadel (24) tidak memberikan slip kepada karyawan saat pembayaran upah, harus karyawan dulu yang meminta slip tersebut baru diberikan oleh Fadel (24). Firdaus (26) saat itu menerima gaji pokok sebesar Rp. 4.179.000 dengan insentif sebesar rp. 7.930.000 dan bonus kehadiran sebesar Rp. 790.000. dengan total Rp. 12. 880.000. gaji pokok dipotong untuk BPJS sebesar 4%. Kemudian insentif dan bonus dipotong pajak sebesar Rp. 921.000 dan insentif dibayar dimuka sebesar Rp. 300.000 dengan total potongan sebesar Rp. 1.380.000. jadi, total gaji yang didapat Firdaus adalah sebesar Rp. 10.570.000.³⁴

Pada saat upah dibayarkan melalui bank, Firdaus (26) hanya menerima upah sebesar Rp. 7.000.000. Karena tidak memperoleh slip gaji sebagai bukti pembayaran upah, Firdaus (26) meminta slip kepada Fadel (24) selaku PIC, setelah memperoleh slip Firdaus (26) mengkonfirmasi bahwa upah yang didapat hanya Rp. 7000.000 sedangkan pada slip gaji

³³ Timotius Wardoyo, *Wawancara...*,

³⁴ Rahmad Firdaus, *Wawancara*, Jombang, 29 Juni 2021

Berdasarkan wawancara penulis dengan Rahmad Firdaus (26) selaku karyawan *outsourcing* mengenai masalah pengupahan yang terjadi, adapun pandangan Firdaus (26) antara lain:

- ³⁵ Rahmad Firdaus, *Wawancara.*

karyawan dengan sepengetahuan PT. SWAPRO selaku *outsourcing*-nya jika ada penangguhan upah.

- c. Ada perbedaan pada upah yang diterimanya pada bulan September 2020 sebesar Rp. 10.570.000 (sesuai dengan slip gaji), namun ia hanya menerima transfer bank sebesar Rp. 7.000.000.³⁶

Selain itu, berdasarkan wawancara penulis dengan Timotius Wardoyo (37) selaku koordinator PT. SWAPRO wilayah Jawa Timur tentang pandangannya terhadap permasalahan upah yang terjadi pada Firdus (26), Timotius (37) memberikan keterangan bahwa ia tidak mengetahui apabila terjadi penangguhan upah yang dialami karyawan karena saat diperiksa data pembayaran upah telah dibayarkan sesuai dengan slip gaji yaitu sebesar Rp. 10.570.000 pada bulan September 2020. Timotius (37) juga tidak mengetahui bahwa ada penangguhan pembayaran upah yang terjadi, menurutnya Fadel (24) selaku PIC tidak melaporkan jika terdapat upah karyawan yang belum dibayarkan. Timotius (37) berpendapat bahwa jika terdapat kasus seperti itu maka PT. SWAPRO akan menerima pinalty dari klien. Timotius (37) juga memberikan penjelasan bahwa akan dilakukan evaluasi kembali secara berkala kepada PIC yang bertugas di setiap kabupaten di Jawa Timur agar tidak terjadi masalah penangguhan upah tanpa sepengetahuan dari koordinator.³⁷

³⁶ Rahmad Firdaus, *Wawancara*, Jombang, 01 Agustus 2021

³⁷ Timotius Wardoyo, *Wawancara, Whatsapp*, 01 Agustus 2021

**ANALISIS HUKUM ISLAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TERHADAP PENGUPAHAN KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT.
SWAPRO INTERNATIONAL**

SWAPRO International

1. ‘*Aqidayn* (Orang yang berakad)

[illegible]

a. *Baligh* dan berakal sehat

Menurut para ulama yang berpendapat bahwa orang yang berakad harus *mukallaf*, yaitu *baligh* dan berakal sehat. Dalam hal ini akad yang dilaksanakan oleh PT. SWAPRO dengan karyawan *outsourcing* telah memenuhi syarat, karena dari PT. SWAPRO diwakili oleh Farid Usman selaku *Operational Manager* dan Rahmad Firdaus (26) selaku karyawan *Outsourcing* dimana keduanya telah *baligh* dan berakal sehat.

b. Kedua pihak yang berakad harus saling mengetahui

Pihak yang berakad baik *musta'jir* maupun *mu'ajir* harus saling mengetahui manfaat barang yang disewakan. Artinya antara *musta'jir* dan *mu'ajir* harus saling mengetahui manfaat obyek akad. Dalam hal pengupahan yang terjadi di PT. SWAPRO International, kedua pihak saling mengetahui manfaat berupa jasa dari karyawan yang tercantum dalam surat perjanjian kerja. Jadi, antara PT. SWAPRO dengan karyawan saling mengetahui manfaat dalam perjanjian.

2. *Sighat* (ijab dan qabul)

Pada saat akad berlangsung harus ada kesepakatan antara pernyataan ijab dan qabul. Dalam hal ini kedua pihak telah memenuhi rukun *sighat* karena antara karyawan dengan PT. SWAPRO telah bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kontrak selama 6-12 bulan. *Sighat* harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. Ijab dan qabul harus dilakukan secara jelas dan sesuai

Pernyataan ijab dan qabul harus dilakukan dengan jelas dan ada kesesuaian antara ucapan *mu'ajir* dan jawaban dari *musta'jir*. Akad yang terjadi antara PT. SWAPRO dengan karyawan *Outsourcing* dilakukan secara tertulis dibuktikan dengan surat perjanjian kerja yang ditandatangani kedua pihak. Namun pada saat akad, tidak menjelaskan secara jelas tentang besaran upah baik upah pokok maupun insentif hanya menjelaskan bahwa upah akan dibayarkan pada akhir bulan melalui transfer bank, tidak dijelaskan pula solusi apabila terdapat penundaan pembayaran upah seperti yang terjadi pada karyawan.

Faktanya, upah yang diterima karyawan pada akhir bulan hanya 50% dari seluruh upah. Menurut Firdaus, ia hanya menerima gaji sebesar Rp. 7.000.000 dari total gaji Rp. 10.570.000. Ketika dikonfirmasi oleh Firdaus, PIC wilayah Mojokerto memberikan alasan yang berbeda setiap kali ditanya yang pada intinya upah tersebut dijanjikan namun tidak kunjung dibayarkan tanpa ada surat kesepakatan penundaan pembayaran upah dari pihak klien dan tanpa sepengetahuan koordinator wilayah Jawa Timur sehingga terjadi kesalahpahaman antara kedua pihak dan karyawan juga merasa dirugikan akan hal itu. Jadi, dapat dikatakan PT. SWAPRO kurang terbuka kepada karyawan pada saat akad berlangsung terutama tentang pembayaran upah.

b. Keridhaan para pihak

Dalam ijab dan qabul, kedua pihak harus menyatakan saling suka rela tidak boleh ada unsur paksaan dan kekuasaan untuk melaksanakan akad. Dalam hal ini, PT. SWAPRO memberikan penjelasan terkait jenis pekerjaan, lokasi penempatan, dan upah yang didapat. Namun saat pembayaran upah karyawan hanya menerima setengah upah dari upah yang seharusnya diperoleh dengan alasan akan dijanjikan dibulan berikutnya karena ada ketentuan dari perusahaan klien, tetapi penundaan upah tidak disertai kesepakatan sebelumnya sehingga karyawan merasa kecewa akan hal itu. Jadi dapat dikatakan pada saat akad berlangsung karyawan tidak mengetahui berapa besaran upah yang harus diterima karena tidak terbukanya PT. SWAPRO kepada karyawan.

3. *Ujrah* (Upah)

Upah merupakan imbalan yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besaran upah yang didapat harus sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian. Dalam hal ini, PT. SWAPRO telah memberikan upah sesuai dengan isi kontrak perjanjian. Untuk menentukan besaran upah, maka harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. Upah harus jelas dan harus bernilai (*mal-mutaqawwim*)

Upah yang diberikan harus jelas baik jumlah maupun waktu diberikannya upah. Upah yang diperoleh karyawan *outsourcing* merupakan sesuatu yang bernilai karena upah yang diberikan dalam bentuk uang. Namun pada bulan September 2020, karyawan memperoleh

b. Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *ma'qud 'alaih*

c. Pembayaran upah tepat waktu

[illegible]

waktu tetapi tidak sepenuhnya upah tersebut diberikan kepada karyawan. Jadi, pengupahan karyawan *outsourcing* tidak memenuhi syarat diatas karena upah tidak dibayarkan seluruhnya tepat waktu.

d. Pembayaran upah yang adil dan transparan.

Upah yang dibayarkan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (proporsional) dan transparan. Pembayaran upah harus dilakukan secara adil dan transparan agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari. Upah yang diterima karyawan *outsourcing* belum memenuhi syarat pembayaran upah yang adil dan transparan, karena karyawan hanya menerima setengah upah pendapatan dan yang setengahnya dijanjikan dibulan berikutnya tapi tidak kunjung dibayarkan dengan alasan pembayaran tersebut ditunda oleh pihak klien namun tidak ada kesepakatan sebelumnya dengan karyawan.

B. Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Pengupahan Karyawan *Outsourcing* di PT. SWAPRO International

PT. SWAPRO International merupakan perusahaan alih daya/*outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja kontrak untuk ditempatkan di perusahaan klien. Karyawan yang dinyatakan diterima akan mengikatkan diri dalam kontrak perjanjian kerja dengan PT. SWAPRO sebagai *outsourcing*-nya dalam jangka waktu 6-12 bulan sesuai performa dan permintaan klien. Kontrak perjanjian kerja didalamnya memuat tentang waktu dan penempatan kerja, pengupahan, hak dan kewajiban para pihak, hingga berakhirnya perjanjian dan denda. Menurut Undang-undang

Dalam perjanjian kerja antara karyawan dan PT. SWAPRO menjelaskan tentang hak dan kewajiban, pembayaran upah, dan lainnya. Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dan hak yang dimiliki karyawan, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 ayat (30) yang berbunyi: “Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Dalam hal pembayaran upah, ada beberapa ketentuan yang harus dipenuhi antara lain:

Karyawan berhak mendapat upah yang layak untuk kelangsungan hidupnya, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 88 ayat (1): “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi karyawan, pemerintah memberikan perlindungan upah

[illegible]

Kemudian, PT. SWAPRO melakukan penangguhan pembayaran pada upah insentif karyawan yang dibayarkan hanya 50% yang setengahnya dijanjikan sampai adanya penangguhan upah, jadi bukan pada upah pokok karyawan yang dilakukan penangguhan upah. Namun tetap saja upah merupakan hak karyawan yang harus dibayarkan, jika terdapat pembayaran setengah upah maka harus ada kesepakatan sebelumnya dengan kedua pihak karena upah yang ditunda pembayarannya merupakan upah pendapatan untuk nantinya diperhitungkan pada pajak penghasilan sebagaimana tercantum pada pasal 88 ayat (3) huruf k diatas. Dalam pasal tersebut upah untuk perhitungan pajak penghasilan termasuk pada kebijakan perlindungan upah yang ditentukan pemerintah.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 90 ayat (1) dan (2)

95 ayat (2) yang berbunyi: “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlembatan pembayaran upah, maka dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Dalam hal pengupahan yang ada di PT. SWAPRO yaitu pembayaran upah yang dibayarkan 50% dari keseluruhan upah, apabila dilihat dari alasan kenapa pembayaran tersebut dilakukan bukan disebabkan karena kelalaian dari PT. SWAPRO karena ada ketentuan dari klien yang mengakibatkan upah ditunda pembayarannya dan tidak terbukanya PIC kepada karyawan sehingga terjadi kesalahpahaman. Namun, pasal diatas tidak menyebutkan jangka waktu penundaan upah boleh dilakukan. Jadi, dapat dikatakan penundaan upah karyawan tidak ada unsur kelalaian, namun penangguhan upah tidak disebutkan waktunya dan tidak ada kesepakatan sebelumnya jika terjadi penundaan upah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengurai pembahasan dan analisis mengenai pengupahan karyawan *Outsourcing* yang penulis uraikan dibab sebelumnya, maka penulis menemukan beberapa kesimpulan yang menjadi jawaban dari rumusan masalah, yaitu :

1. Pengupahan yang dilakukan PT. SWAPRO International berdasarkan ketentuan upah minimum kantor penempatan untuk gaji pokok karyawan dan insentif dari ketentuan klien. Karyawan hanya menerima upah sebesar Rp. 7.000.000 dari keseluruhan upah sebesar Rp. 10.570.000, ketika dikonfirmasi pihak PT. SWAPRO memberikan alasan yang berbeda, awalnya upah dijanjikan akan dibayarkan dibulan berikutnya, penundaan upah disebabkan karena ketentuan dari klien dan baru dibayarkan beberapa bulan setelah upah tersebut dijanjikan.
2. Menurut hukum islam, pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. SWAPRO adalah akad *fasid* (rusak). Karena terdapat syarat dari rukun akad *al-ijārah* yang tidak terpenuhi seperti penundaan pembayaran upah tanpa ada kesepakatan kedua pihak yang menjadikan kesalahpahaman serta karyawan merasa dirugikan. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pengupahan karyawan *outsourcing* memenuhi pasal 89 tentang upah minimum, karena upah pokok yang diterima karyawan sesuai ketentuan upah minimum. Sementara itu, penundaan setengah upah

Berdasarkan kesimpulan diatas, adapun saran yang penulis sampaikan mengenai permasalahan diatas untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan :

- [illegible]

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, H. Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika, 2014.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia : Konsep, Regulasi, dan Implementasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2018.
- Arrasjid, Chainur. *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika, 2001.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib. *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. Jakarta: Gema Insani, 1999.
- Asiah, Zumrotul. “Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan pada Industri Tahu di Desa Jatisari Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang “. Skripsi—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu IV*. Beirut: Dar al-Fikr, 1984.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam : Wa Adillatuhu jilid V.*, Penerjemah Abdul Hayyie al-Kattani. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2015.
- Devi, Presita, K, S, “Tinjauan Hukum Islam dan undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pekerja *Outsourcing* Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo”, Skripsi—STAIN Ponorogo.2016.
- Djazuli A., *Kaidah-Kaidah Fikih*. Jakarta : Kencana, 2006.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Ghofur, Rusdian Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama
- Hafiduddin, Didin. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Huda, Nurul, dkk. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta : Kencana, 2008.

- Jazil, Saiful. *Fiqh Mu'amalah*. Surabaya : UIN Sunan Ampel Press, 2014.
- Juliandi, Azuar, dkk. *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep, dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS, 2014.
- Julianti, Lis., “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia”, *Advokasi*, Vol. 5 No. 1., Maret, 2015.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kusumaryoko, Prayogo. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta : Deepublish, 2021.
- Latupono, Barzah, dkk. *Buku Ajar Hukum Islam Edisi Revisi* . Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta : Sinar Grafika, 2000.
- Mardani. *Hukum Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2015.
- Mas'adi, Ghufroon A. *Fiqh Muamalah Kontekstual* .Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Munib, Abdul. “Hukum Islam dan Muamalah (Asas-Asas Hukum Islam dalam Bidang Muamalah)”, *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Islam*, Vol. 5 No. 2., Februari, 2018.
- Nawawi. “Polemik Hubungan Kerja Sistem *Outsourcing*”, *Jurnal Masyarakat Indonesia*, Vol. 39 No. 1., Juni, 2013.
- Rohmah, Nafidatur. “Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten No. 19 Tahun 2010 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja di Unit Usaha Pelanggan Pengguna Air Minum (HIPPAM) di Desa lajo Lor Kecaamatan Singgahan Kabupaten Tuban”. Skripsi—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13* : Diterjemahkan oleh H. Kamaluddin A. Marzuki. Bandung : Al-Ma'arif, 1987.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah III*. Beirut : Dar al-Kitab al-'Arabi, 1971.
- Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan-Pesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

- Siti Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 9 No. 1., Januari, 2009.
- Soemitra, Andri. *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*. Jakarta : Kencana, 2019.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan* .Jakarta : Kencana Group, 2016.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung : Alfabeta, 2018.
- Telaumbanua, Dalinama. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Tim Kajian Ilmiah Ahla_Suffah 103. *Kamus Fiqh*. Kediri : Lirboyo Press, 2013.
- Widodo. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta : Rajawali Press, 2017.
- Yuliana, Sri “Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”. Skripsi—UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Internet

<http://swapro.co.id/about-us/> diakses pada tanggal 08 Juni 2021 pukul 21:50

Swapro.co.id/our-services/ diakses pada tanggal 08 Juni 2021 pukul 22:00

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<http://swapro.co.id/clients/> diakses pada tanggal 09 Juni 2021 pukul 21:13

Wawancara

Fadel Ahmad Kwarismy, *Wawancara*, Jombang, tanggal 30 Juni 2021

Timotius Wardoyo, *Wawancara*, Google Meet, tanggal 05 Juli 2021

Rahmad Firdaus, *Wawancara*, Jombang, tanggal 29 Juli 2021