

## **Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing* Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam**

**Wisnu Yoga Amanullah<sup>1</sup>, Trinah Asi Islami<sup>2</sup>**

*Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia<sup>1,2</sup>*  
[wisnujunior150@gmail.com](mailto:wisnujunior150@gmail.com)<sup>1</sup>, [trinahasi@gmail.com](mailto:trinahasi@gmail.com)<sup>2</sup>

### **Abstract**

*This article aims to find out how the practice of giving wages to employees of Outsourcing companies and how the perspective of Islamic business ethics relates to the provision of wages. This type of research is a normative juridical research because this research is a legal research conducted by examining library materials and researching directly in the field. In this study there are two sources of data, namely primary and secondary data sources. The data is collected by means of documentation and library data collection. The results of the analysis of the data obtained are the practice of giving wages to employees of Outsourcing companies with a payment system for Outsourcing Employees wages according to the contract, namely there are 15 working days and 1 month of work. Outsourcing companies pay different wages to employees of the original company even though the field and hours of work are the same so this is not in accordance with the basic values of Tazkiyah Islamic Business Ethics.*

**Keywords:** *Remuneration, Outsourcing, Islamic Business Ethics*

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik pemberian upah karyawan Perusahaan *outsourcing* dan bagaimana perspektif etika bisnis Islamnya terhadap pemberian upah tersebut. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif karena penelitian ini merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan meneliti langsung di lapangan. Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Datanya dikumpulkan dengan cara dokumentasi dan pengumpulan data kepustakaan. Hasil analisis data yang diperoleh yaitu praktik pemberian upah karyawan Perusahaan *Outsourcing* dengan sistem pembayaran upah Karyawan *Outsourcing* sesuai kontrak yakni ada yang 15 hari kerja dan 1 bulan kerja. Perusahaan *Outsourcing* memberikan upah pada karyawan berbeda terdapat potongan upah di dalamnya meskipun bidang dan jam kerjanya sama dengan karyawan Perusahaan asli, sehingga hal ini tidak sesuai dengan nilai dasar *Tazkiyah* yang ada dalam Etika Bisnis Islam.

**Kata Kunci:** *Pemberian Upah, Outsourcing, Etika Bisnis Islam*



## I. PENDAHULUAN

Simbol sistem ekonomi yang dominan adalah perusahaan, yang struktur dan fungsinya merupakan antitesis dari perlindungan hukum pekerja. Dengan perkembangan ekonomi global dan percepatan kemajuan teknologi, persaingan antar Perusahaan menjadi semakin ketat. Dalam hal ini banyak perusahaan baru yang muncul, contohnya Perusahaan *Outsourcing*. Kontrak kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dan berdasarkan kontrak ini, suatu perusahaan dapat mengalihkan sebagian dari pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui suatu kontrak tertulis untuk pekerjaan dan jasa disebut *Outsourcing*.

Perusahaan harus berdasarkan pada suatu etika bisnis yaitu nilai dan norma moral yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Sedangkan etika bisnis yang berprinsip pada syariat Islam merupakan etika bisnis Islam. Namun pada era saat ini banyak perusahaan yang tidak mengacu pada etika bisnis Islam, bahkan perusahaan *Outsourcing* masih banyak praktik yang merugikan karyawan misalnya dalam hal sistem pembayaran upah, dalam hal ini besaran upah yang diberikan berbeda dengan karyawan asli.

Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 90 dijelaskan Allah telah memerintahkan pemilik perusahaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan murah hati kepada karyawannya dan tidak ada perbedaan antara keduanya karena karyawan adalah manusia yang memiliki hubungan dengan pemilik perusahaan. Sehingga dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Praktek Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing* Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam".

## II. KAJIAN PUSTAKA

*Outsourcing* merupakan perusahaan penyedia jasa atau alih daya yang bekerja sama dengan perusahaan lain guna untuk mempekerjakan karyawan *Outsourcing* bekerja di perusahaan lain. Sistem kerja ini tentu berbeda dengan karyawan asli karena karyawan *Outsourcing* memiliki kontrak sendiri dengan perusahaan, sehingga dalam hal ini praktik pemberian upah berbeda.

## III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ditinjau dari sumber data yang konkret dan sudah jelas yang dimana termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan proses pengumpulan dan analisis informasi (data) logis untuk beberapa kegunaan tergantung pada tujuan dari



dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data. Sumber datanya bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara karyawan Perusahaan *Outsourcing*, Al-Qur'an dan Hadist, UU No.13 tentang Ketenagakerjaan, data sekunder diperoleh dari buku dan bacaan yang berhubungan dengan judul penelitian. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan dokumentasi dan pengumpulan data kepustakaan, menggunakan pendekatan yuridis normatif dan fenomenologi.

Setelah data terkumpul, kemudian data dianalisis menggunakan metode deduktif yaitu metode yang berpangkal dari prinsip-prinsip dasar, selanjutnya dikemukakan kenyataan-kenyataan yang bersifat khusus disesuaikan dengan praktik pemberian upah karyawan *Outsourcing*. Dan deskriptif, sistematis, faktual dan akurat menggambarkan fakta dan karakteristik relevan dengan fenomena atau pengetahuan yang diselidiki.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Profil Perusahaan *Outsourcing*

*Outsourcing* dimulai pada tahun 1776 dengan gagasan Adam Smith bahwa akan lebih efektif jika satu unit bisnis diambil alih perusahaan lain dengan tingkat keahlian yang tinggi. Dengan berkembangnya teknologi industri, perusahaan berusaha mencari yang baru untuk memenangkan persaingan. Awalnya, *Outsourcing* tidak diakui secara resmi sebagai strategi bisnis. Hal ini dikarenakan perusahaan yang hanya menyiapkan suku cadang tertentu dan suku cadang *Outsourcing* yang tidak dapat mereka kerjakan sendiri. Di Indonesia *Outsourcing* muncul pada era Megawati dengan mengeluarkan kebijakan *Outsourcing* dimuat dalam UUK.

##### B. Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing*

Berikut ini peneliti sajikan besaran upah karyawan *Outsourcing* yaitu:

Tabel 4.1 Besaran Upah Karyawan *Outsourcing*

No.	Nama	Sistem Kerja	Nama Perusahaan/ Bidang Pekerjaan	Besaran Upah	Sistem Pembayaran	Keterangan
1.	P.D	1 bulan	AMPJ/ Produksi	2.000.000	15 hari	kurang sesuai kontrak
2.	A.R.R	1 bulan	AMPJ/ Produksi	2.000.000	15 hari	kurang sesuai kontrak



3.	K.T.A	1 bulan	AMPJ/ Produksi	1.905.00 0	15 hari	kurang sesuai kontrak
4.	I.M	1 tahun	MKI/ <i>Delivery</i>	4.300.00 0	1 bulan	sesuai kontrak
5.	M.Y	1 tahun	KMJ/ <i>Delivery</i>	4.200.00 0	1 bulan	sesuai kontrak
6.	S.K	1 tahun	KMJ/ <i>Delivery</i>	4.200.00 0	1 bulan	sesuai kontrak
7.	D.D	1 tahun	IJM/ <i>Helper</i>	3.200.00 0	1 bulan	sesuai kontrak
8.	M.S. H	tanpa kontrak	MJA/ Produksi	2.800.00 0	1 bulan	belum sesuai
9.	M.N. A	tanpa kontrak	MJA/ Produksi	2.800.00 0	1 bulan	belum sesuai
10.	A.M	tanpa kontrak	DAO/ Produksi	3.000.00 0	1 bulan	belum sesuai

Berdasarkan tabel di atas setiap karyawan *Outsourcing* di berbagai perusahaan memiliki besaran upah berbeda hal ini dikarenakan setiap Perusahaan *Outsourcing* memiliki kontrak masing-masing. Pada karyawan PD, ARR dan KTA Perusahaan *Outsourcing* AMPJ terdapat kontrak kerja dengan karyawannya namun di dalamnya tidak menyebutkan spesifik tentang potongan upah karyawannya yang diperuntukkan ke perusahaannya tersebut, sedangkan pada karyawan IM yang bekerja di Perusahaan *Outsourcing* MKI dan Karyawan MY, SK yang bekerja di Perusahaan *Outsourcing* KMJ terdapat potongan upah sebesar 20% di dalam kontraknya yang diperuntukkan ke perusahaan tersebut, lalu karyawan DD yang bekerja di Perusahaan *Outsourcing* IJM dalam kontraknya terdapat potongan upah sebesar 30% yang diperuntukkan ke perusahaannya, pada karyawan MSH, MNA bekerja di Perusahaan *Outsourcing* MJA dan karyawan AM bekerja di Perusahaan *Outsourcing* DAO tidak terdapat perjanjian kontrak dalam melakukan pekerjaannya.

### C. Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing* Menurut Etika Bisnis Islam

Dalam konsep kejujuran, keadilan, dan keterbukaan yang diterapkan dalam praktik pemberian upah karyawan Perusahaan *Outsourcing* juga sesuai dengan Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 yang artinya:

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”



Dari ayat di atas menjelaskan bahwa setiap perusahaan harus memberikan upah yang sesuai atas pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Maka praktik pemberian upah karyawan Perusahaan *Outsourcing* tersebut sudah sesuai prinsip syariat bisnis Islam. Namun pada praktiknya pemberian upah terhadap karyawan *Outsourcing* ini tidak sesuai nilai-nilai dasar dalam etika bisnis Islam yaitu:

1. Karyawan PD, ARR, KTA dari Perusahaan *Outsourcing* AMPJ bekerja di bagian produksi terkait besaran upah yang diberikan sangat berbeda dengan karyawan Perusahaan asli, meskipun bidang kerja dan jam kerja yang sama.
2. Karyawan MSH, MNA dari Perusahaan *Outsourcing* MJA dan AM Perusahaan *Outsourcing* DAO para karyawan tersebut tidak menerima perjanjian kontrak sama sekali jadi karyawan tidak tahu sistem, aturan, dan pemberian upah tersebut.
3. Karyawan KTA Perusahaan *Outsourcing* AMPJ setiap pemberian gaji pada KTA mendapat potongan uang BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp. 86.000 per bulan, tapi ketika karyawan tersebut sudah keluar dari Perusahaan AMPJ tidak mendapatkan uang BPJS Ketenagakerjaan tersebut.

Maka beberapa dari perusahaan dalam melakukan pemberian upah karyawan Perusahaan *Outsourcing* menurut etika bisnis Islam tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan keterbukaan.

#### **D. Analisis Tentang Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing***

Semua perusahaan wajib membayar salah satu karyawannya. Salah satunya adalah Perusahaan *Outsourcing* dan karyawannya adalah perusahaan *Outsourcing*. Dalam hal ini, Perusahaan *Outsourcing* wajib membayar upah yang wajar kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dan memberikan kontrak kepada karyawan agar mereka mengetahui segala bentuk ketentuannya.

Praktik pemberian upah karyawan terdapat 3 karyawan Perusahaan *Outsourcing* AMPJ yang memberikan upah dengan sistem 15 hari kerja dan terdapat 7 karyawan Perusahaan *Outsourcing* MKI, KMJ, IJM, MJA, DAO yang memberikan upah dengan sistem 1 bulan kerja, terkait besaran pengupahan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan perusahaan asli berbeda meskipun bidang dan jam kerjanya sama, karyawan *Outsourcing* besaran upahnya lebih sedikit dibanding dengan Karyawan Perusahaan asli karena terdapat potongan di dalamnya. Terkait pemberian upah terdapat potongan 20% karyawan Perusahaan KMJ dan MKI untuk Perusahaan *Outsourcing* tersebut lalu



terdapat potongan 30% pada karyawan Perusahaan IJM lalu karyawan Perusahaan AMPJ tidak disebutkan berapa jumlah potongan sedangkan karyawan Perusahaan MJA dan DAO tidak terdapat kontrak.

Tentu saja pegawai *Outsourcing* juga berhak atas BPJS ketenagakerjaan, sehingga dalam hal ini upah yang dibayarkan untuk BPJS ketenagakerjaan akan dipotong. Namun dalam praktiknya Karyawan Perusahaan AMPJ, jika keluar dari Perusahaan, mereka tidak dapat mengklaim BPJS ketenagakerjaan yang mereka terima selama bekerja di Perusahaan tersebut.

### **E. Analisis Tentang Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing* Menurut Etika Bisnis Islam**

Semua perusahaan harus mengutamakan nilai-nilai etika. Etika adalah ilmu tentang perilaku sosial yang baik dan buruk, sehingga dalam hal ini etika bisnis Islam harus diterapkan pada Perusahaan dalam rangka membangun hubungan baik dengan seluruh karyawan dan masyarakat. Etika bisnis Islami adalah moralitas menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, jadi tidak perlu khawatir dalam menjalankan bisnis karena sudah ada keyakinan bahwa itu baik dan benar. Kunci etika dan moral menjalankan bisnis pasti ada pada pelakunya. Oleh karena itu, misi para utusan Allah di dunia adalah memperbaiki akhlak manusia yang rusak. Pengusaha muslim ini harus memegang teguh etika dan moral bisnis Islam.

Tentunya Perusahaan *Outsourcing* harus membangun etika bisnis yang Islami baik dalam menjalankan perusahaan maupun memberikan upah kepada karyawannya. Praktek membayar upah di Perusahaan Islam adalah ijarah. Dalam etika bisnis Islam terdapat nilai-nilai dasar, terkait dengan pemberian upah karyawan harus menerapkan nilai dasar *Tazkiyah*, dalam nilai dasar *Tazkiyah* terdapat prinsip umum yakni kejujuran, keadilan dan keterbukaan. Dalam hal ini terkait praktik pemberian upah karyawan Perusahaan *Outsourcing* terdapat 4 karyawan dari 3 Perusahaan *Outsourcing* MKI, KMJ dan IJM yang telah sesuai dengan prinsip kejujuran, keadilan dan keterbukaan karena 3 Perusahaan tersebut dalam memberikan upah karyawan sudah sesuai dengan kontraknya begitu juga dengan aturan-aturan yang dimuat dalam kontraknya itu sesuai dengan apa yang dijalankan karyawannya serta besaran upah yang diberikan sebanding dengan sistem kerjanya dan di saat karyawan tersebut mendapat tambahan jam kerja karyawan *Outsourcing* mendapat tambahan upah.



Kinerja pembayaran Perusahaan *Outsourcing* AMPJ masih belum sesuai dengan etika bisnis Islam karena tidak ada ketentuan dalam kontrak mengenai besaran yang dipotong dari gaji karyawan. Perusahaan MJA dan DAO juga tidak memiliki kontrak dengan karyawannya sehingga dalam hal ini tidak ada nilai-nilai inti Tazkiyah dengan prinsip keterbukaan dan kejujuran dalam etika bisnis Islami.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Praktik sistem pemberian upah pada 3 karyawan Perusahaan *Outsourcing* AMPJ yang memberikan upah dengan sistem 15 hari kerja dan terdapat 7 karyawan dari 5 Perusahaan *Outsourcing* yaitu MKI, IJM, KMJ, DAO dan MJA yang memberikan upah dengan sistem 1 bulan kerja, terkait besaran pengupahan antara karyawan *Outsourcing* dengan karyawan perusahaan asli tentu berbeda karena karyawan *Outsourcing* serta terdapat potongan upah karyawan yang diperuntukkan Perusahaan *Outsourcing* sehingga karyawan *Outsourcing* besaran upah lebih sedikit dibanding karyawan perusahaan asli.

Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan *Outsourcing* Menurut Etika Bisnis Islam terdapat 4 karyawan dari 3 Perusahaan *Outsourcing* yang sudah sesuai dengan nilai *Tazkiyah* dengan prinsip keadilan, kejujuran dan keterbukaan dalam etika bisnis Islam yaitu Perusahaan MKI, KMJ, IJM dan Perusahaan *Outsourcing* AMPJ, DAO dan MJA yang belum maksimal dalam menerapkan nilai *Tazkiyah* karena kurangnya keterbukaan antara perusahaan dan karyawannya.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI. (1989). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: CV. Toha Putra.
- Bertens, K. (2013). *Pengantar etika bisnis*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Husni, L. (2010). *Pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marzuki, P. M. 2005, *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana 2005.
- Muhammad. (2004). *Etika bisnis islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nadhiro, A. N. (2020), *Pemberian upah pekerja/buruh yang adil dan layak perspektif hukum positif dan hukum islam*. Jawa Barat: Guepedia.
- Sholihin, A. I. (2010). *Buku pintar ekonomi syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.



Soedarjadi. (2008). *Hukum ketenagakerjaan di indonesia*. Jakarta: Pustaka Yustisia.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

