

**ANALISIS MASLAHAH TERHADAP PENYALURAN TENAGA KERJA  
OUTSOURCING DI PT IZZA ANUGERAH GEMILANG  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**



Tesis Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E.) pada  
Pascasarjana IAIN Parepare

TESIS

*Oleh:*

**ARPA AMIR**  
NIM: 2120203860102027

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE**

**TAHUN 2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NM : 2120203860102027  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja  
*Outsourcing* di PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten  
Polewali Mandar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dengan penuh kesadaran, tesis ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Tesis ini, sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Jika ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka gelar akademik yang saya peroleh batal demi hukum.

Parepare, 20 Juli 2024

Penyusun,

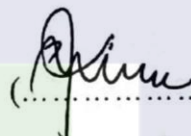

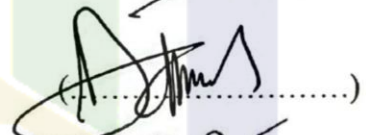
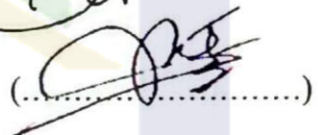


Arpa Amir

NIM: 2120203860102027

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Penguji penulisan Tesis Saudari Arpa Amir, NIM: 2120203860102027, mahasiswa Pascasarjana IAIN Parepare, Program Studi Ekonomi Syari'ah, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Tesis yang bersangkutan dengan judul: Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar, memandang bahwa Tesis tersebut memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Syariah.


Ketua	: Dr. Hj. St. Aminah, M.Pd.	(  )
Sekretaris	: Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I.	(  )
Penguji I	: Dr. Damirah, S.E., M.M.	(  )
Penguji II	: Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M.	(  )

Parepare, 25 Juli 2024

Diketahui Oleh

Direktur Pascasarjana  
IAIN Parepare,



  
Dr. H. Islamul Haq, Lc., M.A  
NIP. 198403122015031004

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ، الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ بِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ  
الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى آلِهِ وَالصَّحْبَةِ أَجْمَعِينَ. أَمَا بَعْدُ

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah swt., atas nikmat hidayat dan inayah-Nya, sehingga dapat tersusun tesis ini. Salawat dan salam atas Rasulullah saw., sebagai suri tauladan sejati bagi umat manusia dalam melakoni hidup yang lebih sempurna, dan menjadi *reference* spiritualitas dalam mengemban misi *khalifah* di alam persada.

Penyusun menyadari dengan segala keterbatasan dan akses penulis, naskah Tesis ini dapat terselesaikan pada waktunya, dengan bantuan secara ikhlas dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, refleksi syukur dan terima kasih yang mendalam, patut disampaikan kepada:

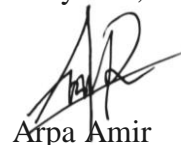
1. Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare, H. Saepudin, S.Ag., M. Pd., Dr. Firman, M.Pd., dan Dr. M. Ali Rusdi, S.Th.I., M.H.I., masing-masing sebagai Wakil Rektor dalam lingkup IAIN Parepare, yang telah memberi kesempatan menempuh studi Program Magister pada Pascasarjana IAIN Parepare.
2. Dr. H. Islamul Haq, Lc., M.A., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Parepare, yang telah memberikan layanan akademik kepada penulis dalam proses dan penyelesaian studi.
3. Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Pascasarjana IAIN Parepare, yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi selama masa perkuliahan dan penyelesaian studi
4. Dr. Hj. St. Aminah, M.Pd. dan Dr. Andi Bahri S, M.E., M.Fil.I., masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dengan tulus membimbing, mencerahkan, dan mengarahkan penulis dalam melakukan proses penelitian sehingga hasil penelitian dapat rampung dalam bentuk naskah Tesis ini.

5. Dr. Damirah, S.E., M.M dan Dr. Hj. Syahriyah Semaun, S.E., M.M., masing-masing sebagai penguji I dan II yang telah memberikan ilmunya baik berupa saran, motivasi dan kritik selama penyusunan tesis.
6. Abdul Rahim, SIP selaku Direktur PT Izzah Anugrah yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana.
7. H. Jupri Mahmud, SIP selaku Direktur PT Papandayan TBK yang menjadi mitra perusahaan PT Izzah Anugrah yang telah memberikan ruang dan waktu kepada peneliti dalam bekerja sebagai penyuluh PT Izzah Anugrah
8. Pimpinan dan Pustakawan IAIN Parepare yang telah memberikan layanan prima kepada penulis dalam pencarian referensi dan bahan bacaan yang dibutuhkan dalam penelitian Tesis.
9. Segenap civitas akademik di lingkungan PPs IAIN Parepare yang telah banyak membantu dalam berbagai urusan administrasi selama perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
10. Kepada seluruh keluarga besar penulis, orang tua, suami tercinta, dengan segenap do'a dan dukungan dalam proses penyelesaian studi ini.
11. Kepada seluruh guru, teman, saudara, dan seperjuangan penulis yang tidak sempat disebut namanya satu persatu yang memiliki kontribusi besar dalam penyelesaian studi penulis.

Semoga Allah swt. senantiasa memberikan balasan terbaik bagi orang-orang yang terhormat dan penuh ketulusan membantu penulis dalam penyelesaian studi Magister pada Pascasarjana IAIN Parepare, dan semoga naskah Tesis ini bermanfaat.

Parepare, 20 Mei 2024

Penyusun,



Arpa Amir

NIM: 2120203860102027

## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
ASBTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penelitian Yang Relevan .....	12
B. Teori yang digunakan .....	17
C. Kerangka Teoritis Penelitian .....	48
D. Bagan Kerangka Teoretis .....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis penelitian dan Pendekatan Penelitian .....	50
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	51
C. Paradigma Penelitian.....	51

D. Sumber Data .....	51
E. Pengumpulan Data.....	53
F. Metode Pengumpulan Data .....	53
G. Metode Analisis Data .....	55
H. Metode Pengujian Keabsahan Data.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian.....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan.....	100
B. Implikasi dan Rekomendasi .....	101
C. Rekomendasi .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	
<b>BIODATA PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Jumlah Angkatan Kerja .....	4
Tabel 2 : Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja .....	4
Tabel 3 : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) .....	5
Tabel 4 : Gambaran Perbandingan Hak Pekerja .....	31





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Bagan Kerangka Teoretis Penelitian .....49



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan

Tabel berikut menyediakan daftar karakter Arab dan padanan Latinnya:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṡad	ṡ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṡa	ṡ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Tanda hamza (ء) di awal kata mengikuti vokal. Tanda (') digunakan untuk menunjukkan apakah itu di tengah atau di akhir.

### B. Vokal

Mirip dengan vokal bahasa Indonesia, vokal bahasa Arab terdiri dari vokal tunggal yang disebut monoftong dan vokal ganda yang disebut diftong.

Transliterasi vokal bahasa Arab tunggal yang simbolnya adalah tanda atau vokal adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>dammah</i>	U	U

Vokal ganda bahasa Arab, yang transliterasinya merupakan kombinasi huruf dan vokal, dan simbolnya adalah:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
او	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauula*

### C. Maddah

*Maddah* yang juga dikenal dengan huruf vokal panjang memiliki lambang yang terdiri dari vokal dan huruf, dan transliterasinya terdiri dari huruf dan tanda, seperti:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اُ... اَ... أَ... اَ...	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau	Ā	a dan garis di atas
يِ	Kasrah dan <i>yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
وُ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### D. Tā' Marbūtah

Ada dua transliterasi yang berbeda untuk t'marbtah: Vokal fathah, kasrah, dan dammah ditransliterasikan menjadi [t] dalam t'marbtah siapa yang hidup atau mendapatkannya. Transliterasi untuk "t'marbtah", yang berarti "mati atau mendapat vokal sukun", adalah "h".

Ta' marbutah ditransliterasikan menjadi ha (h) jika sebuah kata dengan akhiran t'marbtah diikuti oleh kata dengan kata sandang al- dan kedua bacaan tersebut berbeda.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

### E. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau tasydd, yang dalam tulisan Arab diwakili oleh tanda tasydid, dalam transliterasi ini diwakili oleh rangkaian huruf (konsonan rangkap) bertanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
نُعَمُّ	: <i>nu‘ima</i>
عُدُّوْ	: <i>‘aduwwun</i>

Jika huruf *ى* ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
عَرَبِيٌّ	: ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

### F. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

### G. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

### H. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus

ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī Zilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

### I. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

الله دِينُ الله *dīnullāh* بالله *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fī rahmatillāh*

### J. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks

maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illārasūl*

*Inna awwala baitin wudi ‘a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīh al-Qur’ān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsi

Abū Nasr al-Farābi

Al-Gazāli

Al-Munqiz min al-Dalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-*Walīd* Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abūal-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan: Zaīd, Nasr Hāmīd Abū)

### K. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhānahū wa ta’ālā*

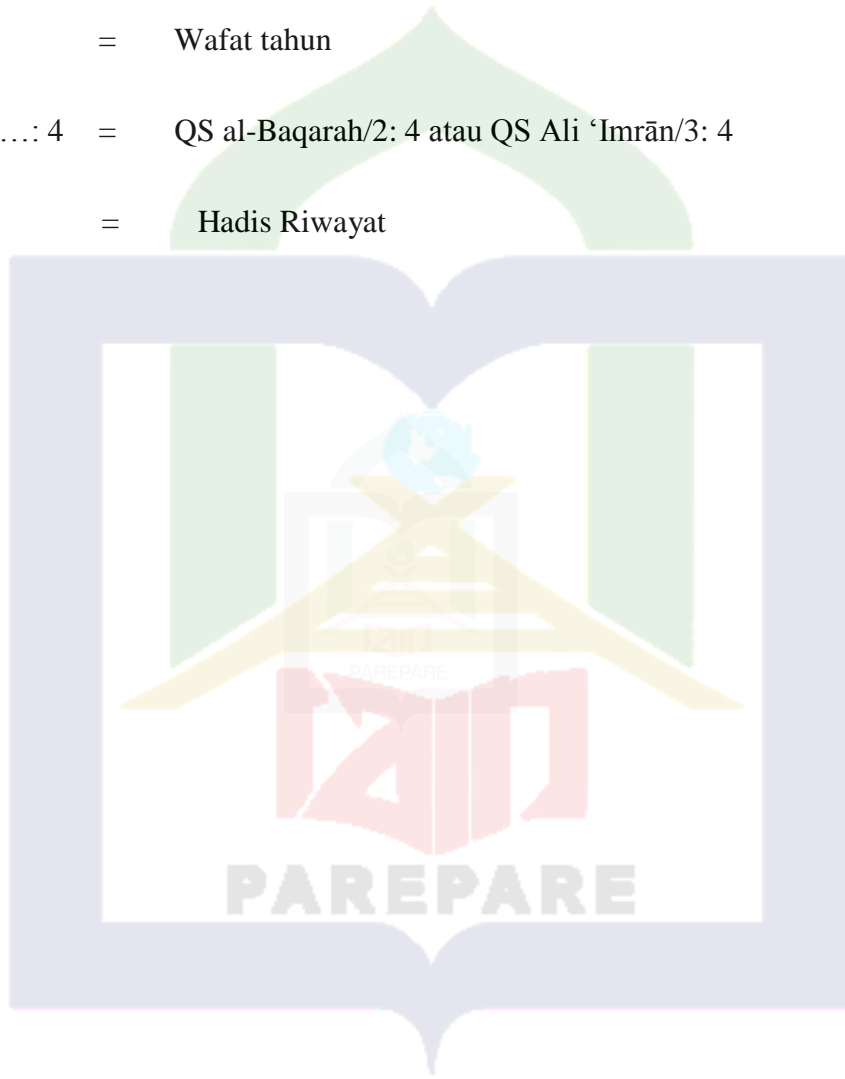
saw. = *sallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s. = *‘alaihi al-salām*

H = Hijriyah



M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat



## ASBTRAK

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Judul Tesis : Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja *Outsourcing*  
PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar)  
(dibimbing oleh St. Aminah dan Andi Bahri S)

---

Penelitian ini membahas tentang Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar.

Jenis penelitian, pendekatan dan metode penulisan tesis ini adalah penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap gejala secara holistik, dan kontekstual yang didasarkan pada suatu penelitian sebagai instrumen, melalui pendekatan deskriptif dan metode penelitian lapangan (field research). Penelitian ini menggunakan pendekatan masalah yang dipahami sebagai cara pandang atau paradigma yang dengan cara mengumpulkan data sumber data primer dan sumber data sekunder, diawali dari tahapan persiapan, pelaksanaan, penyusunan hasil penelitian hingga penarikan kesimpulan selama tiga bulan antara Januari sampai Maret tahun 2024.

Hasil penelitian merujuk deskripsi mekanisme penyaluran jasa tenaga kerja di PT Izza Anugerah Gemilang melalui dua yaitu menerima dan menawarkan jasa layanan penyuluh dan konsultan pada permasalahan yang dialami oleh kelompok tani sesuai SOP dan peraturan pemerintah, sejalan berjalannya waktu perusahaan tersebut juga menyediakan buruh bagi perusahaan mitra. Sistem pengupahan meliputi pembayaran gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan kompensasi yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja. Mendapatkan waktu istirahat, libur, dan cuti tanpa pemotongan upah sesuai diatur dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja.

Analisis masalah mekanisme penyaluran tenaga kerja di PT Izzah Anugerah Gemilang memberikan kemudahan seseorang mendapatkan pekerjaan dan sistem pengupahan di PT Izzah Anugerah Gemilang dianggap memenuhi hukum fikhi kajian *maqasid syariah* yang merujuk pada pemeliharaan tujuan manusia yaitu meliputi unsur tahsinia, hajjah, dan dzurriyat, dalam kaitannya dengan jiwa (*an-nafs*), untuk memelihara kehidupan (nyawa), anggota badan yang menopang kehidupan manusia serta kaitannya dengan harta, akal dan keturunan diperlukan untuk memelihara dari kehilangan dan kerusakan yang diperoleh dari kemampuan seorang untuk mendapatkan upah sesuai hasil kerja yang diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan pokok, sekunder dan kebutuhan tersier (lux), melindungi agama, akal dan keturunan.

**Kata Kunci:** Analisis Masalah, Tenaga Kerja, dan *Outsourcing*.

## ASBTRAK

Name : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Title : Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar) (dibimbing oleh St. Aminah dan Andi Bahri S)

---

This research discusses the Benefits Analysis of Outsourcing Labor Distribution (Case Study at PT Izza Anugerah Gemilang in Polewali Mandar Regency). The type of research and approach in this research is qualitative research. Qualitative research to uncover symptoms holistically and contextually based on data collection from natural settings using research as a key instrument. Qualitative research is descriptive in nature, tends to use analysis with an inductive approach, the process and meaning or perspective of the subject are more emphasized. Data sources in this research consist of primary data sources and secondary data sources. This research uses several stages, namely starting from the preparation stage, the implementation stage in the research, preparing the research to drawing conclusions. Then, this research will utilize approximately two months between January and February 2024. Meanwhile, the center of this research is located in Polewali Mandar Regency as the operating location of PT Izza Anugerah Gemilang with three frameworks of research source objects, namely the internal part consisting of the Director and company staff and outsourcing workers and the external side consisting of families of outsourced workers and the influence of community economic empowerment. This external section is to measure the benefits created by the running process of the PT company. Izza Anugerah Gemilang.

The research results refer to the description of PT Izza Anugerah Gemilang is a national private company managed by reliable and experienced human resources in the service business sector. Apart from that, this company is one of the partners who is able to become a facilitator to provide professional, trusted and leading services in Indonesia. The results of the interviews showed that respondents gave a positive view of the companies that had been discussed. PT Izza Anugerah Gemilang initially offered extension and consultant services for problems experienced by farmer groups only in sub-district areas.

Keywords: Benefit Analysis, Labor, and Outsourcing.

## تجريد البحث

الإسم : أرفا أمير

رقم التسجيل : ٢١٢٠٢٠٣٨٦٠١٠٢٠٢٧

موضوع البحث : تحليل فوائد الاستعانة بمصادر خارجية لتوزيع العمالة (دراسة حالة في شركة Izza Anugerah Gemilang . di في منطقة بوليوالي ماندار) (تشرف عليها القديسة أمينة وأندي بحري س)

يناقش هذا البحث تحليل فوائد توزيع العمالة الخارجية (دراسة حالة في شركة PT PT Izza Anugerah Gemilang في منطقة بوليوالي ماندار). نوع البحث والمنهج في هذا البحث هو البحث النوعي. البحث النوعي للكشف عن الأعراض بشكل كلي وسياقي يعتمد على جمع البيانات من البيئات الطبيعية باستخدام البحث كأداة رئيسية. البحث النوعي وصفي بطبيعته، ويميل إلى استخدام التحليل مع النهج الاستقرائي، ويتم التركيز بشكل أكبر على العملية والمعنى أو منظور الموضوع. تتكون مصادر البيانات في هذا البحث من مصادر البيانات الأولية ومصادر البيانات الثانوية. يستخدم هذا البحث عدة مراحل، وهي البدء من مرحلة الإعداد، ومرحلة التنفيذ في البحث، وإعداد البحث حتى استخلاص النتائج. بعد ذلك، سيستخدم هذا البحث ما يقرب من شهرين بين يناير وفبراير 2024. وفي الوقت نفسه، يقع مركز هذا البحث في منطقة بوليوالي ماندار كموقع تشغيل PT Izza Anugerah Gemilang مع ثلاثة أطر لكائنات مصدر البحث، وهي الجزء الداخلي الذي يتكون من المدير وموظفي الشركة وعمال الاستعانة بمصادر خارجية والجانب الخارجي الذي يتكون من عائلات عمال الاستعانة بمصادر خارجية وتأثير التمكين الاقتصادي للمجتمع. يهدف هذا القسم الخارجي إلى قياس الفوائد الناتجة عن عملية تشغيل شركة PT Izza Anugerah Gemilang . إيزا أنجيرا هيميلانج.

تشير نتائج البحث إلى وصف PT Izza Anugerah Gemilang هي شركة وطنية خاصة تديرها موارد بشرية موثوقة وذات خبرة في قطاع أعمال الخدمات. وبصرف النظر عن ذلك، فإن هذه الشركة هي واحدة من الشركاء القادرين على أن يصبحوا ميسرين لتقديم خدمات احترافية وموثوقة ورائدة في إندونيسيا. وأظهرت نتائج المقابلات أن المشاركين أعطوا نظرة إيجابية عن الشركات التي تمت مناقشتها. حزب العمال. قدمت PT Izza Anugerah Gemilang في البداية خدمات إرشادية واستشارية للمشاكل التي تواجهها مجموعات المزارعين في المناطق الفرعية فقط.

الكلمات المفتاحية: تحليل المنافع، العمل، والاستعانة بمصادر خارجية.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang**

Islam telah mengajarkan bahwa motivasi dan alasan bekerja adalah dalam rangka mencari karunia Allah SWT, tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, menikmati kesejahteraan hidup dan perhiasan dunia. Pekerjaan yang dilakukan tersebut haruslah pekerjaan yang halal agar aktifitas bekerja ini juga bernilai ibadah. Tentunya dalam pandangan Islam agar harta yang didapatkan dari bekerja tersebut menjadi kepemilikan yang sah. Bekerja bukan merupakan sebab mendapatkan harta melainkan perwujudan dari pelaksanaan perintah syara.<sup>1</sup>

Kegiatan perdagangan (bisnis), pelaku usaha atau pebisnis dan konsumen (pemakai barang dan jasa) sama-sama mempunyai kebutuhan dan kepentingan. Pelaku usaha harus memiliki tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan aturan-aturan dan nilai-nilai yang mengatur kegiatan bisnis tersebut agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan dan dieksploitasi baik pihak konsumen, karyawan maupun siapa saja yang ikut terlibat dalam kegiatan bisnis tersebut.

Meningkatnya konsumen yang memutuskan perilakunya berdasarkan sistem nilai, keenam, munculnya gelombang pemecahan masalah berdasarkan kesadaran, ketujuh, munculnya ledakan investasi dalam berbagai bidang bisnis yang memiliki etika dan tanggung jawab sosial.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> M. Sholahuddin, *Asas-Asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2020), h. 67.

<sup>2</sup> Muhhamad Ismail *Menggagas Bisnis Islam*, Gema Insani Press Jakarta, 2020.

Konteks bisnis yang kompetitif artinya setiap perusahaan berusaha untuk unggul berdasarkan kekuatan objektifnya. Kekuatan objektif itu mencakup dua hal pokok yaitu modal dan tenaga kerja. Modal yang besar saja tidak cukup memadai, kebutuhan akan tenaga professional juga tidak kalah penting karena tenaga professional akan menentukan kekuatan manajemen dan profesionalisme suatu perusahaan, namun tenaga yang professional tidak hanya didasarkan pada keahlian dan keterampilannya saja.

Hal yang tidak kalah penting adalah komitmen moral termasuk : disiplin, loyalitas, kerja sama, integritas pribadi, tanggung jawab, kejujuran, perlakuan yang manusiawi dan sebagainya. Selain itu hal yang juga penting dalam persaingan bisnis adalah pelayanan terhadap konsumen. Hanya perusahaan yang mampu pelayanan terbaik kepada konsumen yang akan sukses.

Prinsip bisnis modern, seperti tujuan pelanggan dan kepuasan konsumen (customer satisfaction), pelayanan yang unggul (service excellent), kompetensi, efisiensi, transparansi, persaingan yang sehat dan kompetitif, semuanya telah menjadi gambaran pribadi dan etika bisnis Muhammad SAW sejak beliau masih muda.<sup>3</sup>

Permintaan tenaga kerja jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah penawaran tenaga kerja. Hal ini tentu saja mengakibatkan semakin banyaknya pengangguran. Kondisi ini kemudian dimanfaatkan oleh para pemilik modal untuk mengambil keuntungan. Mereka memilih, memilah, hingga mengganti tenaga kerja dengan leluasa. Hal ini mengakibatkan penurunan nilai tenaga kerja dimana pekerja lambat laun mulai mengesampingkan hak wajarnya sebagai tenaga kerja demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan.

---

<sup>3</sup> Muhammad Zein, DKK. *Ekonomi dan Bisnis Islam Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Rajawali Press. Depok 2020.

Rekrutmen karyawan dialihkan kepada lembaga perusahaan lain yang dipercaya sebagai penyalur tenaga kerja. Dengan adanya lembaga penyalur tenaga kerja (*outsourcing*), sedikit memberikan kehidupan bagi masyarakat di Indonesia, namun ada pula yang sama sekali tidak membantu, karena faktor upah.<sup>4</sup>

Istilah *Outsourcing* dijelaskan secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun, dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menyebutkan, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Jadi, dapat ditarik benang merah bahwa *outsourcing* itu sendiri merupakan sistem kerja dimana penggunaan tenaga kerja berasal dari pihak ketiga sebagai penyalur tenaga kerja melalui sistem kontrak<sup>5</sup>.

Saat merekrut pekerja *outsource*, perusahaan bisa bekerja sama dengan perusahaan ini. Sedangkan perusahaan *outsourcing* merupakan perusahaan yang menyediakan jasa dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.

Pekerjaan yang dialihkan ke perusahaan tersebut merupakan pekerjaan yang tidak berdampak langsung pada sektor utama usaha. Dalam pengelolaannya, perusahaan ini bertanggung jawab penuh atas upah, perlindungan, dan syarat kerja karyawan.<sup>6</sup>

Kondisi tenaga kerja berdasarkan rilis BPS ( Badan Pusat Statistik ) di Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan observasi data terdiri dari :

---

<sup>4</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Antar Waktu Tertentu dan Outsourcing* , Sinar Grafika Jakarta . 2020

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Namun, dalam Pasal 64.

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional

<sup>6</sup> Ike Farida, *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia* , Jakarta UI Press. 2021

Tabel 1. Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa), Tahun 2021-2023<sup>7</sup>

Wilayah	Jumlah angkatan Kerja		
	2021	2022	2023
Polewali Mandar	226,410,00	231,686,00	265,309,00

Sumber Data: Survei Angkatan Kerja Nasional

Angkatan Kerja merupakan penduduk usia 15 tahun ke atas yang aktif secara ekonomi seperti penduduk bekerja, atau yang mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Berdasarkan definisi tersebut, pada periode 2021 sd 2023 jumlah angkatan kerja di Kabupaten Polewali Mnadar meningkat sebanyak 0,25 juta orang atau sekitar 1,39 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di wilayah tersebut.

Tabel 2: Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Polewali Mandar (Jiwa), Tahun 2021-2023.<sup>8</sup>

Jenis Pekerjaan	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Polewali Mandar (Jiwa)		
	2021	2022	2023
Industri Pengolahan	20 326	21 254	25 815
Lainnya (Pertambangan dan Penggalian, Listrik, Gas dan Air, Bangunan, Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi, Keuangan, Asuransi, Usaha	24 121	22 667	22 516

<sup>7</sup> BPS Rilis Tahun 2023

<sup>8</sup>. BPS Rilis Tahun 2023



Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan			
Jasa Kemasyarakatan	30 711	227 998	26 394
Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan & Hotel I	32 447	34 733	48 360
Pertanian, Kehutanan,Perburuan, dan Perikanan	88 591	90 937	84 800
<b>Jumlah</b>	<b>196 196</b>	<b>197 589</b>	<b>207 885</b>

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional<sup>9</sup>

Tabel 3: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen) Tahun 2021-2023<sup>10</sup>

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Persen)		
	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Kabupaten Polewali Mandar	1,43 %	2, 16%	1,9 %

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional<sup>11</sup>.

Pengangguran terbuka meliputi penduduk yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, atau mempersiapkan suatu usaha baru, atau merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (putus asa), atau sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Sejak 2019, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan tren pengurangan dari sisi jumlah kondisi yang sama terjadi empat tahun setelah pandemi Covid-19 yang berlangsung mulai Maret 2020 juga

<sup>9</sup> Rilis Data BPS Tahun 2021-2023

<sup>10</sup> BPS Rilis Tahun 2023

<sup>11</sup> Rilis Data BPS Tahun 2021-2023

diikuti dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) turun di Kabupaten Polewali Mandar.

Kasus permasalahan tenaga kerja yang terjadi dan dikutip dari berita yakni, Sekitar 50 pekerja restoran cepat saji Kentucky Fried Chicken (KFC.) menggeruduk Kantor Kementerian Ketenagakerjaan di Jakarta Selatan. Mereka memprotes pemotongan upah sebesar 30 persen yang dilakukan perusahaan sejak April 2020. Para pekerja ini tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) SB PT Fast Food Indonesia Tbk. Fast Food tak lain adalah pemegang hak waralaba tunggal untuk merek KFC di Indonesia.<sup>12</sup>

Kekerasan lainnya terjadi terhadap TKI bernama Sulasih yang menjadi korban penyiksaan majikannya. Selain sayatan pisau di bagian dagu dan telapak tangannya, dia juga mengalami luka bakar di wajah, badan, kaki kiri dan dada.

"Pekerja rumah tangga ini disiksa hampir tiap hari oleh majikan, bahkan ditelantarkan di luar rumah selama delapan hari tanpa diberi makan," kata Direktur Regional BWI, Apolinar Tolentino dalam keterangan persnya. "Ini hanya salah satu dari banyak contoh kekerasan pekerja rumah tangga yang terjadi di Malaysia," lanjut Apolinar.<sup>13</sup>

Benda-benda yang diyakini digunakan majikan untuk melakukan kekerasan terhadap PRT seperti pisau, tangga kayu, gunting, kursi, tongkat rotan, dan pot telah disita pihak berwenang untuk membantu penyelidikan mereka. Korban saat ini sedang menjalani perawatan di Rumah Sakit Kuala Lumpur. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan (LLRC) yang mengambil bagian dari tim advokasi kasus ini telah mengeluarkan pernyataan kepada pemerintah Malaysia untuk memperhatikan kasus kekerasan yang berulang terhadap buruh migran.

"Kita menunggu respon dari kerajaan (pemerintah) Malaysia. Sebab isu seperti ini, bukan satu isu yang luar biasa, senantiasa berlaku

<sup>12</sup> TEMPO.CO, Jakarta - Senin, 12 April 2021

<sup>13</sup> . BBC News Indonesia, Kamis , 2020)

(selalu terjadi). Meskipun kita beri beberapa tekanan kepada kerajaan, tetapi kasus ini masih berlaku, ini yang kita tak puas hati," kata Wakil Ketua LLRC, Gopal Kishnam kepada BBC News Indonesia, Kamis (03/12/2020)<sup>14</sup>

Perkembangan zaman dengan segala realitasnya yang begitu cepat memunculkan berbagai persoalan-persoalan hal baru yang tentu memunculkan berbagai pertanyaan apakah hal ini sudah sesuai dengan syariat islam atau belum, dan tentunya membutuhkan respon keagamaan yang tepat dan argumentatif.

Permasalahan yang baru muncul tidak ada pada zaman dulu dan belum terdapat dalam kitab-kitab klasik, tetapi hal ini membutuhkan kedalaman ilmu dan fatwa ulama masa kini dalam menjawab permasalahan-permasalahan tersebut dengan konteks kenyataan zaman sekarang.

Kasus hukum di zaman modern ini kelihatannya penggunaan dalil mashlahat dipopulerkan sebagai alternative penyelesaian kasus-kasus itu. Kehidupan masa kini dengan segala kompleksitasnya senantiasa mengalami perubahan yang dinamik, yang meliputi berbagai macam pokok masalah dengan irama yang cepat, dari waktu ke waktu, direncanakan atau tidak.

Perubahan-perubahan itu mempunyai pengaruh besar mengenai persepsi, perhatian, prilaku masyarakat terhadap pranata sosial, tidak terkecuali terhadap syari'at Islam. Para ulama Islam sepakat bahwa sumber utama hukum Islam adalah al-Qur'an dan hadits. Sumber (dalil-dalil) lain seperti ijma', qiyas, istihsan, mashlahah mursalah masih diperselisihkan, baik eksistensinya maupun intensitasnya sebagai dalil hukum. Namun yang penulis bahas adalah mashlahah/istishlah.

---

<sup>7</sup>. BBC <https://www.bbc.com/indonesia>

Berdasarkan tabel jumlah angkatan kerja (Jiwa), 2021-2023 Rilis Data BPS Tahun 2021-2023 dan hasil observasi awal peneliti di sekitar masyarakat ditemukan beberapa indikasi permasalahan tenaga kerja diantaranya :

1. Permasalahan klasik yang muncul di Indonesia yakni percepatan pertumbuhan angkatan kerja yang tidak disertai dengan percepatan pertumbuhan lapangan pekerjaan. Sehingga penawaran tenaga kerja menjadi tidak seimbang dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja. Data Kependudukan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Sulawesi Barat pada bulan Februari tahun 2020 sebesar 69,70 persen.

Hal ini berarti bahwa dari 100 penduduk usia kerja, sekitar 69-70 orang tergolong angkatan kerja yaitu penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sejalan dengan penurunan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 2,73 persen poin hal ini membuktikan bahwa sekian persen masyarakat di polewali mandar untuk usia kerja belum terpenuhi.

2. Jumlah pelamar kerja di instansi Pemerintah masih sangat tinggi hal ini dapat dilihat dari rilis jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah kuota yang disiapkan pemerintah daerah kabupaten Polewali Mandar.
3. Masyarakat tidak mampu menciptakan peluang kerja sehingga mereka memilih jalur kerja ke luar negeri dengan jasa penyalur yang tidak resmi terdaftar di Depnakertrans.
4. Tidak ada data akurat di pemerintah tingkat desa/kelurahan mengenai status pekerjaan di catatan sipil.

Bekerja (mencari nafkah) minimal untuk diri sendiri sangat diharuskan sehingga akan menghilangkan ketergantungan pada orang lain yang sifatnya meminta. Sehingga dengan mendapatkan pekerjaan seseorang akan merasakan

ketenangan dan kemandirian dalam hidup, hanya saja jika niatnya untuk beribadah maka akan melahirkan sebuah kemanfaatan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan mendeskripsikan pada analisis kaidah masalah khususnya kaidah masalah yang dipopulerkan oleh Imam al-Syatibi terhadap sistem penyaluran tenaga kerja yang menjadikan PT Izza Anugerah Gemilang di Polewali Mandar sebagai objek penelitian.

### **B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus**

Untuk penyusunan tesis lebih dipahami, maka harus ada batasan atau ruang lingkup penelitian sesuai dengan yang akan diteliti yakni;

1. Mekanisme penyaluran tenaga kerja (*outsourcing*) pada PT Izzah Anugrah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar, penelitian ini berfokus pada mekanisme penyaluran tenaga kerja yang diuraikan dari tahap perekrutan, perjanjian kontrak kesepakatan kerja dan penyaluran tenaga kerja ke perusahaan mitra yang mengacu pada SOP dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Sistem pengupahan pada PT Izza Anugerah Gemilang, pembayaran upah tenaga kerja berdasarkan kontrak kesepakatan antara perusahaan penyalur dengan karyawan serta jenis upah lainnya yang dibayarkan oleh perusahaan.
3. Analisis masalah pada mekanisme penyaluran dan sistem pembayaran upah tenaga kerja melalui jasa PT Izza Anugerah Gemilang, Tinjauan hukum fiqhi yang didasarkan pada *maqasid syariah* terhadap mekanisme dan sistem pembayaran upah tenaga kerja pada karyawan di PT Izzah Anugrah Gemilang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa sub pertanyaan sebagai dasar penelitian yakni sebagai berikut;

1. Bagaimana mekanisme penyaluran jasa tenaga kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah Kabupaten Polewali Mandar ?
2. Bagaimana mekanisme pembayaran upah kerja karyawan pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah kabupaten Polewali Mandar
3. Bagaimana analisis masalah dalam mekanisme penyaluran jasa dan sistem pembayaran upah kerja karyawan di PT Izza Anugerah kabupaten Polewali Mandar.

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan hasil rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui mekanisme penyaluran jasa penyalur tenaga kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui sistem pembayaran upah kerja karyawan pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah kabupaten Polewali Mandar
3. Untuk mengetahui analisis masalah mekanisme penyaluran tenaga kerja (*outsourcing*) dan sistem pembayaran upah kerja karyawan di PT Izza Anugerah kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berorientasi pada dua hal yakni sebagai berikut:

1. Kegunaan Ilmiah atau Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara ilmiah yakni sebagai bentuk sumbangsih khazanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu muamalah
2. Kegunaan praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah bahan pertimbangan terhadap masyarakat khususnya pencari kerja, ketika ingin membuka sebuah usaha dan bermitra khususnya terkait dengan jasa penyalur tenaga kerja (outsourcing).
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber data baru dalam pengembangan penelitian berikutnya. Khususnya dapat menjadi rekomendasi bagi lembaga yang mengatur Ketenagakerjaan serta lembaga lainnya yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam membuat sebuah keputusan atau peraturan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **A. Penelitian Yang Relevan**

Kajian pustaka ini penting dikemukakan dengan tujuan penulis ingin mendapatkan persamaan dan perbedaan pemikiran dari hasil penelitian terdahulu; penulis berusaha menelusuri hasil-hasil penelitian terdahulu guna mencari penguatan pemikiran dari sisi persamaan hasil penelitian terdahulu dan penulis ingin menemukan keaslian atau ide baru yang diinspirasi dari hasil penelitian terdahulu, tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan penelusuran literatur yang telah dilakukan maka ditemukan beberapa penelitian yang hampir semakna dengan tesis ini, yaitu sebagai berikut:

Tesis dengan Judul “Tinjauan *Maqasid al-Shari’ah* dalam Mekanisme Pembiayaan UMKM pada Bank Syariah”. Penemuan penelitian ini adalah peran Bank Syariah Mandiri cabang Ciledug dalam pembiayaan UMKM pada Warung Mikro di tahun 2020 masih terfokus kepada pemberian pembiayaan *murabahah* dengan menggunakan surat wakalah, secara teoritis dalam penerapannya belum sesuai dengan prinsip dan Tinjauan *Maqasid al-Shari’ah*.

Fakta di lapangan, Bank masih memberikan pembiayaan dalam bentuk dana yang ditransfer ke rekening nasabah. Sehingga fungsi bank sebagai penyedia dan/atau penjual barang belum sepenuhnya dilakukan. Tipe penerapan pembiayaan *murabahah* yang diterapkan pada Warung Mikro BSM cabang Ciledug Tangerang adalah menggunakan pembiayaan *murabahah* tipe ke-3 (*murabahah li al-amir bi al-shir’a*) yang telah mengalami modifikasi. Tujuan daripada modifikasi ini adalah untuk memberikan fleksibilitas, efisiensi dan mengurangi pajak pertambahan nilai (PPN). Ulama berbeda pendapat akan hal ini, sebagian memperbolehkan dan sebagian lain mengharamkan.



Ulama yang memperbolehkan, antara lain: Sami Hamid, Yusuf Qardawi, ‘Ali Ahmad Salus, Sadiq Muhammad Amin dan Ibrahim Fadil. Sedangkan ulama yang mengharamkan, antara lain: Muhammad Sulaiman al-Ashqar, Bakr bin Abdullah dan Rafiq al-Misri.<sup>15</sup>

Kasus yang terjadi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja belum sepenuhnya memberi perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian pesangon yang berkeadilan, terlihat dari munculnya beberapa permasalahan di lapang baik dalam bentuk tuntutan hukum, demo maupun ketidakpuasan dalam pemberian pesangon, hal ini ditambah dengan digugatnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja di Mahkamah Konstitusi (MK) dengan hasil bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja telah dinyatakan inkonstitusional bersyarat.

Kepercayaan Nasabah (trust) merupakan pondasi dari suatu bisnis. suatu transaksi diantara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan tidak begitu saja dapat diakui oleh mitra bisnis melainkan harus dibangun dari awal. kepercayaan adalah semua pengetahuan yang dimiliki oleh konsumen tentang objek, atribut, dan manfaatnya.<sup>16</sup>

Contoh kongkrit perilaku adil dalam dunia bisnis adalah menjual produk sedang yang sama berkualitas pada setiap pembeli (konsumen) tanpa membedakan baik jika terdapat diskon harga, maka seluruh pembelinya juga mendapatkan diskon aman tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

---

<sup>15</sup> Didi Suardi, Tinjauan *Maqasid al-Shariah* dalam Mekanisme Pembiayaan UMKM pada Bank Syariah. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta 2020.

<sup>16</sup> Supriadi, Desertasi : *Keunggulan Bersaing Produk Tabungan Easy Wadiah Berbasis Amanah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Nasabah..* UIN Makassar. 2023.

Transparence. Transparence adalah memberikan keterbukaan informasi yang menyuluruh kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Keterbukaan dapat dilakukan dalam membangun sebuah tanggung kepercayaan terhadap pelanggan yaitu dengan cara memberi kebebasan pelanggan.

Penelitian ini mengkaji tentang keunggulan bersaing produk tabungan easy wadiah berbasis amanah untuk meningkatkan kepercayaan nasabah, di mana menggunakan teori keunggulan kompetitif atau competitive advantage, teori ini menurut peneliti, hanya mengemukakan keunggulan kompetitif dari segi materi atau lahiriah saja, sehingga peneliti tertarik untuk mengembangkan teori ini dengan mengimplementasikan nilai-nilai amanah di dalam menjalankan dan memenangkan persaingan. Penelitian ini telah menemukan tiga nilai, yaitu, masalah, berkah, dan alah, ketiga nilai-nilai tersebut merupakan nilai spiritual yang tidak didapatkan pada teori competitive advantage yang dicetuskan oleh Kotler. Nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi pembeda dari teori keunggulan bersaing secara umum. Nilai-nilai spiritual yang lahir dari implementasi nilai-nilai amanah ini tentunya diharapkan bisa diterapkan bukan hanya pada bank syariah, tetapi juga pada lembaga-lembaga lainnya.<sup>17</sup>

Aturan hukum yang ideal untuk mengatur permasalahan mengenai pemberian pesangon tenaga kerja di Indonesia harus mencerminkan nilai keadilan serta mampu mengakomodir hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha secara seimbang. Tesis ini bertujuan untuk menganalisa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja dalam mewujudkan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja terkait dengan pemberian pesangon, serta

---

<sup>17</sup>. Supriadi, Desertasi : *Keunggulan Bersaing Produk Tabungan Easy Wadiah Berbasis Amanah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Nasabah.*. UIN Makassar. 2023.

menganalisis peraturan mengenai pesangon yang ideal dan berkeadilan pancasila di Indonesia.

Tri Budiyo, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Permasalahan Implementasinya 2021 Refleksi Hukum Jurnal Ilmu Hukum*, Mengemukakan bahwa hubungan pengusaha dan buruh cenderung diwarnai ketegangan yang bersifat tolak-tarik. Pengusaha memelihara kontinuitas usaha Untuk mendapat keuntungan yang optimal, sementara buruh Berusaha untuk mendapat upah atau kesejahteraan yang layak.<sup>18</sup>

Bentuk perjuangan buruh dilakukan melalui jalur konstitusional, dengan mengajukan *judicial review* terhadap UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan pendekatan konseptual dan filosofis Terhadap bahan hukum putusan MK yang relevan dengan pokok Kajian, penelitian ini mengkaji perjuangan buruh untuk mendapat Jaminan legal yang lebih berkepastian hukum.

Temuan dari hasil Penelitian ini adalah: (a) konstataasi hukum “demi hukum” yang Seharusnya mampu memberi perlindungan hukum yang kuat, masih Menimbulkan multi tafsir yang berujung hilangnya perlindungan Hukum yang berkepastian. (b) Mahkamah Konstitusi melalui Putusannya, telah meletakkan dasar legalitas yang lebih berkepastian Hukum melalui implementasi norma perlindungan buruh secara Berjenjang. (c) putusan Mahkamah Konstitusi sekalipun memberi Kepastian hukum pada aras normatif, namun masih menyisakan Ketidakpastian perlindungan hukum pada aras empirik..<sup>19</sup>

Darwis Anatami, menulis jurnal dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam* dengan *al-‘Adalah*. Masyarakat yang bekerja dibawah perusahaan

---

<sup>19</sup>. Tri Budiyo, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Permasalahan Implementasinya 2021 Refleksi Hukum Jurnal Ilmu Hukum*

*outsourcing* mereka mendapatkan hak yang sama dengan pekerja lainnya di luar perusahaan *outsourcing* yakni dari sisi fasilitas seperti kesehatan, dan tunjangan lainnya. Dengan adanya pekerja yang bekerja atas nama perusahaan *outsourcing* di lembaga lain, maka perusahaan *outsourcing* memiliki kewajiban untuk memberikan upah, bukan kewajiban perusahaan penerima pekerja *outsourcing*. Sehingga apa yang didapat oleh perusahaan *outsourcing* sah secara hukum dan halal menurut hukum ekonomi syariah. Darwis Anatami, menulis jurnal dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam dengan al-‘Adalah*.<sup>20</sup>

Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja, pun menulis jurnal dengan judul “*Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PT Anugerah Perwira Indonesia*” dengan sebuah kesimpulan Praktik proses rekrutmen di PT Anugerah Perwira Indonesia digolongkan dalam akad ijarah, karena perusahaan tersebut merupakan sebuah biro jasa yang bergerak pada general trading and training dan juga melakukan proses rekrutmen karyawan atau calon tenaga kerja.

Pihak perusahaan mengadakan kontrak perjanjian kerja dengan calon tenaga kerja untuk proses lanjutan dalam perekrutan tenaga kerja. Pada praktik perjanjian tersebut tidak dijelaskan mengenai proses pembayaran yang dilakukan oleh calon tenaga kerja ke perusahaan.<sup>21</sup>

*Outsourcing* masih ditempatkan sebagai ranah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai bagian dari kebijakan labour market flexibility yang berintikan

---

<sup>20</sup>. Darwis Anatami, menulis jurnal dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam dengan al-‘Adalah*. Tahun 2020, hal 213.

<sup>21</sup>Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja, *Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PT. Anugerah Perwira Indonesia*” dengan AL-HAKIM, Vol. 3, Nomor 2, November 2021, hlm. 233.

keleluasaan merekrut dan memecat buruh sesuai dengan situasi usaha untuk menghindari kerugian.

Perubahan ini adalah sejalan dengan teori *qaul qadīm* dan *qaul jadīd* yang dikemukakan oleh Imam Syātib'ī, bahwa hukum dapat juga berubah karena berubahnya dalil hukum yang diterapkan pada peristiwa tertentu dalam melaksanakan *maqāsid al-syarī*.<sup>22</sup>

Masalah bagi al-Syatibi meliputi kemaslahatan dunia dan akhirat, maka untuk mengukurnya harus dilihat dari tingkat kebutuhan dasar manusia. Ada tiga kategori penting kebutuhan manusia yaitu: kebutuhan dharuriyat (kebutuhan primer) hajiyat (kebutuhan sekunder), dan tahsiniyah (kebutuhan tertier) serta duniawi.

## **B. Teori yang digunakan**

### **1. Teori Maqasid Syariah**

Maqasid Syariah pada awalnya merupakan salah satu sub topik pembahasan dalam ilmu ushul fiqh yang kemudian dikembangkan menjadi kajian yang tersendiri oleh beberapa ulama fikih. Ulama- ulama seperti Tirmidzi al-Hakim, Imam Juwaeni dan Imam Ghazali secara eksplisit telah mengawali pembahasan tentang Maqasid Syariah dalam ruang lingkup ilmu ushul fiqh. Pemikiran-pemikiran mereka akhirnya dikembangkan oleh para ulama sesudahnya yang fokus pembahasannya lebih khusus pada pengembangan ilmu Maqasid Syariah seperti Imam Syatibi dan Ibn Asyur.<sup>23</sup>

Imam Syatibi adalah salah satu Ulama yang dikenal sebagai Syaikhul Maqasid, gelar ini tidak lepas dari perannya yang berhasil menggabungkan teori ushul fiqh dengan Maqasid Syari'ah. Nama lengkapnya adalah Ibrahim bin Musa bin Muhammad al-Lakhami al-Gharnati Abu Ishaq. Latar belakang pemikirannya

---

<sup>23</sup> Asmuni, Studi Pemikiran Maqasid, 2021. hal. 166.

banyak dipengaruhi oleh pemikiran mazhab maliki terutama dalam pengembangan ilmu Maqasid.<sup>24</sup> karena mazhab malik termasuk mazhab yang paling concern terhadap kajian Maqasid Syari'ah. Karyanya yang sangat berhubungan dengan ilmu Maqasid Syariah yaitu al-Muwafaqat.<sup>25</sup>

Pembahasan Maqasid Syariah, Imam Syatibi membaginya kedalam dua bagian penting yaitu qasdu al-syari dan qasdu al-mukallaf. Kemudian qasdu al-syari diturunkan lagi menjadi empat bagian: 1) qasdu al-syari' fi wadhi' al-syariah (maksud Syari menetapkan syariat); 2) qasdu al-syari' fi wadhi al-syariah lil ifham (maksud Syari menetapkan syariat sebagai pemahaman); 3) qasdu al-syari fi wadhi' al-syariah li taklif we muqtdhaha (maksud Syari menetapkan syariat untuk perintah hukum (taklifi) dan kewajibannya) dan 4) qasdu al-syari' fi dukhu al-mukallaf tahta ahkam al-syariyyah (maksud syariat memasuki mukalaf dalam hukum-hukum syariat).

Maqasid al-syâri', berhubungan dengan penjelasan tentang maksud awal dari hukum-hukum syariat merujuk kepada pemeliharaan tujuan-tujuannya pada manusia yang terdiri dari tiga bagian, yaitu dharuriyat, hajiyat dan tahsiniyat. Pembagian Maqasid dharuriyat-nya sama dengan apa yang telah dikonsepsikan oleh ulama-ulama sebelumnya. Namun yang perlu diperhatikan adalah proses pemeliharaan atau penjagaan dari masalah itu sendiri. Menurutnya, pemeliharaan masalah akan sempurna dalam dua sisi saling menyempurnakan satu sama lain, yaitu:

1. Menjaganya agar tetap ada yaitu dengan syariat yang merealisasikan dan menetapkan kehadirannya

---

<sup>24</sup> Ahmad Raysuni, *Nadhoriyyat al-Maqasid* "inda Imam al-Syatibi, hal 143-162. 65 thid, hal 145.

<sup>25</sup> Ibnu Tamiyah, *Risalah fi al-Mu'jizat wa al-Karamah*, Kairo: Mathabah al-Saadah, 1995, hal. 22. Bahrul Ulum, *Imam Syatibil Syariah, untuk Kemaslahatan Manusia*, [www.inpasonline.com](http://www.inpasonline.com), diakses tanggal 17 Mei 2022.

2. Menjaganya agar tidak hilang, yaitu dengan menjauhkan apa-apa yang menyebabkan kehilangan.

Beliau mencontohkan penjagaan agama yang diperhatikan yaitu dengan memastikan keberadaan fondasi al dan ibadah-ibadah yang utama seperti salat dan zakat. Sedemikian untuk menjaganya dari kehilangan dengan cara berjihad.

Maqasid al-mukallaf (tujuan mukalaf) diwujudkan dalam bentuk perilaku atau pelaksanaan yang dibatasi oleh syariat. Dengan kata lain perbuatan hukum manusia harus sejalan dengan syariat Islam. Di dalam muwafaqatnya ada 12 permasalahan berkenaan dengan Maqasid al-mukallaf, baik dari yang mendasar yaitu tujuan mukalaf dalam perbuatannya yang didahului dengan niat sampai kepada kejelasan pekerjaan dilakukan oleh manusia mukalaf.

Menurut Imam Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemudaratan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid*). Dengan bahasa yang lebih mudah, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Syathibi kemudian membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajiyyat* (skunder) dan *tahsinat* (tersier, lux).

Maqashid atau *Maslahat Dharuriyyat* adalah sesuatu yang mesti adanya demi terwujudnya kemaslahatan agama dan dunia. Apabila hal ini tidak ada, maka akan menimbulkan kerusakan bahkan hilangnya hidup dan kehidupan seperti makan, minum, shalat, shaum dan ibadah-ibadah lainnya. Yang termasuk *maslahat* atau *maqashid dharuriyyat* ini ada lima yaitu: agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), keturunan (*an-nasl*), harta (*al-mal*) dan aqal (*al-aql*).

Cara untuk menjaga yang lima tadi dapat ditempuh dengan dua cara yaitu:

1. Dari segi adanya (*min nahiyati al-wujud*) yaitu dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaannya
2. Dari segi tidak ada (*min nahiyati al- 'adam*) yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaannya.

Cara menjaga dan memelihara *dharuriyyat* yang ada lima yaitu: agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), keturunan (*an-nasl*), harta (*al-mal*) dapat dicontohkan sebagai berikut :

- a. Menjaga agama dari segi *al-wujud* misalnya shalat dan zakat
- b. Menjaga agama dari segi *al- 'adam* misalnya jihad dan hukuman bagi orang murtad
- c. Menjaga jiwa dari segi *al-wujud* misalnya makan dan minum
- d. Menjaga jiwa dari segi *al- 'adam* misalnya hukuman qishash dan diyat
- e. Menjaga akal dari segi *al-wujud* misalnya makan dan mencari ilmu
- f. Menjaga akal dari segi *al- 'adam* misalnya had bagi peminum khamr
- g. Menjaga an-nasl dari segi *al-wujud* misalnya nikah
- h. Menjaga an-nasl dari segi *al- 'adam* misalnya had bagi pezina dan *muqdzif*
- i. Menjaga al-mal dari segi *al-wujud* misalnya jual beli dan mencari rizki
- j. Menjaga al-mal dari segi *al- 'adam* misalnya riba, memotong tangan pencuri.

Ilmu Fiqh yang bersumber dari kitab suci Al-Quran dan Hadist Nabi, ternyata mampu bertahan dan terus mengetahui kehidupan muslim, baik individu maupun kelompok. Ushul fiqh juga merupakan suatu ilmu yang berisikan tentang kaidah yang menjelaskan cara-cara mengistinbatkan hukum dari dalil-dalilnya. Bahasan tentang kaidah-kaidah kebahasaan ini penting mengingat kedua hukum Islam, yaitu Al-Qur'an dan sunnah berbahasa arab, untuk membimbing mujtahid dalam



memahami al-Qur'an dan sunnah sebagai landasan dalam menetapkan hukum tentu perlu mengetahui tentang lafal dan ungkapan yang terdapat pada keduanya.

Pendekatan Maqasid meliputi :

- Pendekatan 'illah yaitu proses ijtihad menggunakan metode qiyas yaitu menganalogikan sebuah kasus hukum (furu') yang baru dengan yang lama (usul) dengan menghadirkan alasan atau sebab ('illah) hukumnya. Pendekatan ini tidak fokus secara langsung kepada maqasid al-Syari' dan maslahat manusia.
- Pendekatan Maqasid yaitu pendekatan ijtihad dengan premis untuk merealisasikan manfaat (maslahat) dan mencegah kerusakan (mafsadah). 'Illah dalam pendekatan ini dinamakan hikmah pada setiap kasus hukum yang baru.

Maqasid Syariah sangat penting untuk dijadikan landasan dalam pembentukan hukum dengan mempertimbangkan unsur maslahat (kemaslahatan), sehingga antara wasilah dan Maqasid suatu hukum akan terjadi kesatuan putusan hukum yang sah dan bermanfaat bagi umat. Karena manfaatnya dapat dirasakan dalam pembentukan suatu undang-undang, maka perkembangan ilmu Maqasid Syariah sangat menjadi perhatian para ulama ushul fiqh pada saat itu. Metodologi ilmu ini dikembangkan sedemikian rupa sehingga memudahkan para ulama di kemudian hari dalam menetapkan suatu hukum yang tidak ada.

## 2. Teori Maslahah Mursalah

Maslahah mursalah terdiri dari dua kata, yaitu kata maslahah dan mursalah. Secara etimologis, kata maslahah merupakan bentuk masdar (adverb) yang berasal dari fi, l (verb), yaitu saluha. Dilihat dari bentuk-nya, di samping

kata masalah merupakan bentuk adverb, ia juga merupakan bentuk ism (kata benda) tunggal (mufrad, singular) dari kata masâlih (jama,,plural) <sup>26</sup>. Kata masalah ini telah diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi maslahat, begitu juga katamanfaatan dan faedah<sup>27</sup>

Ahmad ar-Raisûnî memperjelas manfaat ini dari ungkapan kemanfaatan. Menurutnya, makna masalah itu adalah mendatangkan manfaat atau menghindari ke-mudaratan. Sedangkan yang dimaksud dengan manfaat di sini adalah ungkapan kenikmatan atau apa saja jalan menuju kepada kenikmatan. Adapun yang dimaksudkan dengan kemudaratan adalah ungkapan rasa sakit atau apa saajalan menuju kepada kesakitan

Secara etimologi masalah merupakan manfaat perbuatan dan pekerjaan yang mendorong serta mendatangkan manfaat kepada manusia. Secara umum diartikan segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau seperti penghasilan keuntungan atau kesenangan, dalam arti menolak atau menghindarkan, seperti kemudaratan atau merusak. Arti secara jelas adalah pembembentukan hukum bermaksud untuk mewujudkan kebaikan untuk orang banyak.<sup>28</sup>

Memaknai konsep masalah secara etimologi mashlahah adalah turunan dari kata shalaha, shad-lam-ha yang berarti (baik) yaitu lawan dari kata buruk atau rusak. Kata mashlahah adalah singular (mufrad) dari kata mashâlih yang merupakan masdar dari ashlahah yang bermakna mendatangkan kemaslahahan.

---

<sup>26</sup> Rusdaya Basri, Lc., M. Ag, Ushul Fikih 1, IAIN Parepare Nusantara Press man 191) ( Ibn al-Manzûr, *Lisân al- 'Arab al-Muhît* (Beirut: Dâr al-Fikr, 1972) Juz II, h. 348.

<sup>27</sup> Nurizal Ismail, *Maqasid Syariah dalam Ekonmi Islam* . Tazkia, 2021

<sup>28</sup> Muhammad Ali Rusdi, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad dan Tujuan Utama Hukum Islam'DIKTUM: Jurnal Syari'ah dan Hukum, 15. 2 (2017). h.152.

Sehingga kata mashlahah juga diartikan dengan alshalâh yaitu kebaikan atau terlepas darinya kerusakan.<sup>29</sup>

Kata mashlahah tashrîf atau morfologinya, memiliki timbangan dan makna yang serupa dengan kata manfaat (manfa‘ah). Kata mashlahah dan manfa‘ah bahkan telah menjadi kosa kata bahasa Indonesia, dimana kata mashlahah menjadi masalah yang diartikan dengan sesuatu yang mendatangkan kebaikan (keselamatan dan sebagainya), faedah, dan guna. Sehingga masalah berarti kegunaan, kebaikan, manfaat, dan kepentingan. dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa mashlahah adalah kebalikan dari makna mafsadah yang berarti bahaya atau hal-hal yang merusak dan membahayakan.

Maslahah secara terminologi, didefinisikan dengan rumusan yang cukup beragam di kalangan ulama, khususnya di kalangan ulama usul fiqh. Rumusan definisi masalah antara lain dikemukakan oleh al-Gazâlî, al-THûfî, al-Syâthibî, al-Khawârizmî, al-„Izz alDîn bin „Abd al-Salâm, al-Tarakî, dan al-Rabiah.<sup>30</sup>

Perkembangan lembaga tidak hanya terjadi sebagai aplikasi ajaran islam, tetapi juga timbul hanya sebagai interaksi umat islam dengan kebudayaan lain. Karena di dalam kehidupan bersama diperlukan pranata yang dapat memelihara ketertiban dan ketentraman, termasuk pranata hukumnya<sup>31</sup>

Menurut Yûsuf Hâmîd al-„Âlim, masalah itu memiliki dua arti, yaitu arti majâzî dan haqîqî. Yang dimaksud dengan makna majâzî di sini, adalah suatu perbuatan (*al-fi‘l*) yang di dalamnya ada kebaikan (*saluha*) yang memiliki arti manfaat. Husain Hamîd Hassan, berpendapat bahwa masalah, dilihat dari sisi

---

<sup>29</sup> . Nurizal Ismail “ Maqasid sayriah dalam Ekonomi Islam “ Tazkia Press, Tahun 2021.hal 18

<sup>30</sup> . Nurizal Ismail “ Maqasid sayriah dalam Ekonomi Islam “ Tazkia Press, Tahun 2021.hal

<sup>31</sup> . Wiwik Dyah Aryani,dkk , Ushul Fiqih , Cetakan Pertama, 2023 PT Widina Bhakti Persada Bandung, hal.12

lafaz maupun makna itu identic dengan kata manfaat atau suatu pekerjaan yang di dalamnya mengandung atau mendatangkan manfaat.<sup>32</sup>

Imam al-Ghazali berpandangan bahwa untuk mencapai tujuan syarak yang benar hendaklah dengan menjaga masalah yang lima, namun memelihara masalah saja tidaklah cukup untuk mencapai maqasid al-syariaah, ia mesti diikuti pula dengan menolak mafsadah. Bagi Imam al-Ghazali setiap perkara yang menafikan lima asas tujuan syariat tersebut adalah mafsadah. Penetapan masalah dan mafsadah harus benar, sehingga tidak terjadi kontradiksi antara masalah dengan masalah atau masalah dengan mafsadah. Artinya, dibutuhkan tarjih terhadap sesuatu yang diyakini masalah atas suatu mafsadah.

Ahli ushul fiqhi menamakan mashlahah sebagai tujuhan Allah SWT selaku pencipta syariat ( Qadh al-Asyarii ), Secara Teologis pakar Ushul Fqh menerima paham yang menyatakan bahwa tuhan mempunyai tujuan dalam setiap perbuatannya. Tuhan mempunyai tujuan dalam mengadakan syariat yaitu untuk menjaga kemashlahatan manusia. Mashlahah mutlak diwujudkan karena keselamatan dan kesehjrataan ukhrawi tidak akan mungkin dicapai tanpanya terutama bersifat *dhauriyaah* yang meliputi lima hal : pemeliharaan agama, jiwa akal, keturunan dan harta.

Ada tiga macam mashlahah menurut Al-Syathibi, yaitu dharûriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. Dharûriyyat adalah segala yang mesti ada demi kehidupan dan kemaslahahan manusia, baik duniawi maupun ukhrawi. Andai kata dharûriyyat ini tidak terwujud, kehidupan manusia akan punah dan kebahagiaan di akhirat pun akan hilang.<sup>33</sup>

Dharûriyyat ini meliputi lima aspek, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Hajiyyât adalah segala kebutuhan manusia dalam

---

<sup>33</sup>. Nurizal Ismail , Maqasid Syariah dalam Ekonmi Islam, Tazkia Press,2021 hal.63

memperoleh kemudahan dan menghindarkan diri dari kesulitan dalam hidupnya. Tahsîniyyat adalah segala sesuatu yang etis, diterima akal sehat, dan juga sesuai dengan adat kebiasaan masyarakat.<sup>34</sup>

Maslahah juga berarti manfaat atau suatu pekerjaan yang mengandung manfaat. definisi yang dikemukakan oleh para pakar Ushul Fiqh tetapi seluruh definisi tersebut mengandung pengertian yang sama secara substansial meskipun redaksi definisinya bervariasi. Kemaslahah manusia tidak selamanya didasarkan pada kehendak syara, tetapi sering didasarkan kepada kehendak hawa nafsu dan interest (kepentingan personal) dari setiap individu. Misalnya, pada zaman Jahiliyah para wanita tidak mendapatkan bagian harta warisan yang menurut keyakinan mereka hal tersebut mengandung kemaslahahan, sesuai dengan adat istiadat mereka, tetapi pandangan ini tidak sejalan dengan kehendak *syara* karena tidak dinamakan masalah.

Meski demikian, keberadaan masalah sebagai bagian tak terpisahkan dalam hukum Islam tetap menghadirkan banyak polemik dan perbedaan pendapat di kalangan ulama. Baik sejak usul fikih masih berada pada masa sahabat, masa imam mazhab, maupun pada masa ulama kontemporer saat ini<sup>35</sup>.

Maslahah adalah satu tema yang bisa jadi paling populer bila sedang berbicara mengenai hukum Islam. Hal tersebut disebabkan masalah merupakan tujuan *syara'* (*maqashid syari'ah*) dari ditetapkannya hukum Islam. Masalah di

---

<sup>34</sup> Hamka Haq, Al-Syatibi Aspek Teologis Konsep *Mashlahah* dalam Kitab al-Muawaffaqat. Erlangga 2020..

<sup>35</sup>Robitul Firdaus, "Konsep Maslahat di Tengah Budaya Hukum Indonesia", *Jurnal AlManahij* 5, no. 1, (2021): hlm. 1.

sini berarti *jalb al-manfa'ah wa daf' al-mafsadah* (menarik kemanfaatan dan menolak kemudaratan).

Untuk mewujudkan kemaslahatan dunia akhirat, berdasarkan penelitian ahli usul fikih ada lima unsur pokok yang harus dipelihara dan diwujudkan, yaitu untuk menjaga agama, jiwa, akal, nasab dan harta. Seorang mukallaf akan memperoleh kemaslahatan, manakala ia dapat memelihara kelima aspek pokok tersebut, sebaliknya ia akan merasakan adanya *masfsadat*, manakala ia tidak dapat memelihara lima unsur tersebut.

Maslahah itu hendaklah mulâim (sesuai) dengan maksud dan tujuan syarak. Inilah yang dijadikan standar penerimaan sesuatu masalah atau penolakan sesuatu mafsadah. Jika ia sesuai dengan maksud dan tujuan syarak, maka ia diterima dan jika ia tidak sesuai dengan tujuan dan kehendak syarak, maka ia tertolak.

- a. Masalah tidak bertentangan dengan nas syarak. Jika bertentangan, maka ia tertolak.
- b. Masalah tidak bertentangan dengan masalah atau dengan dalil yang lebih kuat. Jika terjadi kontradiksi di antara masalah dan masalah, atau masalah dengan mafsadah, maka Imam alGhazali menggunakan mana prediksi yang lebih benar (ghalabat al-zann) terhadap sesuatu masalah.
- c. Masalah dapat diterima jika bersifat d}arûriyyah, kulliyyah, dan qat'iyyah, atau berstatus zann yang mendekati qat'iy.<sup>36</sup>

Ungkapan ini memberikan indikasi bahwa Islam telah memberikan solusi alternatif terhadap permasalahan umat yang kini terjadi dan mungkin timbul di masa yang akan datang. Bahkan Islam telah memberikan otoritas penuh kepada

---

<sup>36</sup>Akbar Sarif dan Ridzwan Ahmad, Konsep Maslahat dan Mafsadah menurut Imam al-Ghazali, TSAQAFAH, Vol. 13, No. 2, November 2021, hlm. 361.

setiap pengikutnya untuk mengkaji dan berfikir guna menghadapi segala bentuk perubahan dan perkembangan dalam kaitannya dengan masalah hukum.

Masalah bagi al-Syatibi meliputi kemaslahatan dunia dan akhirat, maka un hius mengukurnya harus dilihat dari tingkat kebutuhan dasar manusia. Ada tiga kate meng tingkatan kebutuhan manusia yaitu: kebutuhan dharuriyat (kebutuhan primer) hajiyat (kebutuhan sekunder), dan tahsiniyah (kebutuhan tertier) serta duniawi.

Kepercayaan Nasabah (trust) merupakan pondasi dari suatu bisnis. suatu transaksi diantara dua pihak atau lebih akan terjadi apabila masing-masing saling mempercayai. Kepercayaan tidak begitu saja dapat diakui oleh mitra bisnis melainkan harus dibangun dari awal. kepercayaan adalah semua pengetahuan yang dimiliki oleh Onsumen tentang objek, atribut, dan manfaatnya.

Kesimpulan dari pendapat para ahli, yakni masalah merupakan upaya menjaga atau memelihara tujuan syara, baik menyangkut pemeliharaan terhadap Agama, pemeliharaan terhadap jiwa, pemeliharaan terhadap akal, pemeliharaan terhadap nasab atau keturunan, dan pemeliharaan terhadap harta. Akibatnya, apa pun yang termasuk pemeliharaan lima prinsip dasar adalah masalah yang dikenal dalam hukum Islam yang berarti memelihara tujuan Syara' (Syariat ) dalam meraih manfaat dan mencegah kemudharatan, dan segala sesuatu yang mengandung penolakan terhadap lima poin dasar adalah mafsadat atau almudharah.

Manusia tidak selamanya didasarkan pada kehendak syara, tetapi sering didasarkan kepada kehendak hawa nafsu dan interest (kepentingan personal) dari setiap individu. Misalnya, pada zaman Jahiliyah para wanita tidak mendapatkan bagian harta warisan yang menurut keyakinan mereka hal tersebut mengandung

kemaslahahan, sesuai dengan adat istiadat mereka, tetapi pandangan ini tidak sejalan dengan kehendak *syara* karena tidak dinamakan masalah.

Tujuan *syara* yang harus dipelihara tersebut, lanjut Imam al-Gazali, ada lima bentuk yaitu; pertama, *hifdz al-din* (memelihara agama), *hifdz al-Nafs* (memelihara jiwa), *hifdz al-aql* (memelihara akal), *hifdz al-nasl* (memelihara keturunan) dan *hifdz al-mal* (memelihara harta). *Mashlahah* mempunyai makna yang identik dengan manfaat, keuntungan, kenikmatan, kegembiraan atau segala upaya yang bisa mendatangkan hal itu. *Mashlahah* juga sama dengan manfaat baik dari segi lafadz maupun maknanya.

Kehadiran hukum Allah SWT atau hukum Islam yang harus dijadikan pedoman dan acuan oleh umat manusia dalam mengarungi hidup dan kehidupan ini tiada lain maksudnya ialah agar manusia meraih hasanah (kebaikan) di dunia dan hasanah di akhirat, atau dengan kata lain, untuk mewujudkan kemaslahahan bagi umat manusia. Atas dasar ini, para pakar Fiqih dan Ushul Fiqh telah konsensus bahwa mashlahat atau kemashlahatan merupakan tujuan inti pensyari'atan hukum Islam; sehingga muncullah ungkapan di kalangan mereka (الله (حکم فثم المصلحة كانت أينما di mana ada mashlahat di situ ada hukum Allah.

Mashlahah yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum Islam dapat dijadikan pertimbangan penetapan hukum Islam. Menyadari bahwa tidak semua masalah kehidupan ini hukumnya ditemukan di dalam al Qur'an dan Sunnah/hadits.

Definisi yang dikemukakan oleh para pakar Ushul Fiqh tersebut mengandung pengertian yang sama secara substansial meskipun redaksi definisinya bervariasi. *Teori Maqāsid al- syarī'ah* Teori *maqāsid* adalah sebagai *grand theory* dalam tesis ini, karena tujuan hukum adalah *lijalbi al-masālih wa li daf'i al-mafāsīd*. Yang tujuannya baik secara *darūriyyāt*, *hajjiyyāt* dan *tahsiniyyāt*.



Tujuan Allah menyari'atkan hukumnya adalah untuk memelihara kemaslahatan manusia, sekaligus untuk menghindari *mafsadat*, baik di dunia maupun di akhirat. Tujuan tersebut hendak dicapai melalui *taklif*, yang pelaksanaannya tergantung pada pemahaman sumber hukum yang utama, al-Qur'an dan hadis.<sup>37</sup>

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, adalah teori *maqasid al-syarī'ah* sebagai teori utama (*grand theory*), teori upah sebagai teori madya (*middle range theory*), dan teori *Maslahah* sebagai teori aplikatif (*application theory*).

### **3. Mekanisme Penyaluran Jasa Tenaga Kerja di Indonesia**

#### **a. Perkembangan Jasa Penyalur Tenaga Kerja**

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya melalui bekerja dan salah satu ragam dalam bekerja adalah berbisnis.

Jumlah permintaan tenaga kerja jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah penawaran tenaga kerja. Hal ini tentu saja mengakibatkan semakin banyaknya pengangguran. Kondisi ini kemudian dimanfaatkan oleh para pemilik modal untuk mengambil keuntungan. Mereka memilih, memilah, hingga mengganti tenaga kerja dengan leluasa.

Penurunan nilai tenaga kerja mengakibatkan pekerja lambat laun mulai mengesampingkan hak wajarnya sebagai tenaga kerja demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan. Fenomena inilah yang menjadi latar belakang

---

<sup>37</sup> HAQ Hamka, Al-Syathibi : Aspek Teologis Konsep Mashlahah Dalam Kitab Al-Muwafaqat hal 126

pemerintah untuk memberlakukan UUK tentang kontrak kerja dan *outsourcing* dengan dalih efisiensi bagi perusahaan dan strategi untuk menarik investor.

Dunia kerja di Indonesia sangat kompetitif, bahkan sebagian masyarakat rela menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) salah satu penyebabnya karena kalah dalam persaingan kualitas kerja di dalam negeri. Selain kualitas sumber daya manusia (SDM), faktor pendidikan dan usia mejadi pemicu banyaknya pengangguran.

Lembaga yang mempekerjakan membatasi dengan usia, mereka percaya dengan usia muda dapat melahirkan ide-ide kreatif yang dapat memajukan lembaganya. Lembaga itu sendiri tidak mau tahu dengan urusan SDM karena perlu waktu dan biaya untuk merekrut oleh lembaga itu sendiri. Dengan kata lain rekrutmen karyawan dialihkan kepada lembaga perusahaan lain yang dipercaya sebagai penyalur tenaga kerja.

Adanya lembaga penyalur tenaga kerja (*outsourcing*), sedikit memberikan kehidupan bagi masyarakat di Indonesia, namun ada pula yang sama sekali tidak membantu, karena faktor upah. Tenaga kerja yang dialihkan namun sistem penggajianpun dialihkan kepada lembaga penyedia tenaga kerja sebagai salah satu pelaku bisnis. Bisnis merupakan bagian dari kegiatan ekonomi dan mempunyai peranan yang sangat vital dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia. Kegiatan bisnis mempengaruhi semua tingkat kehidupan manusia baik individu, sosial, regional, nasional maupun internasional.

Manusia melakukan kegiatan bisnis sebagai produsen, perantara maupun sebagai konsumen. Bisnis adalah kegiatan ekonomis. Hal-hal yang terjadi dalam kegiatan ini adalah tukar menukar, jual beli, memproduksi-memasarkan, bekerja-memperkerjakan, serta interaksi manusiawi lainnya, dengan tujuan memperoleh keuntungan.

Lembaga penyalur ketenagakerjaan atau biasa dikenal istilah *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian atau keseluruhan terhadap pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kebijakan *outsourcing* ini mengandung perdebatan dan polemik yang menyangkut tentang kepentingan buruh dan pengusaha.<sup>38</sup>

Pada level mikro, *outsourcing* sudah menjadi praktek umum dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), bahkan telah menjadi strategi perusahaan di Indonesia. Strategi *outsourcing* sekarang banyak dipraktikkan oleh perusahaan multinasional, yang melakukan investasi langsung di suatu negara.

Praktek *outsourcing* di Indonesia merupakan bukan sesuatu hal baru karena pada jaman kolonial Belanda, sistem kerja kontrak sudah dipraktikkan di perkebunan-perkebunan sebagai wujud penjajahan asing atas Indonesia. Berikut tabel yang menggambarkan perbedaan hak pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*.

Tabel. 4. Gambaran Perbandingan Hak Pekerja Tetap dan Pekerja *Outsourcing*

Hak-hak Pekerja	Pekerja Tetap	Pekerja <i>Outsourcing</i>
Upah Pokok (UP)	Minimal UMK Tunjangan Masa Kerja (TMK), $UP=UMK+TMK$	Hanya UMK
Premi kehadiran	Dapat	Tidak dapat
Tunjangan jabatan	Pada posisi tertentu ada	Tidak dapat
Jaminan sosial tenaga kerja	Dapat	Tidak dapat di hari tua
Uang makan dan	Dapat	Tidak dapat termasuk di

<sup>38</sup>Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja, Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PT.Anugerah Perwira Indonesia, al-Hakim, Volume 3 No. 2, November 2021, hlm. 226.

transport		dalam upah
Hak cuti: tahunan, haid dan cuti hamil	Dapat, untuk pekerja perempuan yang hamil mendapat cuti 3 bulan dengan dibayar upahnya	Tidak dapat, pekerja perempuan ketika hamil diputus kontraknya.
Tunjangan hari raya	Dapat	Tidak dapat
Pesangon	Dapat (dilindungi UU)	Tidak dapat
Kebebasan berserikat	Ada dan dapat dijalankan	Pekerja takut berserikat karena langsung dapat diputus hubungan kerjanya
Perjanjian kerja atau kesepakatan Kerja	Kolektif melalui PKB	Individu, yang ditandatangani di awal

#### **b. Etika Bisnis *Outsourcing* atau Pekerja Alih Daya di Indonesia**

Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dan pejabat Disnaker sebagai instansi yang berwenang yang menangani masalah ketenagakerjaan menjalin koordinasi dengan instansi lain terutama perusahaan penyalur tenaga kerja, kepolisian atau badan peradilan. Etika dapat menyatu dengan dunia bisnis, tanpa etika, dunia bisnis akan menjadi sebuah struktur kehidupan yang tersendiri dan menjadi dunia yang “hitam”. Bisnis modern saat ini adalah bisnis yang diwarnai dengan persaingan yang ketat.

Konteks bisnis yang kompetitif, adalah setiap perusahaan berusaha untuk unggul berdasarkan kekuatan objektifnya, kekuatan objektif itu mencakup dua

hal pokok yaitu modal dan tenaga kerja. Modal yang besar saja tidak cukup memadai, kebutuhan akan tenaga professional juga tidak kalah penting karena tenaga professional akan menentukan kekuatan manajemen dan profesionalisme suatu perusahaan.

Tenaga yang professional tidak hanya didasarkan pada keahlian dan keterampilannya saja, hal yang tidak kalah penting adalah komitmen moral mereka: disiplin, loyalitas, kerja sama, integritas pribadi, tanggung jawab, kejujuran, perlakuan yang manusiawi dan sebagainya. Selain itu hal yang juga penting dalam persaingan bisnis adalah pelayanan terhadap konsumen.

Perusahaan yang mampu pelayanan terbaik kepada konsumen yang akan sukses. Bentuk pelayanan terhadap konsumen antara lain adalah mempertahankan mutu barang dan jasa, permintaan konsumen dengan harga yang tepat, tidak membohongi konsumen, dan sebagainya. Inilah yang dikatakan bahwa bisnis harus berlangsung sebagai komunikasi sosial yang menguntungkan bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.

Pencarian keuntungan dalam bisnis tidak bersifat sepihak, tetapi diadakan dalam interaksi antara pemilik perusahaan dengan karyawan, relasi bisnis, konsumen dan sebagainya. Jadi etika bisnis dianggap memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan di dalam dunia bisnis yang kompetitif.

UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon). Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja atau buruh.

Pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia, hal pertama yang harus dilihat adalah aspek legalnya, selama ini, pengaturan tentang *outsourcing* merujuk pada

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam undang-undang tersebut memang tidak disebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*.

Ketentuan pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Jadi, perjanjian *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Perusahaan ini bertanggung jawab penuh atas upah, perlindungan, dan syarat kerja karyawan. Maka dari itu, terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai perusahaan *outsourcing* diantaranya:

1. Harus berbentuk badan hukum, selain itu, juga wajib memiliki izin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh melalui pengajuan permohonan ke *Online Single Submission (OSS)*.
2. Perusahaan dilarang menggunakan *Virtual Office*, berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Izin Usaha Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi
3. Tambahan dokumen berupa Wajib Laport Ketenagakerjaan
2. Salah satu kewajiban pengusaha saat mendirikan perusahaan atau membangun organisasi yakni melakukan pelaporan ketenagakerjaan kepada Kementerian Ketenagakerjaan.
  1. Wajib melakukan pelaporan kepada Disnaker Kabupaten/Kota
  3. Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan”.

1. Kegiatan usaha yang dapat diserahkan harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau tidak berkaitan dengan produksi. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
2. Perusahaan *outsourcing* wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat untuk menerbitkan bukti pendaftaran.
3. Perusahaan *outsourcing* dilarang melakukan kegiatan usaha sampai mendapat bukti pendaftaran, atau dapat dikenakan sanksi administratif.

Perjanjian kerja untuk pekerja *outsourcing* bisa didasarkan pada UU Cipta Kerja Pasal 13 PP Nomor 35 tahun 2021. Isinya sendiri merujuk pada isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang setidaknya memuat poin-poin berikut:

- Nama perusahaan, alamat, dan jenis usaha
  - Nama karyawan, jenis kelamin, usia, dan alamat lengkap
  - Tempat bekerja
  - Jabatan atau jenis pekerjaan
  - Besaran upah dan cara pembayarannya
  - Hak dan kewajiban kedua belah pihak sesuai dengan aturan undang-undang
  - Mencantumkan jangka waktu kontrak kerja, mulai dari awal hingga berakhirnya kontrak
  - Tempat dan tanggal PKWT atau PKWTT
  - Tanda tangan kedua belah pihak

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (diatur dalam ps.64 - ps.66 UU Ketenagakerjaan). Mekanisme penyaluran tenaga kerja pada perusahaan jasa berdasarkan ps.64 - ps.66 UU Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut :

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dengan syarat-syarat: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- 3) Perusahaan lain (provider) harus berbentuk badan hukum;
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan provider sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang diperkerjakannya;
- 6) Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu;
- 7) Dalam keadaan tertentu status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan dapat beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja;



- 8) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- 9) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat:
  - adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
  - perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjaditanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis; dan
- 10) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.<sup>39</sup>

Untuk efisiensi biaya, tetapi dilakukan dengan cara akalakalan, modus operandi yang dipakai, bisa dilihat dari beberapa kasus Yang merupakan hasil survei antara lain: perusahaan menutup perusahaan dengan alasan bangkrut, namun membuka perusahaan baru dengan sistem *outsourcing*, perusahaan memberikan iming-iming agar buruh mengundurkan diri dengan pesangon tidak

---

<sup>39</sup>Asep Ahmad Saefuloh, Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan, Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 2, No. 1, Juni 2021, hlm. 346.

sesuai, selanjutnya sistem kerja dirubah menjadi *outsourcing*. Namun di luar hal di atas, mayoritas perusahaan baru menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.<sup>40</sup>

Lembaga penyalur ketenagakerjaan atau biasa dikenal istilah *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian atau keseluruhan terhadap pemborong atau penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kebijakan *outsourcing* ini mengandung perdebatan dan polemik yang menyangkut tentang kepentingan buruh dan pengusaha.<sup>41</sup>

Wacana ketenagakerjaan di Indonesia, *outsourcing* menjadi objek pembicaraan yang sangat penting, tidak hanya masalah payung hukum yang belum jelas, tetapi juga masalah hak dan kewajiban serta praktik di lapangan yang dirasa diskriminatif.

Pada level mikro, *outsourcing* sudah menjadi praktek umum dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), bahkan telah menjadi strategi perusahaan di Indonesia. Strategi *outsourcing* sekarang banyak dipraktikkan oleh perusahaan multinasional, yang melakukan investasi langsung di suatu negara. Sama halnya dengan perkembangan di dunia internasional, praktek *outsourcing* di Indonesia merupakan bukan sesuatu hal baru karena pada jaman kolonial Belanda, sistem kerja kontrak sudah dipraktikkan di perkebunan-perkebunan sebagai wujud penjajahan asing atas Indonesia.

UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon). Penyerahan

---

<sup>40</sup>Asep Ahmad Saefuloh, Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan, Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 2, No. 1, Juni 2021, hlm. 346.

<sup>41</sup>Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja, Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PT.Anugerah Perwira Indonesia, al-Hakim, Volume 3 No. 2, November 2021, hlm. 226.

sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja atau buruh.

### **3. Hak Dan Kewajiban Pemilik Usaha Atau Perusahaan**

#### **a. Hak-Hak Pemilik Usaha atau Perusahaan**

UU No. 13 Tahun 2003, pasal 105, setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha (asosiasi pengusaha). Pengusaha yang memiliki bidang usaha yang sama membentuk asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha berfungsi untuk memperkuat posisi tawar (bargaining) pengusaha dengan pihak lain, seperti konsumen, pemerintah, pemasok, karyawan, dan lain-lain. Mereka secara bersama-sama dapat menentukan harga jual suatu produk, hari libur produksi dan pemasaran, standar gaji karyawan, atau kesepakatan atas merek produk yang dijual.

Pemilik usaha atau perusahaan berhak untuk:

- 1). Membuat perjanjian kesepakatan (kontrak) dengan karya Sesungguhnya ketenagakerjaan adalah hubungan yang resi sehingga kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban masing masing yang perlu dijabarkan secara tertulis dan formal.
- 2). Melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan, terutama dalam kondisi yang tidak normal agar dapat teta bertahan.

Menurut UU Cipta Kerja, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

UU ini memberi kemudahan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh sesuai kesepakatan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dibedakan menjadi 4:

- a) Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b) Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan kesalahan fatal, seperti mengonsumsi alkohol atau narkoba, melakukan tindakan kejahatan, atau merusak perlengkapan kerja milik pabrik.
- c) Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja akibat pengguna mesin-mesin berteknologi baru seperti robotics, automasi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang saja untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja.
- d) Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja akibat masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi atau penurunan penjualan sehingga perusahaan tidak mampu lagi memberi upah kepada karyawannya.

**b. Kewajiban Pemilik Usaha atau Perusahaan Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak karyawan,**

Pemilik usaha perusahaan berkewajiban untuk:

1). Menghindari praktik diskriminasi.

Diskriminasi di lingkungan terjadi karena alasan yang dikemukakan perusahaan bersifat relevan, seperti posisi manajer tidak dapat dijabat perempuan. karyawan tidak dapat dipromosikan karena menganut agama tertentu, atau ras kulit hitam atau kelompok minoritas yang lain tidak boleh dipekerjakan dalam perusahaan

2). karyawan tidak dapat dipromosikan karena menganut agama tertentu, atau ras kulit hitam atau kelompok minoritas yang lain tidak boleh dipekerjakan dalam perusahaan.

3). Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja, bermakna tempat kerja bebas dari risiko gangguan kesehatan atau penyakit akibat kondisi tempat kerja yang kurang layak (occupational disease), sedangkan keselamatan kerja bermakna tempat kerja aman, bebas dari risiko terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan cedera atau kematian bagi karyawan.

Kesehatan dan keselamatan karyawan tidak boleh dikorbankan demi alasan ekonomi semata dan apabila tingkat risiko dinilai tinggi, karyawan berhak memperoleh ekstra untuk mengimbangi tingkat risiko itu baik dalam bentuk gaji langsung maupun asuransi khusus.

4). Memberikan gaji atau upah yang adil.

Pemberian upah atau gaji layak dan adil memungkinkan seorang karyawan untuk menghidupi serta menafkahi dirinya maupun keluarganya. Besaran tingkat gaji dapat ditentukan berdasarkan prestasi, kebutuhan, mekam pasar, tinggi rendahnya pendidikan, dan lain-lain.

Besaran upah yang adil dapat mengacu kepada :

- a. Peraturan hukum;
- b. upah yang lazim di sektor industri atau daerah tertentu, Upah Minimum Regional (UMR);
- c. kemampuan membayar perusahaan-perusahaan menyesuaikan laba yang diperoleh dengan kenaikan pemberian upah serta bonus kepada karyawannya;

- d. sifat khusus pekerjaan-tugas-tugas dalam suatu pekerjaan memerlukan keahlian khusus atau pendidikan spesialis sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus ini dan dibayar dengan harga lebih tinggi, begitu juga bagi pekerjaan- pekerjaan tertentu yang berisiko tinggi;
  - e. perbandingan upah/gaji yang diberikan oleh perusahaan lain; atau
  - f. perundingan gaji yang dilakukan perusahaan dengan serikat buruh
- 5). Memberhentikan karyawan dengan prosedur yang benar, pemberhentian seorang karyawan hanya dapat dilakukan apabila:
- a. ada alasan yang tepat;
  - b. berpedoman kepada prosedur yang semestinya; dan
  - c. akibat negatif dari pemecatan harus dapat diminimalkan.

#### **4. Dasar Hukum Upah atau Gaji**

##### **a. Upah atau Gaji**

##### **1. Konsep Upah atau Gaji**

Manusia tidak dapat terlepas dari kegiatan berinteraksi antar sesama, salah satunya merupakan kegiatan sewa-menyewa atau Ijarah. Kegiatan sewa-menyewa sudah lama dikembangkan dalam menjalankan roda perekonomiannya. Aspek utama yang dapat dilihat melalui kegiatan ini adalah akad Ijarah. Akad ijarah adalah kegiatan sewa-menyewa antara dua pihak dengan biaya yang telah ditetapkan. Istilah Ijarah berasal dari bahasa Arab “*al-'Ajr*” yang artinya “imbalan”, “kompensasi”, atau “substitusi”.

Sewa (*ijarah*) secara bahasa berasal dari kata *al-ajru* artinya 'ganti, upah atau menjual manfaat, yaitu imbalan terhadap suatu pekerjaan (*al-jazau 'alal 'amal*) dan pahala (*sawab*). Dalam bentuk lain, kata *ijārah* juga biasa dikatakan

sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa. Selain itu arti kebahasaan lain dari al-ajru tersebut adalah “ganti” (*al-iwad*), baik ganti itu diterima dengan didahului oleh akad atau tidak.

Ijarah dalam perkembangan kebahasaan selanjutnya dipahami sebagai bentuk “akad”, yaitu akad (pemilikan) terhadap berbagai manfaat dengan imbalan (*al-'aqdu 'alal manafi' bi al-iwad*) atau akad pemilikan manfaat dengan imbalan (*tamlik al-manfa'ah bi al-'iwād*). Singkatnya secara bahasa, ijarah didefinisikan sebagai hak untuk memperoleh hak. Manfaat tersebut bisa berupa jasa atau tenaga orang lain, dan bisa pula manfaat yang berasal dari suatu barang/benda. Semua manfaat jasa dan barang tersebut dibayar dengan sejumlah imbalan tertentu

Akad Ijarah juga dapat diartikan sebagai suatu perjanjian yang bertujuan untuk memindahkan manfaat (hak guna) suatu barang selama periode masa berlaku akad Ijarah, yaitu setelah pembayaran upah sewa, tanpa diikuti oleh pergantian kepemilikan atas barang tersebut. Dilihat dari *fiqih*, akad ijarah adalah kontrak untuk menyewa jasa orang atau menyewa properti dalam periode dan harga yang telah ditentukan, imbalan tersebut akan dihitung sebagai upah atau gaji dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. *Musta'jir* (pihak yang mengupah) *Musta'jir* adalah pihak tertentu baik perorangan, perusahaan atau kelompok maupun Negara sebagai pihak yang mengupah. *A'jir* (pihak yang diupah) *A'jir* maupun *musta'jir* tidak diharuskan muslim, Islam membolehkan seseorang bekerja untuk orang nonmuslim ataupun sebaliknya memperkerjakan orang nonmuslim.
- b. *Shighat* (akad) Syarat ijab qabul antara *a'jir* dan *musta'jir* sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli

c. *Ujrah* (upah) *Ujrah* diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah-mengupah.<sup>42</sup>

d. *Ma"qud bih* (barang yang menjadi objek) Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan kepada pekerja yang dikerjakan dengan beberapa syarat.

Syarat terpenting dalam transaksi adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa halal, jika pekerjaannya haram, maka upahnya haram pula. Misalnya, jika seseorang diupah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjaannya haram. Pekerjaan yang dilakukan untuk mencari ridha Allah, misalnya membaca atau mengajarkan Al-Qur"an kepada anak-anak, tidak layak mendapatkan upah. Namun seseorang yang berprofesi mengajarkan Qur"an sebagai sumber penghasilan dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan Al-Qur"an itu. Asal pekerjaan yang dilakukan itu diperbolehkan dalam Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai dengan aturan Islam.<sup>43</sup>

Menurut Hanafiyah rukun *al-ijārah* hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama rukun *ijārah* ada empat, yaitu :

- 1) Dua orang yang berakad
- 2) Sighat (Ijab dan Kabul)
- 3) Sewa atau imbalan
- 4) Manfaat.

## 2. Syarat-syarat Gaji Menurut Hukum Islam

Syarat-syarat *ijārah (Upah)* hmenurut buku Fiqh Muamalah sebagai berikut :

<sup>42</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Rajawali Pers, 2000), hlm. 118

<sup>43</sup>. Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2022), hlm. 19131



- a. Upah harus berupa *Mal Mutaqawwin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *Mal Mutaqawwin* diperlukan dalam *ijārah*, karena upah (*ijārah*) merupakan harga atas manfaat. Sama seperti harga barang dalam jual beli.
- b. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud* „*alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijārah* dengan objek transaksinya tenaga orang lain.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.

### 3. Sistem upah diatur dalam hukum perburuhan

Upah adalah kompensasi uang yang diterima karyawan sebagai akibat dari status mereka sebagai karyawan yang telah berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, Upah dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa upah merupakan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa arab dikenal dengan *al-ujrah*, sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>44</sup>

Upah yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi.

<sup>44</sup> . Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (dari suatu perbuatan).

Bagi karyawan upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu. Berdasarkan materi perkuliahan Hukum Perburuhan, upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. 1320 KUHP perdata tentang perjanjian.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perlindungan upah, serta peraturan lainnya
- e. Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, adalah undang-undang Indonesia yang menjadikan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang - (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Lapangan Kerja .

Tata usaha atau tata laksana berfungsi sebagai pengumpulan, pencatatan, dan pengolahan data secara sistematis untuk memperoleh gambaran menyeluruh serta tata hubungan satu sama lain dari berbagai data dan informasi tersebut terutama dalam mekanisme penyaluran tenaga kerja untuk ditempatkan pada perusahaan mitra atau perusahaan yang membutuhkan jasa penyalur tenaga kerja, Admisitarsi karyawan sangat penting sebagai data yang akan dijadikan acuan tentang jenis pekerjaan yang dibutuhkan berdasarkan latar belakang kualifikasi pendidikan terakhir, skill, integritas, pengalaman kerja sebagai rekam jejak serta data yang lain sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Zunan Setiawan, Pengantar Administrasi Bisnis : Teori Komprehensif 2024, Penerbit: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, hal 10.

Penyaluran jasa tenaga kerja yang sukses mengharuskan perusahaan memilih target audiens yang tepat. Karena tidak semua Perusahaan bisa menjadi mitra perusahaan, Perusahaan perlu mengidentifikasi Perusahaan yang tertarik dengan manfaat yang diberikan jasa tenaga kerja perusahaan. Untuk tujuan ini, Perusahaan melakukan penelitian khusus.

Analisis perusahaan harus fokus pada mitra kerja ideal dan hal-hal yang mungkin memengaruhi keputusan kerjasama. Untuk memenuhi keinginan calon mitra perusahaan dengan cepat, perusahaan perlu mengidentifikasi usia, jenis kelamin, lokasi, pekerjaan, preferensi, minat, dan kebutuhan audiens target perusahaan, termasuk mencakup karakteristik perusahaan secara ideal perusahaan sehingga tim perusahaan dapat memutuskan upaya penyaluran tenaga kerja ke perusahaan yang membutuhkan<sup>46</sup>.

Pengupahan dan perburuhan dalam teori ekonomi sangat terkait dengan tenaga kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dari empat faktor produksi. Secara khusus dalam sistem, pengupahan.

Upah yang layak merupakan satu keharusan yang mesti ditetapkan oleh seluruh kekuasaan negara. Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh anggota masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. sehingga masalah perburuhan ini masih menjadi isu penting baik lokal, nasional, maupun internasional.

Pada masa orde baru, masalah perburuhan bersumber dari kebijakan umum ketenagakerjaan yang dijalankan pemerintah, yang bertujuan menyediakan kondisi yang diperlukan bagi penanaman modal dan stabilitas produksi, khususnya bagi buruh industri. Ini berbeda jika dibandingkan dengan era

---

<sup>46</sup> Miko Andi Wardana, Studi Kelayakan Bisnis PT. Intelektual Manifes Media. Tahun 2023,hal 72

reformasi yang memungkinkan pertumbuhan dan berkembangnya serikat-serikat buruh secara bebas dan independen.<sup>47</sup>

### C. *Kerangka Teoritis Penelitian*

Urgensi kerangka teoretis yang paling utama adalah untuk mempermudah perumusan hipotesis. Selain itu, kerangka teoritis juga bermanfaat untuk memperjelas jenis analisis yang terjadi antar variabel serta untuk menggambarkan bagaimana proses pengorganisasian data dan analisis data yang dilakukan.

Pada penelitian ini akan membahas secara deskriptif tentang gambaran konsep mashlahah dan pemikiran *maqasid syari'ah* pemikiran Imam Syatibi di gunakan unruk menganalisis terhadap mekanisme penyaluran tenaga kerja (outsourcing), kemudian akan diketahui sistem pembayaran upah tenaga kerja.

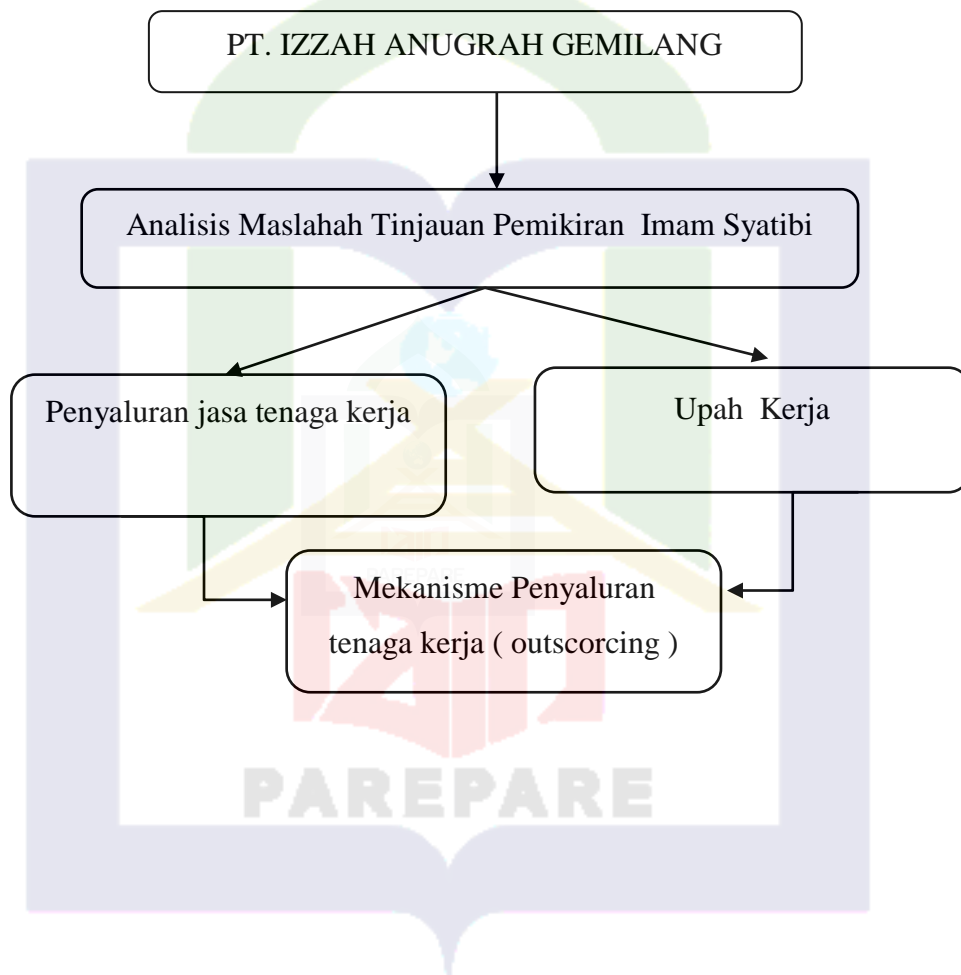
---

<sup>47</sup> Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Arjasa Pratama, cetakan pertama, 2020, hal 3.

#### D. *Bagan Kerangka Teoretis*

Berdasarkan penjelasan kerangka teoretis penelitian, maka selanjutnya dijelaskan dalam bentuk bagan untuk memudahkan pembaca memahami alur dan maksud dalam penelitian ini. Adapun bagan kerangka teori sebagai berikut:

Bagan 2.1: Kerangka Teoretis Penelitian



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### **A. Jenis penelitian dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dan pendekatan dalam penelitian ini adalah bersifat penelitian kualitatif, penelitian kualitatif untuk mengungkap gejala secara field research, dan kontekstual yang didasarkan suatu pengumpulan data dari latar yang alami dengan memanfaatkan penelitian sebagai instrumen kunci.

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, proses dan makna atau prespektif subjek lebih ditonjolkan.<sup>48</sup> Ciri dari penelitian ini mendeskripsikan sifat dan bentuk laporannya, karena dari itu disusun dalam bentuk narasi yang kreatif dan mendalam, menunjukkan ciri naturalistik yang penuh dengan nilai otentik.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat dan mengumpulkan data yang ada di lapangan. Adapun pendekatan dari penelitian ini yaitu mengungkap suatu fenomena atau keadaan yang ada dan terjadi di lapangan.<sup>49</sup> Fokus metode penelitian kualitatif ini adalah studi lapangan (field research).<sup>50</sup> Metode kualitatif banyak mengutamakan observasi, wawancara, dokumentasi.

Berdasarkan keterangan di atas, metode penelitian kualitatif ini akan menjadi kerangka besar dalam riset ini dengan berupaya mendeskripsikan secara teoritis informasi terkait tema yang akan diteliti yaitu mekanisme penyalur tenaga kerja dan sistem upah pada di PT Izza Anugerah Gemilang Polewali Mandar.

---

<sup>48</sup>Muhammad Ramadhan *Metode Penelitian*, (Cet. I; Cipta Media Nusantara: Bandung, 2021), hlm. 6.

<sup>49</sup>. Kasmir, *Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis* Cetakan ke-1 Rajawali Pers, 2022 h. 58.

<sup>50</sup>Wahyudin Darmalaksana, *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*, (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020), hlm. 3.

Penelitian ini menggunakan pendekatan masalah yang dipahami sebagai cara pandang atau paradigma yang digunakan peneliti dalam mengkaji dan menganalisis suatu objek dengan menggunakan ilmu-ilmu atau teori-teori tertentu sedangkan pendekatan lapangan dipahami sebagai upaya untuk mengetahui perilaku hubungan interaksi para pekerja dan para pimpinan yang terlibat dalam perusahaan tersebut serta analisis masalah terhadap fenomena yang terjadi di lapangan.

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu dan lokasi penelitian merupakan suatu tahapan dari suatu penelitian sebagai batasan waktu dan dimana penelitian ini akan dilakukan. Penelitian ini menggunakan waktu selama tiga bulan yakni bulan Januari sampai Maret tahun 2024. tahapan yaitu diawali dari tahapan persiapan, tahapan pelaksanaan dalam penelitian, penyusunan penelitian hingga penarikan kesimpulan. Pusat tempat penelitian ini berlokasi di PT Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar dengan objek sumber penelitian yaitu terdiri dari Direktur beserta staff jajaran perusahaan dan pekerja outsourcing.

#### **C. Paradigma Penelitian**

Paradigma dalam penelitian ini adalah penelitian naturalistik, penelitian yang digunakan untuk kondisi objektif alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna, bukan generalisasi dengan menggunakan metode-metode kualitatif dan menyajikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>51</sup> Dalam buku pedoman karya tulis ilmiah IAIN Parepare menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama, guna kepentingan penelitiannya, yang sebelumnya tidak ada. Data primer yakni data atau informasi yang diperoleh langsung oleh subjek yang sedang dikaji dengan cara melakukan teknik observasi dan teknik wawancara, data yang disampaikan langsung oleh beberapa narasumber dan informan terkait tentang materi yang akan dikaji oleh peneliti.

Penulis mengkaji objek penelitian yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*) dan aktivitas (*activity*)<sup>52</sup>

- a) Tempat (*place*), penelitian ini dilaksanakan di PT Izzah Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar.
- b) Pelaku (*actors*) informan terdiri dari Dirktur, Manager PT Izzah Anugerah Gemilang, beberapa kepala bagian staff perusahaan dan para pekerja outsourcing serta penerima jasanya.
- c) Aktivitas (*Activity*) proses pelaksanaan objek penelitian yang telah terjadi di PT Izzah Anugerah Gemilang di Polewali Mandar.

## 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan studi kepustakaan dengan mengutip dari beberapa sumber tulisan para ahli dan dokumen penting terkait dengan tema yang akan menjadi objek, rujukan dan pendukung dalam pelaksanaan penelitian ini yang telah dipublikasi.

---

<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi*, (Bandung; Alfabeta, 2022), hlm. 376.

<sup>52</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi*, hlm. 117.



### **E. Pengumpulan Data**

Bagian ini dibagi dalam beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap persiapan penelitian
  - a) Menyiapkan berkas yang dibutuhkan terkait surat izin penelitian.
  - b) Menyusun studi pendahuluan objek penelitian baik studi pustaka maupun studi lapangan.
  - c) Menyusun bahan penelitian, instrumen penelitian dan pengujian yang akan digunakan

#### 2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Mengambil dan mengumpulkan data dari para narasumber yang bersangkutan yakni pengumpulan data primer, data sekunder dan data penunjang lainnya.

#### 3. Tahapan Akhir

Data yang sudah dikumpulkan di lapangan atau pustaka, dilakukan tahap-tahap penyelesaian yaitu dalam ranah pengolahan data;

- 1) Melakukan penyusunan penelitian
- 2) Melakukan analisis terhadap data yang diperoleh
- 3) Mendeskripsikan data
- 4) Menyimpulkan data

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah langkah-langkah yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian tersebut adalah untuk memperoleh data dan mengumpulkan beberapa informasi dan fakta-fakta yang ada di perusahaan .<sup>53</sup>

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

---

<sup>53</sup>Muhammad Ramadhan *Metode Penelitian*, (Cet. I; Cipta Media Nusantara: Bandung, 2021), hlm. 10.

## 1. Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan dan catatan secara jelas dan sistematis, mengamati kejadian gerak atau proses tentang fenomena yang dijumpai di perusahaan.<sup>54</sup> Observasi dalam penelitian ini akan mengamati secara langsung kepada subjek penelitian dalam hal ini narasumber pusat tempat penelitian ini berlokasi di Kabupaten Polewali Mandar sebagai tempat beroperasinya PT Izza Anugerah Gemilang.

Untuk mengukur masalah yang diciptakan dari proses mekanisme dan penyaluran jasa dan upah perusahaan PT Izza Anugerah Gemilang, guna untuk menemukan suatu jawaban atas masalah maupun fakta yang ada di perusahaan. Dari observasi tersebut akan diolah dalam penelitian tersebut sebagai suatu sumber data, pendukung data, data wawancara atau dokumentasi dalam penelitian yang akan dilakukan.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, wawancara mencakup cara-cara yang dipergunakan seseorang untuk suatu tujuan, mencoba untuk mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang secara informal. Maka dalam melakukan wawancara pengumpulan data terlebih dahulu harus menyiapkan instrumen penelitian yang akan dilakukan salah satunya pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Wawancara yang terstruktur ini akan memudahkan setiap informan diberi pertanyaan yang kemudian akan dikumpulkan oleh peneliti.

---

<sup>54</sup>. Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi*, (Bandung; Alfabeta, 2015), hlm. 396.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi diartikan sebagai suatu catatan peristiwa yang telah lewat, dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang yang berbentuk tulisan khususnya terkait dengan PT Izza Anugerah Gemilang. Misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan public, yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.<sup>55</sup>

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan data yang berupa catatan, foto gambar atau rekaman suara. Adapun foto-foto dalam dokumentasi sangat dibutuhkan dalam penelitian pada saat pengambilan data pada sampel penelitian dan rekaman suara sebagai sumber asli.

#### **G. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses pencarian dan penataan dengan sistematis catatan guna meningkatkan pemahaman peneliti mengenai studi kasus yang akan diteliti dan akan disajikan sebagai temuan dari orang lain. Peneliti bermaksud untuk menyempurnakan pemahaman terhadap data penelitian kemudian disajikannya kepada orang lain supaya lebih jelas tentang suatu temuan yang ada. Analisis data nantinya akan menyimpulkan suatu kebenaran yang bersifat umum ke hal bersifat khusus lagi mengenai kejadian atau fenomena dan mengeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.<sup>56</sup>

Penggunaan metode analisis data digunakan agar peneliti dapat lebih paham secara sempurna terhadap data-data tersebut untuk diolah, dan kemudian

---

<sup>55</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi*, (Bandung; Alfabeta, 2020), hlm. 396.

<sup>56</sup>Saifuddin Aswar, *Metode Penelitian*, (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), hlm. 40.

disajikan untuk orang lain terkait dengan apa yang telah diperoleh dilapangan.

Proses ini meliputi :

1. Reduksi Data

Banyaknya jumlah data yang diperoleh dari lapangan, maka pencatatannya harus dilakukan dengan teliti dan rinci. Semakin lama peneliti dilapangan maka jumlah data yang di dapatkan semakin banyak. Reduksi artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan ke hal-hal yang lebih penting dan dicari tema dan polanya

2. Penyajian Data

Langkah selanjutnya penyajian data yang telah direduksi adalah penataan data. Melalui penyajian data ini maka data akan terorganisir dengan baik, tersusun dalam pola hubungan, sehingga dapat lebih mudah dipahami. apa yang terjadi, selanjutnya merencanakan kerja berdasarkan pemahaman yang diketahui sebelumnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti masih mengumpulkan kesimpulan sementara dan dapat dikuatkan dan menghasilkan kesimpulan yang baru apabila dilakukan verifikasi (penemuan bukti atau fakta yang terjadi dilapangan). Pengerjaan nya akan mudah dan terbuka. Kesimpulan yang telah ada dan awanya belum jelas, kemudian menjadi lebih rinci dan mengakar dengan pokok. Selama penelitian berlangsung kesimpulan juga harus diverifikasi secara langsung.<sup>57</sup>

#### **H. Metode Pengujian Keabsahan Data**

Metode pengujian keabsahan data, melalui pengujian data dilaksanakan untuk suatu langka atau proses apakah peneliti benar-benar melakukan atau tidak pada saat berada di perusahaan. Dalam penelitian kualitatif pengujian keabsahan

---

<sup>57</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi* . Tahun 2020 hlm. 405.

data adalah suatu bentuk pengoreksian terkait penemuan data dengan kredibilitas data di lapangan.<sup>58</sup>

1. Credibility (validitas internal)

Dalam penelitian Kualitatif pengujian kredibilitas atau validitas internal suatu penelitian dilakukan dengan cara perpanjangan pengamatan yakni adanya pengamatan, interview dan studi dokumen hingga mendapat data secara sederhana. Namun pada penelitian ini dalam menguji kepercayaan data hasil penelitian hanya menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

2. Triangulasi

Triangulasi dalam hal ini dimaksudkan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu.

3. Transferability (Validitas eksternal)

Pengujian transferability atau validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif adalah menempatkan derajat ketepatan atau hasil penelitian dapat diterapkan ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkaitan dengan pertanyaan, sejauh mana penelitian mampu diterapkan atau digunakan dalam berbagai keadaan. Bagi penelitian naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, sejauhmana hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain.

Oleh karena itu, agar orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif ini dan ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka dalam menyusun laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan bersifat objektif. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menjadi dipahami

---

<sup>58</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi Tahun 2020*, hlm. 455.

dengan jelas, sehingga dapat diketahui mampu atau tidaknya penelitian ini dapat diaplikasikan memutuskan di tempat lain.

Apabila seseorang membaca penelitian ini dan memperoleh gambaran yang jelas, tentang hasil penelitian ini maka dapat diberlakukan (transferability), sehingga laporan ini telah memenuhi standar transferabilitas.

#### 4. Dependability (reliability)

Dalam penelitian kuantitatif reliabilitas hubungannya dengan apakah penelitian itu bisa diulangi atau direplikasi oleh peneliti lain dan menemukan hasil yang sama bila peneliti menggunakan metode yang sama.<sup>59</sup> Melakukan Audit dalam uji dependability terkait dengan seluruh proses penelitian. Kemudian penelitian dependability ini dilakukan oleh auditor yang independen atau dosen pembimbing agar kiranya meninjau kembali segala aktivitas kegiatan peneliti dalam proses penelitian.

#### 5. Confirmability (objektivitas)

Apabila seorang saja yang sepakat, maka hal ini dianggap subjektif, namun jika hal itu dibenarkan oleh sejumlah orang banyak, maka hal itu dapat dianggap objektif.<sup>60</sup>

Dalam penelitian kualitatif, uji Confirmability hampir sama dengan uji Dependability, jika diuji dapat dilakukan secara bersamaan. Pengujian Confirmability artinya menguji hasil penelitian kemudian dihubungkan dengan proses yang dilakukan. Jika hasil penelitian ini adalah fungsi dari proses penelitian yang demikian, uji Confirmability dan uji Dependability dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan bersama oleh dosen pembimbing.

---

<sup>59</sup>Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet.I; CV. Syakir Media press: Makassar, 2021), hlm. 186.

<sup>60</sup>Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 2021 hlm. 188.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Mekanisme Penyaluran Jasa Tenaga Kerja (*outsourcing*) PT Izza Anugerah di Polewali Mandar

Istilah *outsourcing* dewasa ini bukanlah hal yang asing lagi dalam wacana ketenagakerjaan Indonesia. Istilah ini menjadi populer di awal tahun 2004 setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terutama mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam undang-undang tersebut, tetapi pemahaman masyarakat terhadapnya semakin jelas. *Outsourcing* dianggap sebagai pokok masalah ketenagakerjaan di negara ini yang melahirkan berbagai ketidakadilan kesewenang-wenangan dan diskriminasi. Hal ini dibuktikan dengan Ramainya perlawanan kaum pekerja yang menuntut adanya uji materi terhadap Pasal 64, 65 dan 66 dari UU No. 13 Tahun 2003.<sup>61</sup>

Hasil penelitian merujuk pada deskripsi PT Izza Anugerah Gemilang yang merupakan perusahaan perseroan swasta nasional yang dikelola oleh SDM yang handal dan berpengalaman dalam bidang bisnis jasa, selain itu perusahaan ini menjadi salah satu mitra yang mampu menjadi fasilitator untuk memberikan layanan profesional, terpercaya, dan terdepan di Indonesia.

PT Izza Anugerah Gemilang merupakan perusahaan profit oriented yang resmi berdiri dengan NO. 2 tanggal 06 Mei 2019 yang dibuat oleh notaris Nurrahma Tahanuddin SH. serta telah disahkan oleh S.K Menkumham dengan nomor AHU-0074945.AH.01.11 Tahun 2019. Pada tanggal 10 Mei 2019. Masyarakat dapat berintraksi dengan PT Izza Anugerah Gemilang yang dipimpin

---

<sup>61</sup>Darwis Anatami, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam, AL-'ADALAH Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, hlm. 206.

oleh direktur yaitu Bapak Abd. Rahim. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pimpinan PT Izza Anugerah Gemilang bahwa:

PT Izza Anugerah Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak pada produk jasa yang menjadi solusi permasalahan yang di hadapi masyarakat dalam lingkup pertanian. PT Izza Anugerah Gemilang merupakan perusahaan yang menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang bergerak pada bidang kordinator sesuai dengan permintaan klien atau perusahaan lain.<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas PT Izza Anugerah Gemilang diharapkan dapat berkolaborasi dan memberikan dampak positif bagi masyarakat dan dunia kerja dalam memenuhi dan meningkatkan kebutuhan SDM yaitu, penyediaan jasa tenaga kerja profesional dalam hal memberikan kualitas terbaik di bidang jasa yang ditawarkan sehingga mengeluarkan hasil yang efektif dan efisien. Serta menjaga komitmen agar dapat memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik yang sesuai dengan standar.

Mekanisme penyaluran tenaga kerja pihak perusahaan melalui divis HRD Petunjuk pekerja dalam memahami tugas, tanggung jawab, peraturan dan lingkungan kerja agar pekerja dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Proses pengenalan dan penjelasan tentang deskripsi pekerjaan, orientasi wilayah kerja, pelatihan untuk seluruh pekerja yang baru bergabung di tim Sustainability. Petunjuk pekerja dalam memahami tugas, tanggung jawab, peraturan dan lingkungan kerja agar pekerja dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. HRD adalah mitra perekrutan dan penempatan tenaga kerja Proses

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024



pengenalan dan penjelasan tentang deskripsi pekerjaan, orientasi wilayah kerja, pelatihan untuk seluruh pekerja yang baru bergabung di tim Sustainability.

Standar operasi Prosedur (SOP) sebagai pedoman yang berisi tahapan, langkah-langkah Penerimaan Karyawan Baru di PT Izzah Anugrah Gemilang meliputi :

1. Pihak *Outsourcing* merekrut pekerja baru sesuai spesifikasi yang telah ditentukan oleh Sustainability, dan melakukan seleksi dari kandidat yang melamar dengan mengacu pada persyaratan kandidat yang akan direkrut.
2. Pihak *Outsourcing* memberikan informasi hasil seleksi kepada *Team Leaders*, dan mengatur jadwal wawancara dengan tim Sustainability.
3. *Team Leaders* mewawancarai menggunakan form wawancara (ICH-PCI-025) dan memutuskan kandidat yang diterima, skor yang diberikan harus dilengkapi dengan hasil analisis terkait alasan pekerja tersebut diterima.
4. *Team Leaders* menginformasikan data & hasil matrix interview pekerja yang diterima ke *Sustainability Head, MnE Manager, dan Trainer Supervisor*, juga tanggal bergabung melalui email. Untuk posisi & lokasi tertentu, wawancara akhir perlu dengan *Sustainability Head*.
5. Pihak *Outsourcing* mensosialisasikan dan menyediakan kontrak (Periode kontrak 3 bulan) sebagai bentuk evaluasi pekerja baru untuk ditandatangani oleh pekerja.
6. *Team Leaders* mensosialisasikan kode etik & nilai-nilai yang dianut perusahaan Barry Callebaut, informasi umum terkait program, *job description*, target, serta membagikan buku saku kepada pekerja.
7. Pekerja menandatangani dokumen kode etik perusahaan setelah selesai sosialisasi. Admin perlu mendokumentasikan secara digital pada *share folder*.

Perusahaan ini sangat membantu daerah dalam hal perekonomian serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang di hadapi oleh masyarakat di bidang pertanian, selain itu PT Izza Anugerah Gemilang juga secara tidak langsung mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu karyawan bahwa:

Dengan adanya PT Izza Anugerah Gemilang menjadi fasilitator bagi kami untuk mendapatkan pekerjaan meskipun kontraknya memiliki durasi waktu.<sup>63</sup>

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan memberikan pandangan positif terhadap perusahaan yang telah dibahas. PT Izza Anugerah Gemilang pada awalnya menawarkan jasa layanan penyuluh dan konsultan pada permasalahan yang dialami oleh kelompok tani hanya pada wilayah kecamatan saja.

Berjalanya waktu produk jasa yang ditawarkan dan dikelola oleh PT Izza Anugerah Gemilang kian berkembang. Hingga saat ini PT Izza Anugerah Gemilang telah memiliki ratusan karyawan yang tersebar di ketiga provinsi yaitu Sulawesi barat, Sulawesi selatan dan Lampung. Serta sedang berinovasi melakukan perancangan layanan jasa yang lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pimpinan PT Izza Anugerah Gemilang bahwa:

Layanan jasa yang diberikan oleh PT Izza Anugerah Gemilang tidak hanya berfokus pada Sulawesi barat saja.<sup>64</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber menggambarkan bahwa PT Izza Anugerah Gemilang berdampak positif dengan banyaknya karyawan bertebaran di beberapa daerah bahkan sudah ada yang sampai pada luar pulau Sulawesi.

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan Ahmad Abu Bakar pada tanggal 3 maret 2024

<sup>64</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

Proses penyaluran tenaga kerja *Outsourcing* pada PT Izza Anugerah Gemilang yang merupakan pihak pertama membuat kontrak dengan pihak kedua. PT Izza Anugerah Gemilang mempekerjakan pihak kedua sebagai field coordinator pada departemen perusahaan yang menjadi klien pihak pertama. PT Izza Anugerah Gemilang menentukan posisi serta target penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada pihak kedua sehingga pihak pertama berhak memberhentikan serta memindahkan pihak kedua. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh narasumber bahwa:

Kami menandatangani kontrak kerja dengan pihak PT Izza Anugerah Gemilang selaku pihak pertama dan kami diberikan durasi waktu selama tiga bulan untuk menyelesaikannya. Setiap minggu bahkan terkadang setiap tiga hari kami harus melaporkan progress kerja yang ada di lapangan.<sup>65</sup>

Dalam konteks bisnis yang kompetitif, setiap perusahaan berusaha untuk unggul berdasarkan kekuatan objektifnya, kekuatan objektif itu mencakup dua hal pokok yaitu modal dan tenaga kerja. Modal yang besar saja tidak cukup memadai, kebutuhan akan tenaga profesional juga tidak kalah penting karena tenaga profesional akan menentukan kekuatan manajemen dan profesionalisme suatu perusahaan, namun tenaga yang profesional tidak hanya didasarkan pada keahlian dan keterampilannya saja.

Hal yang tidak kalah penting adalah komitmen moral mereka: disiplin, loyalitas, kerja sama, integritas pribadi, tanggung jawab, kejujuran, perlakuan yang manusiawi dan sebagainya. Selain itu hal yang juga penting dalam persaingan bisnis adalah pelayanan terhadap konsumen, hanya perusahaan yang mampu pelayanan terbaik kepada konsumen yang akan sukses.

Bentuk pelayanan terhadap konsumen antara lain adalah mempertahankan mutu barang dan jasa, permintaan konsumen dengan harga yang tepat, tidak

---

<sup>65</sup> Wawancara dengan Agus Budiman pada tanggal 5 maret 2024

membohongi konsumen, dan sebagainya. Inilah yang dikatakan bahwa bisnis harus berlangsung sebagai komunikasi sosial yang menguntungkan bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.

PT Izza Anugerah Gemilang berupaya memberikan pasilitas pelayanan yang maksimal terhadap klien, hal ini sejalan dengan napa yang dikemukakan oleh salah satu karyawan bahwa:

“Perusahaan selalu melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian terget sebagai bentuk pelayanan terbaik untuk klien dan bahkan di surat perjanjian kami menuliskan beberapa kewajiban dan hak yang menjadi pedoman atau pegangan bagi kedua belak pihak”<sup>66</sup>

Dunia kerja di Indonesia sangat kompetitif, bahkan sebagian masyarakat rela menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) salah satu penyebabnya karena kalah dalam persaingan kualitas kerja di dalam negeri. Selain kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) faktor pendidikan dan usia mejadi pemicu banyaknya pengangguran. PT Izzah Anugrah Gemilang mempekerjakan karyawan dengan membatasi batas usia, mereka percaya dengan usia muda dapat melahirkan ide-ide kreatif yang dapat memajukan lembaganya melalui pengembangan diri dan pelatihan.

Pernyataan diatas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu pihak kedua bahwa:

“Perusahan PT izza anugerah memberikan pelatihan serta target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta mengevaluasi setiap minggunya”<sup>67</sup>

Melihat pernyataan kedua informan diatas menggambarkan bahwa perusahaan yang bergerak pada penyaluran tenaga kerja sangat mementingkan kepuasan klien.

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

<sup>67</sup> Wawancara dengan ahmad Abu Bakar pada tanggal 3 maret 2024

PT Izza Anugerah Gemilang memiliki tagline “Colaborasi is Our Priority”. Maka dari itu nilai-nilai positif harus tertanam dalam perusahaan, dan akan menjadi tolak ukur untuk mengelola karakter, pelayanan, dan perilaku para karyawan dan pemilik. PT Izza Anugerah Gemilang tidak puas hanya menyediakan layanan terbaik pada pelanggan. Perusahaan pun terus bergerak mengedepankan pengembangan sumber daya manusia ke arah karakter dan kompetensi prima. Hal ini dikarenakan, perusahaan menyadari bahwa perusahaan akan berkembang lebih baik jika karyawan mampu bekerjasama dengan baik, berdedikasi tinggi dan di hargai.

PT Izza Anugerah berdiri sebagai pendor bagi perusahaan dan bertugas untuk menyiapkan sumberdaya manusia untuk melaksanakan salah satu proyek dengan durasi waktu tertentu sebagaimana yang di katakan oleh pimpinan PT Izza Anugerah mengatakan bahwa:

“Kami bergerak untuk menyiapkan tenaga kerja kemudian di rekomendasikan kepada perusahaan yang membutuhkan dengan ikatan kontrak”<sup>68</sup>

PT Izza Anugerah Gemilang pada awalnya menawarkan jasa layanan penyuluh dan konsultasn pada permasalahan yang dialami oleh kelompok tani hanya pada wilayah kecamatan saja. Namun seiring berjalanya waktu produk jasa yang ditawarkan dan dikelola oleh PT Izza Anugerah Gemilang kian berkembang dan mulai menerima layanan atau menyediakan buruh pekerja bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terutama untuk perusahaan konstruktif.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu orang yang sudah di pekerjakan oleh PT Izza Anugerah, dia mengatakan bahwa:

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tanggal 2 maret 2024

“Saya bekerja sebagai pengawas di proyek jalanan karena di rekomendasikan oleh Pimpinan PT Izza Anugerah dengan target harus selesai dalam waktu 3 bulan”<sup>69</sup>

PT Izza Anugerah mengadakan pengawasan dan sesekali mengecek progress pekerjaan untuk meminimalisir kemungkinan terburuk yang terjadi agar tidak melakukan ganti rugi atas kelalaian karyawan yang di salurkan dengan ikatan kontrak yang berdurasi. Ini sejalan dengan napa yang dikemukakan oleh salah satu informan bahwa:

“Kami selalu memberikan laporan progres setiap minggu selain itu pihak perusahaan juga turun mengecek hasil pekerjaan.”<sup>70</sup>

Pengawasan yang ketat dilakukan oleh pihak perusahaan agar tidak merugikan klien serta meminimalisir kemungkinana yang terjadi. Lagi pula kerugian yang dilakukan oleh pekerja akan ditanggung oleh kedua belak pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja.

PT Izza Anugerah menyediakan produk jasa, dalam hal pertanian PT Izza Anugerah menyediakan jasa penyuluhan terhadap petani dan jasa tenaga kerja konsultan petani bagi masyarakat Sulawesi barat dalam upaya membantu masyarakat yang ada di Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan salah satu pegawai bahwa:

“Kami disini menyediakan jasa dan menawarkannya pada perusahaan sebagai klien. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja konsultan petani untuk membantu masyarakat”<sup>71</sup>

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu masyarakat bahwa:

“Kami sangat terbantu dengan adanya penyuluhan yang di pasilitasi oleh perusahaan disini, memberi pemahaman tentang pertanian serta bantuan

<sup>69</sup> Wawancara dengan Agus Budiman pada tanggal 5 maret 2024

<sup>70</sup> Wawancara dengan Ashari pada tanggal 7 maret 2024

<sup>71</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

dalam hal memecahkan permasalahan pertanian yang tidak mampu kami selesaikan.”<sup>72</sup>

PT Izza Anugerah Gemilang sebagai perusahaan yang menyiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan klien dan mengirimkannya kepada mereka dengan posisi yang sudah ditentukan dalam kontrak. PT Izza Anugerah Gemilang sudah beroperasi selama 3 tahun lebih memiliki divisi HRD, HRD ini adalah mitra perekrutan dan penempatan tenaga kerja, divisi ini menangani proses pengenalan dan penjelasan tentang deskripsi pekerjaan, orientasi wilayah kerja, pelatihan untuk seluruh pekerja yang baru bergabung di tim Sustainability.

Divisi HRD ini memberikan petunjuk pekerja dalam memahami tugas, tanggung jawab, peraturan dan lingkungan kerja agar pekerja dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

SOP (Prosedur operasi standar) Penerimaan karyawan baru di PT Izzah Anugerah Gemilang meliputi :

1. Pihak *Outsourcing* merekrut pekerja baru sesuai spesifikasi yang telah ditentukan oleh Sustainability, dan melakukan seleksi dari kandidat yang melamar dengan mengacu pada persyaratan kandidat yang akan direkrut.
2. Pihak *Outsourcing* memberikan informasi hasil seleksi kepada *Team Leaders*, dan mengatur jadwal wawancara dengan tim Sustainability.
3. *Team Leaders* mewawancarai menggunakan form wawancara (ICH-PCI-025) dan memutuskan kandidat yang diterima, skor yang diberikan harus dilengkapi dengan hasil analisis terkait alasan pekerja tersebut diterima.
4. *Team Leaders* menginformasikan data & hasil matrix interview pekerja yang diterima ke *Sustainability Head, MnE Manager, dan Trainer Supervisor*, juga

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Rusman pada tanggal 6 maret 2024

tanggal bergabung melalui email. Untuk posisi & lokasi tertentu, wawancara akhir perlu dengan *Sustainability Head*.

5. Pihak *Outsourcing* mensosialisasikan dan menyediakan kontrak (Periode kontrak 3 bulan) sebagai bentuk evaluasi pekerja baru untuk ditandatangani oleh pekerja.
6. *Team Leaders* mensosialisasikan kode etik & nilai-nilai yang dianut perusahaan Barry Callebaut, informasi umum terkait program, *job description*, target, serta membagikan buku saku kepada pekerja.
7. Pekerja menandatangani dokumen kode etik perusahaan setelah selesai sosialisasi. Admin perlu mendokumentasikan secara digital pada *share folder* BC.

PT Izzah Anugrah Gemilnag Melaksanakan Pelatihan dan Pendampingan yang dimulai dari *Trainer Supervisor* mengatur jadwal pelatihan dengan masing-masing *trainer* untuk pekerja dengan periode waktu 2 minggu pertama saat bergabung. *Trainer* memberikan pelatihan sesuai dengan daftar yang wajib diberikan untuk pekerja seperti Informasi umum program (RA Nestle/ RA Mars/ Cocoa Life/ CoH), Cocoa Farming Context (GAP, GEP & GFP), K-Apps dan Survey. Dan Site Coordinator menugaskan salah satu dari tim ataupun Field Coordinator untuk mendampingi pekerja baru untuk orientasi wilayah kerja selama 10 hari kerja (2 jam per hari).

Penugasan dan Penilaian yang dilakukan oleh perusahaann yaitu :

1. *Site Coordinator* memberikan tugas kepada pekerja baru untuk melihat performa selama 3 bulan periode kontrak.
2. *Site Coordinator* mengevaluasi penugasan yang diberikan kepada pekerja baru untuk menentukan lulus atau tidak dalam masa masa percobaan.
3. Pihak *Outsourcing* menginformasikan hasil penilaian kepada pekerja



terkait. Jika tidak lulus, maka proses berakhir setelah periode kontrak 3 bulan, jika lulus, maka Pihak *Outsourcing* memperbarui kontrak pekerja dengan periode kontrak 1 tahun (sampai akhir tahun berjalan, 31 Desember).

PT Izza Anugerah Gemilang memiliki tagline “*Colaborasi is Our Priority*”. Maka dari itu nilai-nilai positif harus tertanam dalam perusahaan, dan akan menjadi menjadi tolak ukur untuk mengelola karakter, pelayanan, dan perilaku para karyawan dan pemilik PT Izza Anugerah Gemilang tidak puas hanya menyediakan layanan terbaik pada pelanggan. Perusahaan pun terus bergerak mengedepankan pengembangan sumber daya manusia ke arah karakter dan kompetensi prima.

Hal ini dikarenakan, perusahaan menyadari bahwa perusahaan akan berkembang lebih baik jika karyawan mampu bekerjasama dengan baik, berdedikasi tinggi dan di hargai.

Produk yang dihasilkan dan Produk jasa yang telah berjalan :

- Penyedia jasa tenaga kerja penyuluhan bagi petani
- Penyedia jasa tenaga kerja konsultan bagi petani

Melihat perkembangan jumlah angkatan kerja PT Izzah Anugrah mengembangkan Produk jasa yang sedang Product dirancang dan akan dikembangkan sekarang sekarang ini adalah penyediaan jasa tenaga kerja dalam hal apapun sesuai dengan perkembangan pasar dan permintaan dari mitra kerja. Hal ini sejalan dengan misi perusahaan yaitu memberi kontribusi kepada stockholder, karyawan, masyarakat dan pemerintah.

Berdirinya perusahaan saat ini untuk membantu memberikan pengadaan jasa tenaga kerja untuk para kelompok tani, di wilayah sulawesi barat (mateng, mamuju, majene, mamasa, polman). Wilayah sulawesi selatan (Pinrang,

Engrekang, Luwu, Soppeng). Namun untuk saat ini Wilayah lampung sementara dalam pengembangan. Sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini perusahaan akan melayani pula permintaan pasar dalam hal penyediaan jasa tenaga kerja dalam bidang apapun sesuai target.

## **2. Sistem pembayaran upah kerja karyawan di PT Izza Anugerah di Polewali Mandar**

Hasil Penelitian berkaitan dengan mekanisme pembayaran upah kerja karyawan pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) PT Izza Anugerah Gemilang di Polewali Mandar, pertanyaan pertama bagaimana proses penetapan jumlah upah yang ada di perusahaan terhadap karyawan tenaga kerja *outsourcing* berikut hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan PT Izza Anugerah Gemilang bahwa:

Perusahaan dengan tenaga kerja di gaji sesuai dengan kontrak yang telah di tandatangi sebelum mereka dialihkan ke perusahaan lain.<sup>73</sup>

Setiap transaksi dalam kegiatan ekonomi perlu dicatatkan atau dibuat kesepakatan diantara kedua belah pihak untuk menghindari pertentangan dikemudian hari, hal ini sejalan dengan syarat perjanjian yakni ada ijab atau pernyataan ijab qabul (*shigat*) atau pernyataan sewa dari kedua pihak, pihak penyewa dalam hal ini perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja wajib membeikan upah (*ujrah*).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah seorang tenaga kerja yang menjadi informan, bahwa:

Gaji sesuai dengan kontrak yang kami tanda tangani dengan pihak PT Izza Anugerah Gemilang.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

<sup>74</sup> Wawancara dengan Ashari pada tanggal 7 maret 2024

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penetapan gaji sudah di bicarakan di awal sebelum penandatanganan kontrak, dalam perusahaan outsourcing perlu ada yang namanya kontrak sebagai pengikat karena terkadang sering terjadi permasalahan dalam pengalihan tenaga kerja di sebuah perusahaan *Outsourcing* sehingga perlu adanya ikatan perjanjian sebagai upaya dalam meminimalisir kemungkinan yang tidak diinginkan Bersama.

Banyak perusahaan sekarang yang memakai tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang lebih dikenal dengan outsourcing. Dalam dunia usaha, penggunaan jasa outsourcing memang sudah tidak asing lagi. Hanya saja, tidak semua orang paham tentang hal ini, ditambah lagi ada berita-berita yang negatif seputar karyawan outsourcing ini, bahkan ada yang berlanjut ke ranah hukum.

PT Jakarta International Container Terminal (JICT) merupakan salahsatu perusahaan yang biasa memakai tenaga kerja outsourcing. Pada 31 Desember 2017 kerja sama PT JICT dan perusahaan penyedia outsourcing, PT Empco berakhir, otomatis 400 karyawan outsource di bawah PT Empco harus putus kontraknya. Hal inilah yang mengharuskan perlu adanya perjanjian sebagai kontrak. Dalam kontrak sudah terdapat bagaimana system pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*.

Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT Izza Anugerah Gemilang yang diberikan kepada karyawan merupakan sistem pengupahan berdasarkan waktu bulanan. Pemberian upah bulanan yang diterima oleh pegawai *outsourcing* dan pegawai tetap tidak terdapat perbedaan akan selalu berdasarkan pada perjanjian atau kontrak yang mereka tanda tangani.

Pegawai *outsourcing* maupun pegawai tetap pada perusahaan sama-sama menerima upah perbulan. Besaran upah yang diterima oleh pekerja berdasarkan

kesepakatan yang telah ditetapkan oleh PT Izza Anugerah Gemilang dengan perusahaan yang menggunakan pegawai *outsourcing*, setelah itu akan diberitahukan kepada pekerja diawal perjanjian memiliki porsi yang berbeda-beda.

Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut, upah pokok dan tunjangan tetap memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75 persen dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.<sup>75</sup>

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pimpinan PT Izza Anugerah Gemilang bahwa:

“Pegawai akan menerima upah sesuai dengan dengan apa yang disepakati oleh tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan kami”.<sup>76</sup>

Pernyataan dari Pimpinan PT Izza Anugerah Gemilang sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu pegawai *outsourcing* di PT Izza Anugerah Gemilang dia mengatakan bahwa:

“Gaji yang diberikan Pihak perusahaan sesuai dengan perjajian sebelum kami mulai bekerja”.<sup>77</sup>

Melihat hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menggambarkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan akan selalu merujuk pada perjanjian yang telah di sepakati Bersama. Selain dari gaji bulanan PT Izza Anugerah Gemilang juga memberikan upah lembur kepada pekerja dimana hal yang berhubungan dengan pemberian upah lembur juga telah dijelaskan pada surat

---

<sup>75</sup> . Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Honorarium, Gaji, Penghasilan, Uang Kehormatan, Tunjangan, Penghargaan, Hak Lainnya – Ketenagakerjaan

<sup>76</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

<sup>77</sup> Wawancara dengan Ashari pada tanggal 7 maret 2024

PKWT di pasal 5 mengenai jam kerja dan upah lembur. Dalam permasalahan mengenai jam kerja yang dilakukan oleh pegawai outsourcing PT Izza Anugerah Gemilang dan pegawai tetap pada perusahaan klien adalah sama tidak ada perbedaan waktu bekerja. PT Izza Anugerah Gemilang dengan mudah dan tidak mempersulit pekerjaannya untuk mendapatkan hak tersebut.

Penetapan Upah PT Izza Anugerah Gemilang dengan perusahaan yang bekerja sama dengannya, terdapat standard minimal yang menjadi acuan besaran upah yang akan diterima pegawai. Standard minimal besaran upah yang akan diterima oleh pegawai outsourcing adalah berdasarkan ketetapan pemerintah dalam penentuan tingkat upah atau minimal adalah UMR sesuai dengan SK Gubernur yang telah dikeluarkan. Ketetapan besaran upah yang diatur oleh pemerintah setiap daerah mempunyai besaran upah minimal yang berbeda-beda. Dengan adanya UMR berdasarkan SK Gubernur maka dipastikan bahwa pegawai outsourcing pada PT Izza Anugerah Gemilang tidak akan bekerja dengan besaran nominal upah di bawah UMR atau dibawah standard pengupahan daerah .

Gubernur Sulbar Prof. Zudan Arif Fakrulloh menetapkan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 sebesar Rp2.714.958,08. Keputusan ini didasari Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 688 Tahun 2023 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024, ditetapkan tanggal 20 November 2023<sup>78</sup>. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember 2024.

Beberapa poin dalam UMP Sulbar 2024, UMP merupakan upah bulanan terendah terdiri dari: upah tanpa tunjangan; atau upah pokok dan tunjangan tetap. Bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Ketentuan upah minimum berlaku dikecualikan bagi usaha

---

<sup>78</sup>. Radar Sulbar

mikro dan usaha kecil dengan berpedoman pada struktur dan skala upah yang ditetapkan pada Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan.

PT Izza Anugerah Gemilang selain menggunakan standard UMR berdasarkan surat keputusan gubernur, perusahaan juga menggunakan faktor lain yaitu kemampuan perusahaan dalam meningkatkan upah. Pada faktor ini perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing dari PT Izza Anugerah Gemilang mempunyai ketetapan besaran upah sendiri dan dibuat oleh perusahaan tersebut. Penetapan besaran upah yang dilakukan oleh kemampuan perusahaan tentu jumlah yang ditawarkan lebih dari upah minimal dan tidak mungkin dibawah UMR.

Pemenuhan rukun dan syarat ijarah pada PT Izza Anugerah Gemilang telah memenuhi rukun dan syarat ijarah. Rukun dan syarat ijarah antara lain Pertama, terdapat mu'jir dan musta'jir antara lain<sup>79</sup>. PT Izza Anugerah Gemilang sebagai Mu'jir dan perusahaan penyewa sebagai musta'jir. Kedua, adanya sighthat ijab dan qabul yaitu perjanjian antara PT Izza Anugerah Gemilang dengan pekerja outsourcing dan juga perjanjian antara PT Izza Anugerah Gemilang dengan perusahaan penyewa jasa. Ketiga, adanya ujarah yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan jasa pekerja dalam melakukan pekerjaan, Keempat adalah adanya manfaat yang diterima dari hasil pekerja yaitu manfaat jasa yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan penyewa.

Berdasarkan sistem pengupahan dalam ekonomi islam, pada PT Izza Anugerah Gemilang telah sesuai dengan sistem pengupahan menurut ekonomi islam antara lain dengan hasil:

---

<sup>79</sup>. Wiwik Dyah Aryani,dkk , Ushul Fiqih , Cetakan Pertama, 2023 PT Widina Bhakti Persada Bandung, hal.59

Upah Harus disebutkan sebelum memulai pekerjaan Pada PT Izza Anugerah Gemilang besaran upah yang akan diterima oleh pekerja telah disebutkan di awal sebelum melakukan perjanjian pertandatanganan surat kerja. Besaran upah diketahui oleh kedua belah pihak baik upah pokok maupun tunjangan-tunjangan yang akan diterima oleh pekerja pada PKWT atau Perjanjian Kerja Kontrak Waktu Tertentu. Besaran upah tersebut dapat diterima oleh pekerja ataupun tidak sehingga tidak ada hal yang ditutupi dalam pemberian besaran upah yang diterima pegawai. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pimpinan PT Izza Anugerah Gemilang bahwa:

“Upah sudah di tetapkan sebelum tanda tangan kontrak dilakukan jumlah yang ditetapkan melihat UMR kabupaten polman dan kami tidak akan memberikan upah di bawah UMR Kabupaten Polewali Mandar namun dalam kontrak ada target dalam penyelesaian pekerjaan sehingga tenaga kerja yang kami salurkan akan selalu di pantau”

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu informan bahwa:

“Gaji kami sudah di tentukan oleh pihak perusahaan sebelum kami tanda tangan kontrak jika itu sesuai maka kami melakukan tanda tangan.”<sup>80</sup>

Melihat hasil wawancara kedua informan diatas menunjukkan bahwa gaji selalu merujuk pada kesepakatan yang tertera dalam kontrak. Pemberian upah yang dilakukan oleh PT Izza Anugerah Gemilang setiap bulan sesuai dengan perjanjian yang di sepakati dengan pekerja sehingga upah yang dibayarkan oleh PT Izza Anugerah Gemilang adalah sesuai perjanjian yaitu per tanggal 1 setiap bulan. Hal tersebut harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang terjadi. Jika terdapat keterlambatan pembayaran maka pekerja harus mengetahui hal tersebut sehingga

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Agus Budiman pada tanggal 5 meret 2024

menghindari adanya kedzaliman. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu karyawan bahwa:

“setiap bulan kami menerima gaji dan tidak pernah mengalami keterlambatan”<sup>81</sup>.

Hasil wawancara menyatakan bahwa upah tidak pernah mengalami keterlambatan sebagai sikap yang Adil dan Jujur dari perusahaan terhadap karyawan atau tenaga kerja yang di pekerjakannya. Dalam menentukan upah yang adil memang sangatlah tidak mudah, dikarenakan kebutuhan setiap manusia berbeda-beda sehingga upah yang adil setiap individu memiliki proporsi yang berbeda-beda. Upah yang adil bertujuan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja agar pekerja dapat hidup secara layak.

Prinsip adil dalam islam dengan menjamin upah yang diterima oleh seorang pekerja harus layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pekerja pada perusahaan tidak boleh majikan membayarkan upah terlalu rendah untuk mencukupi kebutuhan pokok para tenaga kerja, namun upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi melebihi batas upah agar majikan tidak kehilangan bagian atas hasil yang diperoleh.

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

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Adlia pada tanggal 2 maret 2024



Upah yang diterima oleh pekerja juga harus jujur, jujur tidak mengurangi besaran upah yang seharusnya diterima oleh pekerja, upah tidak mengurangi dari besaran upah yang ditetapkan di awal perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja. Disetiap slip gaji terdapat besaran upah pokok, potongan, tunjangan-tunjangan dan lainnya sehingga upah yang diterima tertera jelas rincian besarnya sehingga tidak ada pihak yang merasa di dzalimi.

“Gaji yang kami berikan sesuai dengan kontrak selain itu kami memberikan rincian gaji serta tunjangan agar pekerja tidak bangun terkait proses gaji yang mereka terima”<sup>82</sup>

Seseorang yang menekuni suatu pekerjaan tentu harus mendapat balasan dari pemberi kerja dalam hal ini perusahaan berkewajiban memenuhi hak para pekerja sesuai dengan perjanjian kontrak, selain gaji pokok ada juga gaji tambahan berupa imbalan atau reward yang diterima seseorang sebagai balasan yang telah seseorang lakukan lebih dari kinerjanya seperti bonus ketika melakukan pekerjaan tambahan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu tenaga kerja yang di salurkan bahwa:

“Gaji saya sesuai dengan perjajnjian dan terkadang perusahaan memberikan tunjangan apabila pekerjaan yang di lakukan selesai dengan cepat serta adanya tugas tambahan di luar dari kontrak, itu sudah terperinci di dalam slip gaji saya”<sup>83</sup>

Hasil wawancara menyatakan bahwa selain dari gaji pokok ada juga beberapa tunjangan dan gaji lembur, tambahan gaji biasanya di dapatkan oleh karyawan apabila mereka melukan perjalanan atau tambahan kerja di luar dari kesepakatan kontrak yang ada di PT Izza Anugerah Gemilang.

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

<sup>83</sup> Wawancara dengan Agus Budiman pada tanggal 5 meret 2024

PT Izza Anugerah Gemilang Merupakan perusahaan yang mencari keuntungan dalam melihat peluang bisnis, pencarian keuntungan dalam bisnis tidak bersifat sepihak, tetapi diadakan dalam interaksi antara pemilik perusahaan dengan karyawan, relasi bisnis, konsumen dan sebagainya. Jadi etika bisnis dianggap memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan di dalam dunia bisnis yang kompetitif.

Perusahaan yang mampu melayani kepentingan semua pihak yang berbisnis dengannya yang akan sukses. Karena itu, berbisnis secara baik dan etis memang menjadi sebuah tuntutan dari setiap perusahaan yang ingin membangun dinasti bisnis yang sukses dan bertahan lama. Kesadaran bahwa bisnis harus dilandasi dengan etika juga mulai disadari oleh para pengusaha muslim. PT Izza Anugerah Gemilang berupaya menjadi fasilitator untuk masyarakat serta memberikan kontribusi bagi daerah agar terminimalisirnya tingkat pengangguran di Kabupaten Polewali Mandar.

### **3. Analisis Masalah Terhadap Mekanisme Penyaluran Tenaga Kerja dan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah Polewali Mandar.**

Hasil Penelitian merujuk pada analisis masalah dalam mekanisme penyaluran tenaga kerja pada jasa tenaga kerja outsourcing. Ahli ushul fiqhi menamakan mashlahah sebagai tujuan Allah SWT selaku pencipta syariat ( Qadh al-Asyarii ), Ushul Fqh memiliki pemahaman bahwa tuhan mempunyai tujuan dalam setiap perbuatan-Nya. Tuhan mempunyai tujuan dalam mengadakan syariat yaitu untuk menjaga kemashlahatan manusia.

Sebagai manusia kita di tuntut untuk saling menjaga sebagai gambaran bahwa merupakan perwakilan tuhan dimuka bumi ini. Ilmu Fiqh yang bersumber

dari kitab suci Al-Quran dan Hadist Nabi, ternyata mampu bertahan dan terus mengetahui kehidupan muslim, baik individu maupun kelompok. Ushul fiqh juga merupakan suatu ilmu yang berisikan tentang kaidah yang menjelaskan cara-cara mengistinbatkan hukum dari dalil-dalilnya. Bahasan tentang kaidah-kaidah kebahasaan ini penting mengingat kedua hukum Islam, yaitu Al-Qur'an dan sunnah berbahasa arab, untuk membimbing mujtahid dalam memahami al-Qur'an dan sunnah sebagai landasan dalam menetapkan hukum tentu perlu mengetahui tentang lafal dan ungkapan yang terdapat pada keduanya.

Keadaan seperti ini terus berlangsung dan akan terus pula diberikan jawabannya oleh ilmu fiqh terhadap problem yang muncul sebagai akibat dari perubahan sosial yang disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam kehidupan umat islam, perkembangan lembaga tidak hanya terjadi sebagai aplikasi ajaran islam, tetapi juga timbul hanya sebagai interaksi umat islam dengan kebudayaan lain. Karena di dalam kehidupan bersama diperlukan pranata yang dapat memelihara ketertiban dan ketentraman, termasuk pranata hukumnya.

Pertanyaan pertama seberapa manfaat jasa penyalur tenaga kerja Outsourcing terhadap masyarakat petani yang ada di Kabupaten Pelewali Mandar. Narasumber menyatakan bahwa:

Dengan adanya perusahaan yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja Outsourcing memudahkan masyarakat dalam hal pertanian selain itu masyarakat juga memiliki pemahaman seputar pertanian dengan adanya penyuluhan yang diadakan oleh pihak perusahaan.<sup>84</sup>

Hasil wawancara menyatakan bahwa tenaga kerja outsourcing sangat membantu masyarakat petani dengan adanya beberapa program yang memberikan

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Agus Budiman pada tanggal 5 meret 2024

pemahaman kepada masyarakat seputar permasalahan pertanian. Selain itu permasalahan yang di hadapi petani dapat diselesaikan dengan keputusan yang tepat karena memiliki pemahaman dalam hal pertanian.

Mekanisme penyaluran tenaga kerja di PT Izzah Anugrah merupakan upaya perusahaan untuk menjaga kemaslahatan bagi masyarakat Polewali Mandar secara khusus dan secara umum masyarakat Sulawesi Barat. Memaknai konsep masalah secara etimologi masalah adalah turunan dari kata shalaha, shad-lam-ha yang berarti (baik) yaitu lawan dari kata buruk atau rusak.

Kata masalah adalah singular (mufrad) dari kata mashâlih yang merupakan masdar dari ashlahah yang bermakna mendatangkan kemaslahatan. Sehingga kata masalah juga diartikan dengan alshalâh yaitu kebaikan atau terlepas darinya kerusakan, analisis masalah berupaya menarik kemanfaatan dan menolak kemudharatan, dengan memperoleh kemanfaatan dan menghindari suatu kemudharatan adalah tujuan dan maksud semua umat manusia. Masalah merupakan upaya menjaga atau memelihara tujuan syara, baik menyangkut pemeliharaan terhadap Agama, pemeliharaan terhadap jiwa, pemeliharaan terhadap akal, pemeliharaan terhadap nasab atau keturunan<sup>85</sup>.

Termasuk pemeliharaan lima prinsip dasar adalah masalah yang dikenal dalam hukum Islam yang berarti memelihara tujuan Syara' (Syariat) dalam meraih manfaat dan mencegah kemudharatan, dan segala sesuatu yang mengandung penolakan terhadap lima poin dasar adalah mafsadat atau al mudharah. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pimpinan PT Izza Anugrah Gemilang bahwa:

---

<sup>85</sup>. Muhammad Ali Rusdi, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad dan Tujuan Utama Hukum Islam' DIKTUM: Jurnal Syari'ah dan Hukum, 15. 2 (2017). h.152.

“Kami berupaya membantu masyarakat yang ada di Kabupaten Polman dengan memberikan pemahaman tentang pertanian serta memberikan solusi tentang berbagai permasalahan yang muncul dalam pertanian. Selain itu dengan hadirnya kami sebagai fasilitator untuk masyarakat kami juga memberikan peluang agar pengangguran yang ada di kabupaten polman terminimalisir.”<sup>86</sup>

PT Izza Anugerah Gemilang memberikan peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan selain itu perusahaan ini memberikan pembelajaran pada masyarakat agar memiliki pemahaman terkait pertanian. Dengan adanya perusahaan ini membuat masyarakat terbantu dalam berbagai permasalahan terkait pertanian. Hal ini sejalan dengan napa yang dikemukakan oleh salah satu masyarakat bahwa:

“Kami merasa terbantu dengan adanya perusahaan yang terlibat dalam pertanian beberapa tahun ini dikarenakan kami terfasilitasi serta di bantu dalam hal penyelesaian permasalahan pertanian.”<sup>87</sup>

Hasil dari apa yang dikemukakan oleh dua informan menunjukkan bahwa Upaya perusahaan sebagai fasilitator bagi masyarakat merupakan hal yang memiliki timbal balik keuntungan dimana PT Izza Anugerah Gemilang menjadikan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian sebagai lahan bisnis sedangkan perusahaan tersebut mendapat keuntungan dari hasil panen yang di jual kepada pihak perusahaan.

Dalam kitab al-mustasyfa Imam al-Ghazali, diterangkan tentang masalah, yang berartikan: suatu konsep dalam dalih aslinya yang berporos pada menarik kemanfaatan dan menolak madorot (marabahaya). imam al-ghazali dalam konsep masalah menjurus pada nilai-nilai Maqosidussyariah / tujuan tujuan syari'at baik itu hifzh al-diin (menjaga agama) hifzh al-nafs (menjaga jiwa) hifzh al-aql

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Abd. Rahim pada tgl. 2 maret 2024

<sup>87</sup> Wawancara dengan Abdullah pada tanggal 8 maret 2024

(menjaga akal ) hifzh al-nasl (menajaga kelestarian manusia ) dan hifzh al-maal (menjaga harta benda).

Berketurunan adalah masalah pokok bagi manusia dalam menjaga kelangsungannya di muka bumi. Dari segi *al-wujûd*, Islam mensyariatkan banyak hal, mulai dari menjaga pandangan terhadap lawan jenis sampai kepada syariat nikah, persusuan, dan nafkah. Sedangkan dari segi *al-'adam*, Islam melarang perzinaan, dan hal terkait seperti menuduh zina, serta segala konsekuensi hukumnya. Memelihara harta benda, yang juga merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kehidupan manusia, karena manusia tidak dapat hidup tanpa harta. Dari segi *al-wujûd*, Islam mensyariatkan untuk mendapatkan harta dengan cara bermuamalah sesuai syariat, misalnya berusaha atau berbisnis untuk mendapatkan keuntungan<sup>88</sup>

Maslahah dalam pandangan imam Al-Gazali, menitikberatkan pada kemamfaatan dan menghindari mudorot, hal ini sejalan dengan napa yang dilakukan oleh PT Izza Anugerah Gemilang, dimana perusahaan PT Izza Anugerah Gemilang berupaya menjadi mediator dalam meringankan permasalahan masyarakat di bidang pertanian selain itu PT Izza Anugerah Gemilang juga mengurangi pengangguran masyarakat Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh salah satu masyarakat bahwa:

Dengan adanya penyuluhan yang di lakukan oleh perusahaan kami sedikit memiliki pemahaman tentang permasalahan yang terjadi dalam pertanian dan kami juga bisa menyelesaikannya.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Muhammad Ali Rusdi, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad dan Tujuan Utama Hukum Islam' DIKTUM: Jurnal Syari'ah dan Hukum, 15. 2 (2017). h.156-157

<sup>89</sup> Wawancara dengan Ali pada tanggal 8 maret 2024

Penyuluhan yang dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat pada persoalan pertanian serta bagaimana cara penyelesaian masalahnya. Narasumber melihat ini berdampak positif bagi masyarakat, karena keberadaan perusahaan outsourcing (PT Izza Anugerah Gemilang) memberikan mamfaat bagi masyarakat. Narasumber juga menganggap bahwa keberadaan PT Izza Anugerah Gemilang sangat di butuhkan masyarakat yang berprofesi sebagai petani, keberadaan perusahaan outsourcing juga berdampak positif bagi seseorang yang memiliki skil pada bidang pertanian karena dia dengan mudah mendapatkan pekerjaan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Mekanisme Penyaluran Jasa Tenaga Kerja (*outsourcing*) PT Izza Anugerah di Polewali Mandar**

Pembahasan Penelitian mengenai mekanisme penyaluran jasa tenaga kerja outsourcing PT Izza Anugerah Gemilang dimulai dari tahapan sosialisasi perusahaan dan membuka lowongan kerja sebagai perusahaan yang berorinesi penyaluran tenaga kerja bidang pertanian sehingga orang-orang yang ditugaskan harus memahami permasalahan yang ada di masyarakat.

Kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Apabila manusia mampu bekerja keras mereka akan sukses dalam mencapai kesejahteraan hidup dan apabila malas maka mereka akan gagal memperolehnya.

Permasalahan yang ada di masyarakat merupakan permasalahan seputar pertanian sehingga tenaga kerja yang di kirim mampu mengadakan penyuluhan agar memberikan pemahaman yang maksimal kepada konsumen. Dengan penyuluhan yang diadakan tenaga kerja outsourcing itu bisa meminimalisisr permasalahan yang ada di masyarakat.

Kehadiran perusahaan PT Izza Anugerah Gemilang berdampak positif bagi masyarakat, karena kehadiran

PT Izza Anugerah Gemilang mampu menjadi solusi bagi masyarakat petani di Kabupaten Polewali Mandar. Program yang dilakukan tenaga kerja outsourcing yaitu program kerja penyuluhan terkait permasalahan seputar pertanian. Selain itu keberadaan tenaga kerja outsourcing sangat fleksibel bagi perusahaan, karena perusahaan dapat menyesuaikan tenaga kerja ahli sesuai kebutuhan.

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing tidak perlu lagi mengadakan pelatihan dan arahan yang terlalu banyak sebab mereka sudah bisa menyesuaikan pada kebutuhan perusahaan, karena tenaga kerja outsourcing merupakan tenaga kerja ahli. Namun pengiringan tenaga kerja outsourcing memiliki beberapa prosedur sebelum dikirim ke perusahaan yang membutuhkan layanan jasa.

Prosedur yang harus dilalui tenaga kerja Outsourcing sebelum melakukan pekerjaan yaitu dengan adanya ikatan kontrak antara pihak perusahaan selaku pihak pertama dengan seseorang yang akan dipekerjakan selaku pihak kedua. Dalam kontrak jugat terdapat beberapa prosedur yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja outsourcing.<sup>90</sup>

Tenaga kerja outsourcing juga diatur dalam undang-undang, berdasarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang (perpu) cipta kerja yang dishakan oleh Presiden Joko Widodo pada tahun 2022, telah menghidupkan kembali pasal 64 yang berkaitan dengan ketentuan penggunaan tenaga ahli daya atau outsourcing di Indonesia. Hal ini mengharuskan perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga

---

<sup>90</sup> Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.3, 2022: 1093-1108



kerja outsourcing harus membuat surat perjanjian dengan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja Outsourcing.

Surat kontrak tidak hanya ada diantara tenaga kerja dengan perusahaan yang menyediakan layanan jasa melainkan kontrak juga harus ada diantara perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja dengan perusahaan yang menyediakan layanan jasa tenaga kerja. Kontrak dibuat untuk meminimalisir kerugian antara berbagai pihak yaitu pihak tenaga kerja, perusahaan layanan jasa dan perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Keberadaan perusahaan layanan jasa tenaga kerja sangat berdampak positif terhadap berbagai pihak :

- a. Bermanfaat bagi seseorang yang memiliki skill pada bidang yang dibutuhkan sehingga tidak sulit lagi untuk mencari pekerjaan.
- b. Perusahaan, baik itu perusahaan yang menyediakan jasa maupun yang memerlukan jasa tenaga kerja (*Outsourcing*). Perusahaan layanan jasa akan memperoleh keuntungan dari perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja, sedangkan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja akan lebih meminimalisir pengeluaran perusahaan.
- c. Keberadaan perusahaan layanan jasa di kabupaten polewali mandar juga berdampak positif bagi masyarakat setempat. Dimana masyarakat Kabupaten Polewali Mandar yang berprofesi sekitar 60% sebagai petani sangat terbantu dengan adanya program penyuluhan seputar pertanian. Penyuluhan tersebut sedikit demi sedikit mampu menyelesaikan permasalahan yang di hadapi masyarakat dalam hal pertanian, penyuluhan ini mengajarkan masyarakat petani mampu mengambil keputusan yang lebih baik dari sebelumnya.

Keberadaan PT Izza Anugerah Gemilang sangat berdampak positif bagi perusahaan yang membutuhkan layanan jasa tenaga kerja. Sebab keberadaan

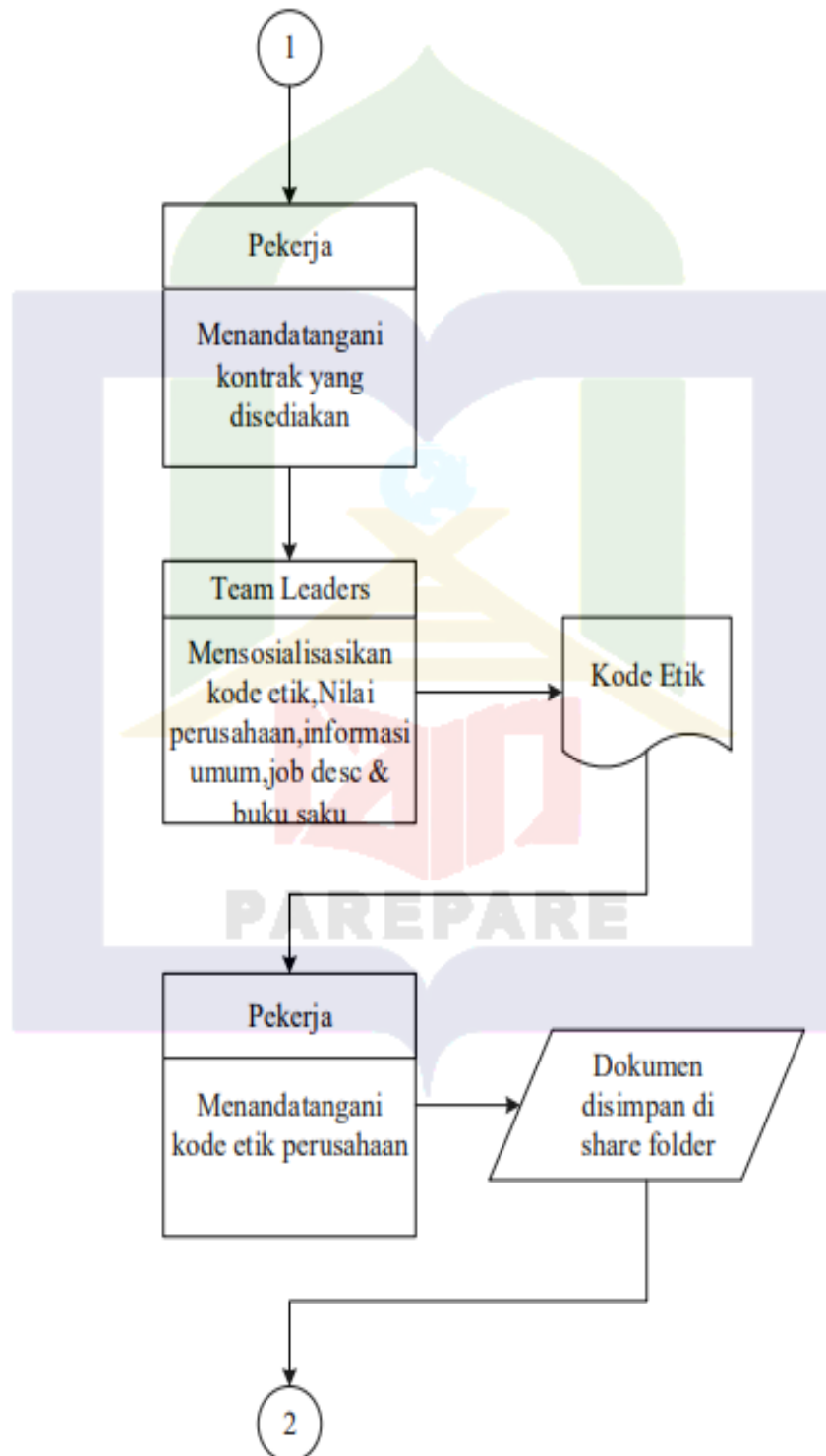
perusahaan layanan jasa sangat membantu, karena itu bisa menghemat biaya dan pekerja yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan tenaga ahli yang perusahaan butuhkan tanpa mengeluarkan biaya banyak. Perusahaan yang menggunakan layanan jasa outsourcing tidak perlu membuat pelatihan sebab skill tenaga kerja yang diinginkan sudah disiapkan oleh perusahaan layanan jasa.

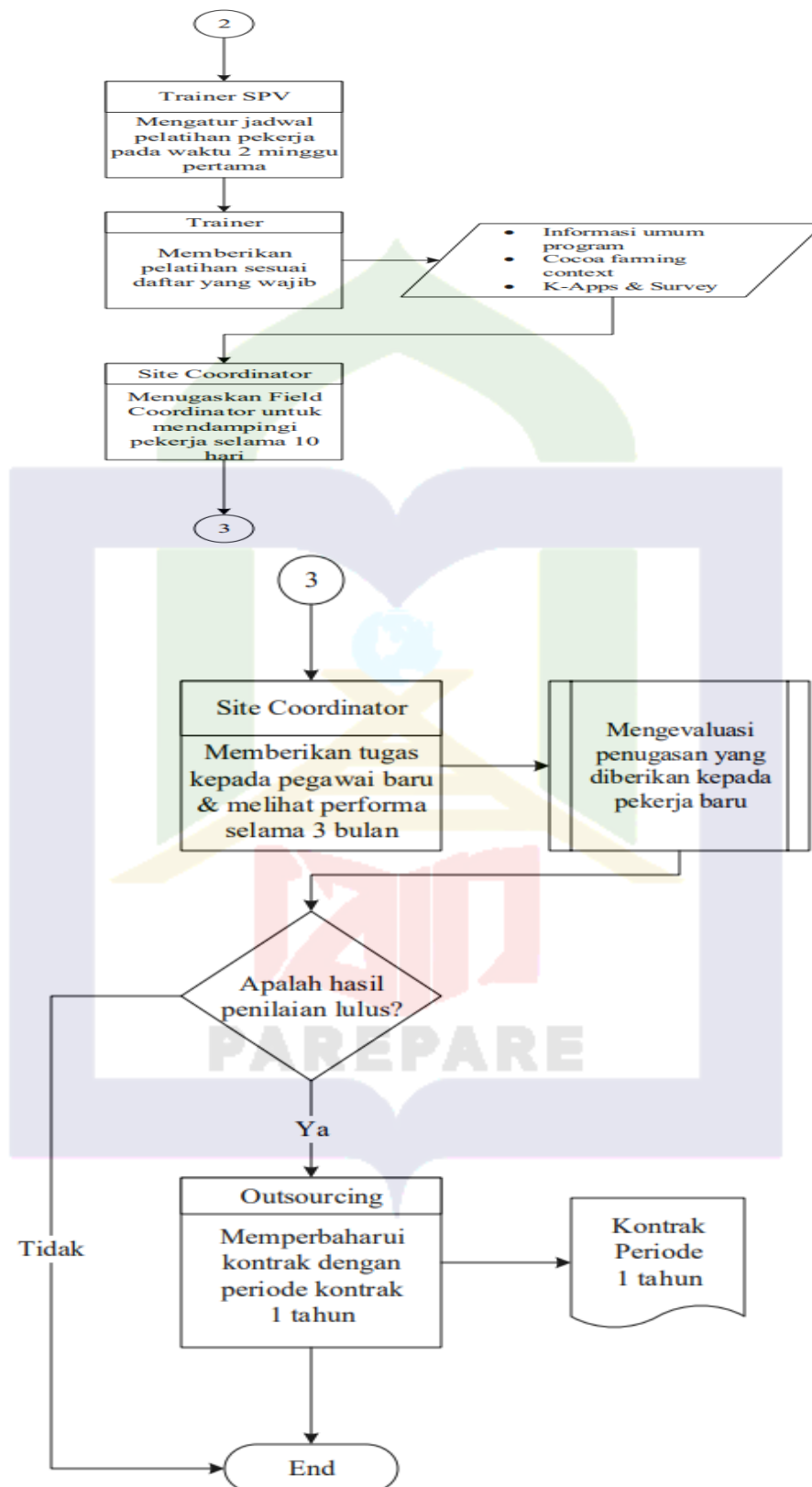
Tenaga kerja dikirim ke perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah disepakati dalam kontrak harus selalu di kontrol agar tidak mengalami kerugian dan bahkan tenaga kerja harus melaporkan hasil kerjanya setiap minggunya. Upaya yang dilakukan merupakan cara untuk meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Kebanyakan perusahaan yang menggunakan karyawan outsourcing kurang mengontrol kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing. Dimana pihak perusahaan memberikan tugas-tugas kepada tenaga kerja outsourcing, hal inilah yang kadang menjadi masalah dalam penyelesaian tugas karena terkadang proyek yang diselesaikan tidak memenuhi standar. Hal ini berbeda dengan perusahaan PT Izza Anugerah Gemilang.

PT Izza Anugerah Gemilang selalu melakukan control sebagai bentuk profesional kerja yang diberikan pada perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja outsourcing. Bahkan perusahaan meminta laporan perkembangan pekerjaan setiap minggunya kalau diperlukan. Jika kinerja yang dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing tidak sesuai, maka PT Izza Anugerah Gemilang berhak memutuskan kontrak atau memindahkan pekerja outsourcing dan bahkan memberhentikannya. Berikut ini diuraikan dalam bagan alur mekanisme penyaluran tenaga kerja di PT Izzah Anugrah Gemilang

Mekanisme Penyaluran Tenaga Kerja di PT Izzah Anugrah Gemilang  
Kabupaten Polewali Mandar





## 2. Sistem pembayaran upah tenaga kerja pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) di PT Izza Anugerah di Polewali Mandar

Pembahasan rumusan masalah kedua berkaitan dengan sistem pembayaran upah kerja karyawan pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) PT Izza Anugerah Gemilang di Polewali Mandar, terkait bagaimana proses penetapan jumlah upah yang ada di perusahaan terhadap karyawan tenaga kerja *outsourcing* PT Izza Anugerah Gemilang. Narasumber memandang bahwa pengupahan yang diberikan kepada karyawan tenaga kerja Outsourcing sudah ditetapkan sebelum karyawan tenaga kerja outsourcing melakukan pekerjaan.

Penetapan gaji sebelum melakukan pekerjaan sejalan dengan apa yang terkandung dalam Al-Qur'an, Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat dilihat spiritnya pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan yakni firman Allah dalam Q.s al-Maidah (5):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أَحَلَّتْ لَكُمْ بِهَيْمَةِ الْإِنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ  
مُحَلِّي الصَّيْدِ وَانْتُمْ حُرْمٌ ۖ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.

Mematuhi janji adalah suatu kewajiban dan mengingkarinya dianggap suatu kezaliman apabila majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadis sahih

riwayat Bukhari dan Muslim menyatakan bahwa orang kaya yang memperlambat bayaran buruhnya adalah zalim, dan hadis lainnya menyatakan untuk memberikan hak buruh sebelum kering keringatnya.

Selanjutnya dalam sebuah hadits qudsi, terdapat peringatan supaya orang yang menyewa jasa, para pemilik modal, begitupun perusahaan serta instansi yang mempekerjakan karyawan atau pegawainya agar hak-hak mereka dipenuhi. Hadits qudsi ini diriwayatkan dari Abu Hurairah ra:

أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ  
أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya, “Dari Nabi saw, beliau bersabda, ‘Allah Ta’ala berfirman, ‘Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang menjual manusia merdeka lalu memakan (uang dari) hasil bisnisnya, dan seseorang yang mempekerjakan buruh kemudian pekerja tersebut selesai namun upahnya tidak dibayarkan.’” (HR Al-Bukhari).

Berdasarkan Ayat dan hadist tersebut di atas, maka upah yang diberikan kepada pekerja oleh PT Izza Anugerah Gemilang setiap bulan sesuai dengan analisis masalah sehingga upah yang merupakan gabungan dari hasil seluruh upah yang didapat selama pegawai yang di rekomendasikan pengelola *outsourcing* bekerja selama satu bulan. Setiap bulan pekerja akan mendapatkan gaji pokok, tunjangan premium, tunjangan lain-lain, fasilitas kesehatan, BPJS kesehatan, upah atas hasil lembur, insentif atas reward kerja.

Hal ini merupakan salah satu Langkah yang di ambil agar tidak terjadi unsur penipuan, ini sejalan dengan Firman Allah dalam surah At-Taubah Ayat 4 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْفُصُوا شَيْئًا وَلَا يَضَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتِمُّوْا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Terjemahnya:

(Ketetapan itu berlaku,) kecuali atas orang-orang musyrik yang telah mengadakan perjanjian dengan kamu dan mereka sedikit pun tidak mengurangi (isi perjanjian) dan tidak (pula) mereka membantu seseorang pun yang memusuhi kamu. Maka, terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.

Persoalan yang terjadi antar pengusaha terutama pengelola jasa tenaga kerja dan pekerjanya adalah kesepakatan kerja yang dilanggar oleh salah satu pihak sengai mengakibatkan konflik yang berkepanjangan, konflik tidak hanya bagi kedua belah pihak tapi melibatkan keluarga, dan pemerintah. Hal ini dapat dilihat ketiga terjadi aksi demo para buruh.

Ayat tersebut menjadi pengingat untuk memenuhi janji dan yang melanggar perjanjian termasuk melakukan perbuatan maksiat. Bisa juga maksudnya, bahwa Allah SWT, menguji kita dengan perjanjian yang lebih banyak dan lebih melihat apakah kamu tetap memenuhi janji atau tidak. Tentang masalah perjanjian maupun lainnya, yaitu dengan mengazab orang yang melanggar janji dan memberi balasan kepada orang yang memenuhinya. Banyak orang yang mengingkari perjanjian karena mengikuti hawa nafsu dan kepentingan duniawi.

Penetapan gaji di awal sebelum melakukan pekerjaan islam juga megajarkan kita untuk membuat surat perjanjian sebagai bentuk untuk meminimalisir kelalaiann atau kerugiann dua belak pihak seperti yang terjadi pada tanggal 01 Mei yang merupakan tanggal yang dikenal dengan hari buruh di dunia. Pada tanggal tersebut sering dijadikan sebagai momentum untuk memperjuangkan kesejahteraan para pekerja.

Kegiatan yang dilakukan yaitu melalui unjuk rasa secara masal, unjuk rasa yang dilakukan oleh para buruh beranekaragam misalnya dengan cara mogok bekerja, melakukan orasi dengan meninggalkan tugas pokok yang seharusnya dikerjakan.

Kegiatan yang dilakukan oleh para buruh merupakan bentuk protes terhadap kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah atau kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Langkah yang dilakukan oleh para buruh dianggap merupakan langkah yang paling efektif untuk memperjuangkan hak-hak mereka karena para buruh menganggap bahwa momen tersebut dapat menjadi waktu yang tepat meyuarkan tuntutan dan kegelisahan mereka.

Pentingnya kontrak dalam pemberian upah sebelum bekerja sudah di jelaskan dalam Q.S Al-Qasas ayat 27 bahwa:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Terjemahnya:

Dia (ayah kedua perempuan itu) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkanmu dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun. Jika engkau menyempurnakannya sepuluh tahun, itu adalah (suatu kebaikan) darimu. Aku tidak bermaksud memberatkanmu. Insyaallah engkau akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”

Ayat diatas memberikan gambaran bahwa sebagai pekerja dalam mendapatkan upah seseorang perlu ada kontrak sebagai pengikat.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Azhari Ahmat Tarigan dalam buku tafsir ayat-ayat ekonomi. Beliau menggambarkan bahwasannya kata ta’juran dapat dimaknai sebagai “engkau mengambil upah”. Ketika bekerja nabi Syuaib mengisyaratkan memberikan kontrak kepada Musa bisa 8 tahun atau



bisa juga 10 Tahun. Kemudian kata wa ma uridu an asyuqqa ‘alaika menandakan tidak ada paksaan dalam bekerja, maksudnya ialah bentuk pekerjaan dan upah tidak boleh memberatkan bagi pekerja, serta harus ada kerelaan atas apa yang diperjanjikan.<sup>91</sup>

Alqur’an sebagai pedoman hidup seluruh manusia di muka bumi ini, seluruh isinya mengandung makna dan kisah-kisah yang sangat bermanfaat untuk pelajaran bagi para pembacanya. Ayat-ayat Alqur’an juga dapat di jadikan rujukan motivasi untuk menjadi pemberontak terhadap kemiskinan atau menjadikannya sebagai sumber ilham untuk mengubah nasib dalam peradaban manusia dalam memenuhi kebutuhan pokok terutama keamanan, kenyamanan dan ketenangan.

Manusia adalah makhluk pekerja, dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan hidup. Karena itu bekerja adalah kehidupan, sebab melalui pekerjaan itulah sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatian hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmani maupun rohani, dunia dan akhirat.

Upah yang diterima dari bekerja di PT Izzah Anugrah Gemilang dapat dimanfaatkan tidak hanya untuk pribadi, keluarga tapi juga untuk masyarakat luas. Kebutuhan pribadi terpenuhi misalnya makan, minum, kebutuhan keluarga adanyan tempat tinggal yang nyaman dan aman, kebutuhan sosial yakni adanya fasilitas sosial yang di didirikan karena tersalurkannya zakat, sedekah serta bantuan sosial lainnya yang tentu saja hal ini menjadi salah satu penyebab agama terjaga.

Bekerja tanpa dilandasi semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia. Karena itu, sebuah pekerjaan yang berkualitas seharusnya dilandasi

---

<sup>91</sup>.Muhammad Amin Suma, Tafsir Ayat Ekonomi: Teks, Terjemah, dan Tafsir, 2022.hal 65

dengan niat yang benar dengan disertai semangat yang kuat. Inilah yang biasa disebut dengan istilah “etos kerja”. Etos kerja terdiri dari dua suku kata yaitu etos dan kerja. Secara etimologi kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos”. Ketika terserap dalam bahasa Indonesia kata ini ditulis menjadi etos. Etos pada dasarnya mempunyai banyak arti yaitu, tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang habitat, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, dan cara berpikir<sup>92</sup>, Sedangkan kerja adalah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, dalam melakukan kegiatan sesuatu sudah barang tentu melibatkan fisik dan mental.

Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat dilihat spiritnya pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan yakni firman Allah dalam Q.s al-Maidah (5):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أَحَلَّتْ لَكُمْ بِهِيْمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.

Mematuhi janji adalah suatu kewajiban dan mengingkarinya dianggap suatu kezaliman apabila majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadis sahih

<sup>92</sup> Khairullah, Etos Kerja Perspektif Al-Qur'an dan Hadis, Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA) Vol.2, No.3, 2022: 1093-1108

riwayat Bukhari dan Muslim menyatakan bahwa orang kaya yang memperlambat bayaran buruhnya adalah zalim, dan hadis lainnya menyatakan untuk memberikan hak buruh sebelum kering keringatnya.

Selanjutnya dalam sebuah hadits qudsi, terdapat peringatan supaya orang yang menyewa jasa, para pemilik modal, begitupun perusahaan serta instansi yang mempekerjakan karyawan atau pegawainya agar hak-hak mereka dipenuhi. Hadits qudsi ini diriwayatkan dari Abu Hurairah ra:

أَنَا خَصُّهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ  
وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya, “Dari Nabi saw, beliau bersabda, ‘Allah Ta’ala berfirman, ‘Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang menjual manusia merdeka lalu memakan (uang dari) hasil bisnisnya, dan seseorang yang mempekerjakan buruh kemudian pekerja tersebut selesai namun upahnya tidak dibayarkan.’” (HR Al-Bukhari).

Berdasarkan Ayat dan hadist tersebut di atas, maka upah yang diberikan kepada pekerja oleh PT Izza Anugerah Gemilang setiap bulan sesuai dengan analisis masalah sehingga upah yang merupakan gabungan dari hasil seluruh upah yang didapat selama pegawai yang di rekomendasikan pengelola *outsourcing* bekerja selama satu bulan. Setiap bulan pekerja akan mendapatkan gaji pokok, tunjangan premium, tunjangan lain-lain, fasilitas kesehatan, BPJS kesehatan, upah atas hasil lembur, insentif atas reward kerja. Kerja adalah suatu aktivitas yang bernilai dan tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, mental dan sosial dan ini merupakan sebuah tatanan nilai<sup>93</sup>. Tatanan nilai ini sangat

<sup>93</sup> . KBBI Daring, 2016. Web. Diambil 23 Mei 2023, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kamus>

mempengaruhi sikap dan perilaku dalam berkerja sehingga antara individu yang satu dengan individu lain, masyarakat yang satu dengan masyarakat lain sudah barang tentu berbeda dan tidak sama.

Atas dasar hal diatas terlihat bahwasannya tidak hanya pekerjaan yang disoroti ketidakbolehan memberatkannya tetapi juga upah, hal ini berarti mekanisme pengupahan harus proposional sesuai dengan nilai jasa dan manfaat atas pekerjaan yang dilakukan.

### **3. Analisis mashlahah pada mekanisme penyaluran tenaga kerja dan sistem pembayaran upah tenaga kerja pada perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) PT Izza Anugerah di Polewali Mandar**

Mekanisme penyaluran tenaga kerja dimulai dari Pihak *Outsourcing* merekrut pekerja baru sesuai spesifikasi yang telah ditentukan oleh Sustainability, dan melakukan seleksi dari kandidat yang melamar dengan mengacu pada persyaratan kandidat yang akan direkrut memberikan informasi hasil seleksi kepada *Team Leaders*, dan mengatur jadwal wawancara dengan tim Sustainability. Pihak *Outsourcing* mensosialisasikan dan menyediakan kontrak (Periode kontrak 3 bulan) sebagai bentuk evaluasi pekerja baru untuk ditandatangani oleh pekerja. *Team Leaders* mensosialisasikan kode etik & nilai-nilai yang dianut perusahaan Barry Callebaut, informasi umum terkait program, *job description*, target, serta membagikan buku saku kepada pekerja. melainkan mencangkup kesejahteraan umat keseluruhan. Selain itu jumlah dana terdistribusikan tidak diserahkan kepada kemampuan orang yang memberikan dan untuk didistribusikan di jalan Allah. Secara umum instrumen ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan kehidupan yang terjadi di masyarakat.

Prinsip transparansi dan keterbukaan yang diterapkan perusahaan sangat penting untuk mendapatkan informasi yang jelas, akurat, dan mudah dipahami

kepada semua pemangku kepentingan<sup>94</sup>. Perusahaan diharapkan untuk melakukan transparansi ruang lingkup mengenai operasionalnya, termasuk laporan keuangan, struktur kepemilikan, dan kebijakan perusahaan. Sehingga unsur *Al-Tahsiniyyah* terpenuhi yakni semua keperluan dan perlindungan yang diperlakukan oleh perusahaan bagi karyawan akan menjadi kebaikan, kehidupan menjadi nyaman dan lebih aman lagi, mudah dan lebih mudah lagi, lapang dan lebih lapang lagi, begitu seterusnya. Istilah lain adalah keperluan yang dibutuhkan manusia agar kehidupan mereka berada dalam kemudahan, kenyamanan, kelapangan.

PT Izzah Anugrah hadir di masyarakat memberikan perlindungan bagi karyawan, perlindungan yang diberikan perusahaan hal ini dapat dilihat dari perjanjian kontrak karyawan yang perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjaditanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dengan bekerja sama dengan pihak asuransi tenaga kerja, BPJS, jika terjadi konflik tidak dibiarkan terjadi guna perlindungan terhadap nyawa manusia, sehingga kehidupan karyawan di perusahaan bisa hidup tenang, sehingga tidak terjadi konflik dengan alasan yang sepele atau untuk menuntut perusahaan.

Petani merasa puas dengan mengelola kebunnya dengan bantuan dan arahan dari pendamping petani yang di disiapkan Perusahaan, pendampingan penggunaan teknologi sederhana, seperti pemilihan bibit unggul coklat, perawatan tanaman serta proses penjualan hasil pertanian. Untuk dapat memperhatikan tingkat kesejahteraannya, agar tidak dikalahkan oleh petani yang sudah modern, maka petani tradisional harus meningkatkan kualitas dan pekerjaan dengan penggunaan metode dan alat modern lainnya.

Distribusi kekayaan bisa dilakukan dalam bentuk aktivitas (tijari) dan kebajikan (tabarru). Distribusi kekayaan yang berhubungan dengan tijari

---

<sup>94</sup>.Supriadi, Desertasi : *Keunggulan Bersaing Produk Tabungan Easy Wadiah Berbasis Amanah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Nasabah..* UIN Makassar. 2023.

direalisasikan dalam bentuk gaji atau intensif para pekerja, sedangkan tabarru dalam bentuk kebutuhan dan yang diperlukan masyarakat.

Tujuan khusus dari syariah terdiri dari tiga bagian, yaitu: individu, keluarga, dan masyarakat. Tujuan pertama menjaga pentingnya melaksanakan pemenuhan kebutuhan sendiri, segi pendapatan yang diterimanya dan didistribusikan untuk kehidupannya. Adapun tujuan yang kedua berhubungan demi distribusi kekayaan yang dilakukan untuk memenuhi kelangsun kehidupan keluarga dengan cara pemenuhan kebutuhan.

Tujuan masyarakat direalisasikan dengan cara memberikan zakat, wakaf, infak, sedekah dan pajak, segi kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat akan tercapai. Ada tujuan umum syariah dalam distribusi kekayaan adalah tran kekayaan di antara manusia untuk menciptakan keadilan kesejahteraan. Tujuan umum syariah haruslah direalisasikan pemerintah sebagai otoritas Negara.

Prinsip masalah ini diaplikasikan sehingga segala tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik dan sempurna, salah satu aspek kehidupan manusia yang mendapat perhatian khusus dalam hal penerapan konsep masalah adalah aspek ekonomi. Karena aktivitas ekonomi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia, maka prinsip masalah yang telah dijelaskan pada bab kajian teori ini diimplementasikan untuk menganalisis mekanisme penyaluran tenaga kerja (outsourcing) dan sistem pengupahan PT Izzah Anugrah Gemilang, Perusahaan ini memegang prinsip distribusi kekayaan sesuai dan sejalan dalam Islam yang memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi.

Maqasid Syariah dalam hubungannya dengan masalah memiliki tujuan tujuan utama dari distribusi kekayaan adalah untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat, sedangkan tujuan khususnya terdiri dari tujuan

pribadi yang meliputi pemenuhan kebutuhan pokok, sekunder dan tersier (lux), melindungi keluarga, agama serta akal dan keterampilan dalam masyarakat. Dari sini terciptanya kelangsungan kehidupan manusia di muka bumi ini. Setelah mendapatkan upah kerja tentu saja karyawan ini dapat memenuhi keperluan rumah yang bersifat *al-dharuriyyat* karena manusia memerlukan untuk berlindung dari cuaca, atau dari serangan binatang buas dan lain-lain. Tempat yang masuk dalam kategori *al-dharuriyyat* untuk memenuhi kebutuhan dasar diatas tidak harus rumah yang terbuat dari kayu, atau batu yang kokoh, gua atau cabang-cabang kayu, kemah atau pondok yang seadanya pun dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar, karena manusia dapat berlindung didalamnya walaupun tentunya dengan cara yang sederhana dan boleh jadi sama sekali tidak memberikan kemudahan dan kenyamanan.

PT Izzah Anugrah Gemilang melaksanakan sistem pengupahan yang jelas sesuai Kontrak Kesepakatan Kerja sehingga tingkatan maqasidh syariah *Hajy* terpenuhi, hal ini dilihat dari dari upah yang diterima akan dapat dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mempermudah, melapangkan, mengurangi beban yang ditanggungkan dan kepayahan dalam kehidupan. Dalam beberapa kajian fiqh-ushul fiqh, uraian tentang ini bersifat ritual vertikal.

## BAB V

### PENUTUP

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang bergerak dalam penyediaan tenaga kerja. Setelah dianalisis berdasarkan rumusan masalah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mekanisme penyaluran jasa tenaga kerja di PT Izza Anugerah Gemilang melalui dua yaitu menerima dan menawarkan jasa layanan penyuluh dan konsultan pada permasalahan yang dialami oleh kelompok tani sesuai SOP dan peraturan pemerintah, sejalan berjalannya waktu perusahaan tersebut juga menyediakan buruh bagi perusahaan mitra.
2. Sistem pengupahan meliputi pembayaran gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan kompensasi yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja. Mendapatkan waktu istirahat, libur, dan cuti tanpa pemotongan upah sesuai diatur dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja. Sistem pembayaran upah pada jasa penyaluran tenaga kerja sesuai dengan prinsip *mashlahah* bagi masyarakat Polewali Mandar .
3. Mekanisme penyaluran dan sistem pengupahan di PT Izzah Anugrah Gemilang dianggap memenuhi hukum fikhi kajian *maqasid syariah* yang merujuk pada pemeliharaan tujuan manusia yaitu meliputi unsur *tahsinia*, *hajjah*, dan *dzurriyat*, dalam kaitannya dengan jiwa ( *an-nafs* ), untuk memelihara kehidupan (*nyawa*), anggota badan yang menopang kehidupan manusia serta kaitannya dengan harta, akal dan keturunan diperlukan untuk memelihara dari kehilangan dan kerusakan tujuan pribadi yang meliputi



pemenuhan kebutuhan pokok, sekunder dan tersier (lux), melindungi keluarga, agama serta akal dan keteraruran dalam masyarakat sesuai dengan konsep mashlahah. Dari sini terciptanya kelangsungan kehidupan manusia di muka bumi ini, yang tujuannya baik secara *darûriyyât*, *hajjiyât* dan *tahsiniyyât* terpenuhi. Tujuan Allah menyari'atkan hukumnya adalah untuk memelihara kemaslahahan manusia, sekaligus untuk menghindari *mafsadat*, baik di dunia maupun di akhirat.

### **B. Implikasi dan Rekomendasi**

Berdasarkan implikasi praktis dapat memberikan beberapa masukan bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Penelitian pada PT Izza Anugerah Gemilang memberikan gambaran yang jelas tentang mekanisme penyaluran tenaga kerja dan mekenisme perekrutan karyawan dalam manajemen perusahaan.
2. Hasil penelitian ini akan meberikan dampak positif bagi karyawan karena mendapatkan pelayanan tentang sistem pengupahan yang maksimal dari PT Izzah Anugrah Gemilang dan sesuai dengan kesepakatan kerja bersama.
3. Bagi Perusahaan yang bermitra dengan PT Izzah Anugrah Gemilang, penelitian ini akan sangat bermanfaat untuk meningkatkan pelayanan maksimal terhadap mekanisme penyaluran tenaga kerja dan pembayaran upah kedua belah pihak sesuai dengan prinsip penerapan syariah.

### **C. Rekomendasi**

Penelitian selanjutnya tentu dapat menganalisis bagaimana efektivitas kinerja karyawan pada PT Izza Anugerah Gemilang. Hal ini dapat digunakan sebagai pembandingan, sehingga para pencari kerja dan pengusaha dapat memilih perusahaan yang memiliki traderecordd yang akan menjadi pilihan untuk melamar pekerjaan. .



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohman, Dede. *Bisnis Jasa Penyalur Tenaga Kerja Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah Vol. 9 No.2 Tahun 2021*.
- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet.I; CV. Syakir Media press: Makassar, 2021).
- Aibak, Kutbuddin. *Metodologi Pembaharuan Hukum Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018).
- Aladip, Moh. Machfuddin. *Terjemah Bhulughul Maram*, (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2022).
- al-Tabrani, Abu al-Qasim. *al-Mu'jam al-Sagir*. Juz.1 (al-Maktabah al-Islami, Beirut, 2019).
- Anatami, Darwis. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam*. AL-ADALAH Vol. XIII, No. 2, Desember 2019.
- Anatami, Darwis. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam dengan AL-ADALAH* Vol. XIII, No. 2, Desember 2019.
- Aswar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, (Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000).
- Darmalaksana, Wahyudin. *Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan*, (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020).
- BBC <https://www.bbc.com/indonesia> diakses pada tanggal 20 Maret 2023.
- Didi Suardi, Tinjauan *Maqasid al-Shariah* dalam Mekanisme Pembiayaan UMKM pada Bank Syariah. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta 2016.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Cet. II (Jakarta: Sinar Grafika, 2020).
- Fauzi, Hafid Nur dan Bayu Sindhu Raharja. *Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PTAnugerah Perwira Indonesia*. al-Hakim, Volume 3 No. 2, November 2021.
- Firdaus, Robitul. "Konsep Masalah di Tengah Budaya Hukum Indonesia", *Jurnal AlManahij* 5, no. 1, (2021).
- Firstnandiar Glica Aini Suniaprily. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Pemberian Pesangon Yang Berkeadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Minat Studi Hukum Kebijakan Publik, Magister Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2020

Hafid Nur Fauzi dan Bayu Sindhu Raharja, *Sistem Penarikan Jasa Lembaga Penyalur Ketenagakerjaan PT Anugerah Perwira Indonesia*” dengan AL-HAKIM, Vol. 3, Nomor 2, November 2021.

Hermanto, Agus. *Konsep Masalah dalam Menyikapi Masalah Kontemporer (Studi Komparatif al-Tûfi dan al-Ghazali) AL-'ADALAH* Vol. 14, Nomor 2, 2021.

Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis dalam Islam*, Prenada Media, 2020 – hal,35

KBBI Daring, 2016. Web. Diambil 23 Mei 2023, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kamus>

Khairani. “*Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya*”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. April No.56. 2022.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law) Tahun 2021,*

Khairullah, *Etos Kerja Perspektif Al-Qur'an dan Hadis*, *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* Vol.2, No.3, 2022: 1093-1108

Marsha Chikita Widyarini, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Fajar Graha Pena Di Kota Makassar, dibimbing oleh Marwati Riza dan Sakka Pati*. Makassar 2020

Miko Andi Wardana, *Studi Kelayakan Bisnis PT Intelektual Manifes Media*. Tahun 2023

Muhajir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Fenomenologik dan Realisme Metaphisik dan Penelitian Agama* (Yogyakarta: Rake Seraju, 2019).

Muhammad Ali Rusdi, *'Masalah Sebagai Metode Ijtihad dan Tujuan Utama Hukum Islam* 'DIKTUM: *Jurnal Syari'ah dan Hukum*, 15. 2 (2017). h.152.

Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi: Teks, Terjemah, dan Tafsir*, Amzah Bumi Aksara. 2022.hal 65

Muhammad Ramadhan *Metode Penelitian*, (Cet. I; Cipta Media Nusantara: Bandung, 2021), hlm. 10.

Mustofa, Ulul Azmi. *Pekerja Yang Handal Menurut AL-Qur'an (Studi Q.S Al-Qashas : 25-26)*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* vol. 01 no. 03, november 2015.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

QUR'AN Terjemah Kementerian Agama Tahun 2022

Ramadhan, Muhammad. *Metode Penelitian*, (Cet. I; Cipta Media Nusantara: Bandung, 2021).

Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Arjasa Pratama, cetakan pertama 2020, hal 3.

Rusdaya Basri, Ushul Fikih 1, IAIN Parepare Nusantara Pressman 191 ( Ibn al-Manzûr, *Lisân al- 'Arabal-Muhîr* (Beirut: Dâr al-Fikr, 1972) Juz II, h. 348.

Sedarwanti dan Syarifuddin Hidayat. *Metedologi Penelitian*, (Cet.II; Bandung: Mandar Maju, 2021).

Shihab, M.Quraish. *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran*. Cet. V, Muharram 1434/2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (action Research), Penelitian Evaluasi*, (Bandung; Alfabeta cetakan ketiga, 2020).

Supriadi, Desertasi : *Keunggulan Bersaing Produk Tabungan Easy Wadiah Berbasis Amanah Untuk Meningkatkan Kepercayaan Nasabah..* UIN Makassar. 2023.

Tempo.Co, Jakarta - Konflik KFC dan Pegawai Akibat 30 Persen Upah Dipangkas, ,Fajar Pebrianto Editor Rr. Ariyani Yakti Widyastuti, Senin, 12 April 2021. Diakses pada 10 Oktober 2023

Tempo.Co, Jakarta - Buruh Tolak Besaran Kenaikan Upah Minimum 2024 di Seluruh Indonesia, Termasuk DKI Jakarta ,Fajar Pebrianto Editor Rr. Ariyani Yakti Widyastuti, Senin, 12 April 2021. Diakses pada 10 Oktober 2023

Tempo.Co, Jakarta - , Senin, 12 April 2021. Diakses pada 10 Oktober 2023.

Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemeriksaan Keluar dan Masuk Wilayah Indonesia melalui Tempat Pemeriksaan Imigrasi (*Indonesia*). Diakses tanggal 7 Juni 2023 .

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. ( Salinan Lampiran )

Wahyuni, Dinar. Posisi Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Aspirasi Vol. 2 No. 2, Desember 2021.

Wiwik Dyah Aryani,dkk, *Ushul Fiqih*, Cetakan Pertama, PT Widina Bhakti Persada Bandung, 2023.

Zunan Setiawan *Pengantar Administrasi Bisnis : Teori Komprehensif 2024*,  
*Penerbit:* PT Sonpedia Publishing Indonesia 2024.



# LAMPIRAN - LAMPIRAN



## 1. Surat Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
PASCASARJANA**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B-120/In.39/PP.00.09/PPS.05/01/2024 25 Januari 2024  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Bapak Bupati Polewali Mandar  
Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
(KESBANGPOL)

Di

Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tesis mahasiswa Pascasarjana IAIN Parepare tersebut di bawah ini :

Nama : ARFA AMIR  
NIM : 2120203860102027  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Judul Tesis : Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Kasus Pada PT. Izza Anugerah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar).

Untuk keperluan Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Januari sampai Maret Tahun 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kepada bapak/ibu kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin dan dukungan seperlunya.

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Direktur,  
*Darmawati*

Dr.Hj. Darmawati,S.Ag.,M.Pd  
NIP.19720703 199803 2 001



**2. Surat Izin Penelitian**



**PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jalan Manunggal Nomor 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315  
 Website: [dpmptsp.polmankab.go.id](http://dpmptsp.polmankab.go.id) Email: [dpmptsp@polmankab.go.id](mailto:dpmptsp@polmankab.go.id)

**IZIN PENELITIAN**  
**NOMOR : 500.16.7.2/043/IPL/DPMTSP/II/2024**

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
  2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
  3. Memperhatikan :
    - a. Surat permohonan sdr. ARFA AMIR
    - b. Surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-043/Kesbangpo/B.1/410.7/II/2024, Tgl.31-01-2024

**MEMBERIKAN IZIN**

Kepada :

<b>Nama</b>	: ARFA AMIR
<b>NIM/NIDN/NIP/NPn</b>	: 2120203860102027
<b>Asal Perguruan Tinggi</b>	: IAIN PAREPARE
<b>Fakultas</b>	: -
<b>Jurusan</b>	: EKONOMI SYARIAH
<b>Alamat</b>	: PAPPANG KEC. CAMPALAGIAN KAB. POLEWALI MANDAR

Untuk melakukan penelitian di PT. Izza Anugrah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan Pada Bulan Januari s/d Maret 2024 dengan Proposal berjudul **"ANALISIS MASLAHAT TERHADAP PENYALURAN TENAGA KERJA OUTSOURCING (STUDI KASUS PADA PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR)"**

- Adapun izin penelitian ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
  2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
  3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
  4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil penelitian kepada Bupati Polewali Mandar up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
  5. Surat izin penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin penelitian tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
  6. Izin penelitian ini hanya berlaku 6 bulan sejak diterbitkan.

Demikian izin penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar,  
 Pada tanggal 2 Februari 2024  
 Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu,



**INENGAH TRI SUMADANA, AP, M.Si**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP : 197605221994121001

**Tembusan :**  
 1. Unsur forkopin di tempat



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**  
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91131 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100 website: [lp2m.iainpare.ac.id](http://lp2m.iainpare.ac.id), email: [lp2m@iainpare.ac.id](mailto:lp2m@iainpare.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN**

No. B.438/ln.39/LP2M.07/07/2024

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Majdy Amiruddin, M.MA.  
NIP : 19880701 201903 1 007  
Jabatan : Kepala Pusat Penerbitan & Publikasi LP2M IAIN Parepare  
Institusi : IAIN Parepare

Dengan ini menyatakan bahwa naskah dengan identitas di bawah ini :

Judul : UPAYA MENUMBUHKAN SIKAP MODERASI BERAGAMA  
MELALUI BUDAYA LITERASI TAFSIR PADA MASYARAKAT  
PEDESAAN DIBDESA BONDE KECAMATAN  
CAMPALAGIAN  
Penulis : ARPA AMIR  
Afiliasi : IAIN Parepare  
Email : [arpaamir87@guru.smp.belajar.id](mailto:arpaamir87@guru.smp.belajar.id)

Benar telah diterima pada Jurnal PUSAKA Vol. 11, No 2, Desembet 2023 yang telah terakreditasi SINTA 4.

Demikian surat ini disampaikan, atas partisipasi dan kerja samanya diucapkan terima kasih

An. Ketua LP2M  
Kepala Pusat Penerbitan & Publikasi  
  
**Muhammad Majdy Amiruddin, M.N**  
NIP 19880701 201903 1 007





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS BAHASA**



Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-166/In.39/UPB.10/PP.00.9/07/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hj. Nurhamdah, M.Pd.  
NIP : 19731116 199803 2 007  
Jabatan : Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bahasa

Dengan ini menerangkan bahwa berkas sebagai berikut atas nama,

Nama : Arpa Amir  
Nim : 2120203860102027  
Berkas : Abstrak

Telah selesai diterjemahkan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada tanggal 10 Juli 2024 oleh Unit Pelaksana Teknis Bahasa IAIN Parepare.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Juli 2024  
Kepala,



**Hj. Nurhamdah, M.Pd.**  
NIP 19731116 199803 2 007



**JURNAL JRPP: JURNAL REVIEW PENDIDIKAN DAN  
PENGAJARAN**  
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**  
**UNIVERSITAS PAHLAWAN TUANKU TAMBUSAI**  
Jalan Tuanku Tambusai 23 Bangkinang Kabupaten Kampar Riau  
Email: [jurnal.pgsd.up@gmail.com](mailto:jurnal.pgsd.up@gmail.com)

**SURAT BUKTI TERIMA**  
***(Letter of Acceptance)***

Nomor: 1014/JRPP/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Mufarizuddin  
**Jabatan** : Editor in Chief  
**Jurnal** : Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
**ISSN** : e-ISSN 2655-6022 | p-ISSN 2655-710X  
**Terindeks** : SINTA 5, Google Scholar, Portal Garuda (IPI), Moraref,  
OneSearch, BASE, ROAD, CiteFactor

Menerangkan bahwa setelah dilakukan proses review dan revisi, maka tim redaksi (editorial team) **menerima paper** dengan indentitas berikut:

**Nama** : Arpa Amir, St Aminah, Andi Bahri S, Damirah, Syahriyah  
Semaun  
**Institusi** : Institut Agama Islam Negeri Parepare  
**Judul** : Dinamika Sistem Pegadaian Dalam Ekonom Islam

Akan dipublikasikan pada periode terbit **Volume 7 Nomor 3 Tahun 2024**. Demikian surat penerimaan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 23 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Mufarizuddin, M.Pd.



# PUSAKA

JURNAL KHAZANAH KEAGAMAAN

JL. A. P. Pettarani No. 72 Tlp. (0411) 452952 Fax. 452982 Makassar 90222  
Email: pusakajurnal@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**  
NO: 85/PUSAKA/10/2023

Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini:

Nama : A. Hijaz Mukhtar, S.Kom., M.M.  
Jabatan : Pemimpin Redaksi Pusaka Jurnal Khazanah Keagamaan  
Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Makassar

Menyatakan bahwa:

Nama : Muhammad Nur Murdan  
Instansi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Majene

Yang Bersangkutan telah ter-data melakukan Subbmit Artikel Pada Pusaka Jurnal Khazanah Keagamaan Volume 11 Nomor 2 Tahun 2023, dan telah terdaftar dalam Sirkulasi dan Korespondensi Online Jurnal Sistem dengan Judul Artikel: **Budaya Literasi Tafsir Dalam Menumbuhkan Wacana Moderasi Beragama Pada Masyarakat Pedesaan Di Desa Bonde Kecamatan Campalagian**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 21 Oktober 2023  
Pemimpin Redaksi,

A. Hijaz Mukhtar, S.Kom., M.M.



## INSTRUMEN WAWANCARA

**Petunjuk : Isi sesuai pertanyaan ( terbuka ) dan lingkari jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.**

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Alamat :  
Jenis Kelamin : a. Laki-laki      b. Perempuan  
Usia : \_\_\_\_\_ Tahun  
Status Perkawinan : a. Menikah      b. Belum Menikah      c. Janda/Duda  
Agama :  
No Telepon/Hp :  
Pendidikan Terakhir :

1	SD dan sederajatnya	4	Akademi / Diploma/ D2/D3
2	SMP dan sederajatnya	5	Sarjana (S1)/ D4
3	SMA dan sederajatnya	6	Pasca Sarjana (S2/S3)

### **A. Mekanisme Penyaluran dan Sistem Pembayaran Upah Tenaga Kerja**

1. Apa Posisi/ jenis pekerjaan anda dalam Perusahaan :
2. Sejak kapan / tahun berapa anda bergabung di perusahaan ini ? .....
3. Bagaimana tanggapan saudara (i) tentang visi misi perusahaan ini ?

4. Bagaimana mekanisme perekrutan perusahaan pencari kerja ?  
.....
5. Bagaimana upaya perusahaan memberikan layanan maksimal bagi tenaga kerja? .....
6. Bagaimana bentuk pengembangan perusahaan dalam proses penyaluran tenaga kerja ! .....
7. Bagaimana bentuk pengawasan perusahaan terhadap kinerja karyawan ?  
.....
8. Anda merasa yakin pekerjaan ini sesuai keinginan anda atau mengikuti kesepakatan dengan perusahaan ?  
a. Sesuai b. kurang sesuai
9. Bagaimana perhitungan pengupahan di Perusahaan ? .....

Rata-rata Pengupahan perbulan :

1	< Rp UMR Sul-Bar ( Rp. 2.914.958 )	4	Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000
2	UMR – Rp 5.000.0000	5	Rp 15.000.000 – Rp 20.000.000
3	Rp 5.000.000 – Rp 10.000.0000	6	> Rp 20.000.000

10. Apakah sistem pembayaran upah dilaksanakan perbulan?  
a. Ya b. Sesuai kontrak
11. Apakah Anda tahu perusahaan selalu mencatat transaksi keuangan dalam bisnis (akuntansi)  
a. Ya b. Tidak
12. Apakah perusahaan memberikan upah selain yang sudah tertulis dalam kontrak kerja ?  
a. Ya ( Sebutkan ..... ) b. Tidak
- 13.. Anda sebagai karyawan menerima hak-hak pekerja, dan diberikan reward berdasarkan kinerja, upaya, kreasi dan keunggulan ?  
a. Ya ( Sebutkan ..... )  
b. Tidak

14. Apakah anda selalu menerima upah sebagai karyawan tepat waktu ?  
 a. Sesuai b. kurang sesuai
15. Apakah perusahaan memenuhi janji dan perjanjian sesuai kesepakatan ?  
 a. Sesuai b. kurang sesuai
16. Seberapa besar manfaat yang dirasakan atas keberadaan perusahaan ? ....
17. Apakah dalam perjanjian kontrak perusahaan tidak melakukan praktek yang merugikan ?.....
18. Apakah perusahaan memberikan kesempatan/ pemahaman untuk pengembangan pengetahuan mengenai pekerjaan yang disiapkan? .....
18. Apakah Anda menjalin keakraban yang baik antar karyawan sehingga terjalin juga komunikasi yang baik dan harmonis ?  
 Ya ( Sebutkan contoh..... ....) b. Tidak
19. Apakah perusahaan menyediakan hak khiyar ( hak membatalkan transaksi) dalam kontrak kerja dengan perusahaan  
 a. Ya b. Tidak
19. Bagaimana dukungan keluarga anda dengan anda bekerja di perusahaan ini ?  
 a. Mendukung b. Sangat Mnedukung
20. Apakah perusahaan ini memiliki program jaminan kesehatan untuk anda dan keluarga ?  
 a. Ya b. Tidak
21. Apakah perusahaan ini memiliki program jaminan keselamatan kerja untuk anda dan keluarga ?  
 a. Ya b. Tidak
22. Apakah ada yang bisa membuat anda merasa tidak nyaman dengan rekan kerja anda  
 a. Ya b. Tidak



23. Apakah perusahaan terlibat dalam penyelesaian konflik yang terjadi antar karyawan ?  
a. Ya b. Tidak
24. Apakah anda selalu memastikan perusahaan ramah lingkungan dan selalu menjaga kelestarian alam  
a. Sesuai b. kurang sesuai
25. Apakah perusahaan memenuhi standar pelayanan fasilitas umum bagi pekerja?  
a. Sesuai b. kurang sesuai



## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agus Budiman

Jabatan : Field coordinator

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir

NIM : 2120203860102027

Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing (Studi Kasus pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024

  
**Agus Budiman**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ali  
Jabatan : Field coordinator

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing (Studi Kasus pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



ALI

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ashari  
Jabatan : Field coordinator

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Kasus pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



Ashari

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARIFIN, SE

Jabatan :

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir

NIM : 2120203860102027

Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing di PT. Izzah Anugrah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**ARIFIN, SE**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syamsumarlin  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**Syamsumarlin**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ABDULLAH  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



ABDULLAH

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ABIDIN HAMZAH**  
Jabatan : Field Facilitation IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**ABIDIN HAMZAH**



## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RAMLI**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



RAMLI

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RAHMAT**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



RAHMAT

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **NURHADI RAUF**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



NURHADI RAUF

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RIDWAN S.**

Jabatan : Analisis Farmasi

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir

NIM : 2120203860102027

Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**RIDWAN, S**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **RAHAYU**

Jabatan : KASIR

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir

NIM : 2120203860102027

Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah

Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**RAHAYU**

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **MURDIANTO**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**MURDIANTO**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **FIRMAN GANI**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan penelitian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diterbitkan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**FIRMAN GANI**

## SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ARDI ANAS**  
Jabatan : Field Coordinator IMS

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini:

Nama : Arpa Amir  
NIM : 2120203860102027  
Jurusan : Pascasarjana Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Pare-pare

Telah selesai melakukan peneltian pada PT Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Analisis Mashlahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsorcing ( Studi Kasus pada PT. Izzah Anugrah Gemilang di Kabupaten Polewali Mandar ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Polewali Mandar, 02 April 2024



**ARDI ANAS**





## PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

Jl. Poros Mambu No. 512 Mapilli barat, Kec. Luyo, Kab. Polewali mandar  
Kode Pos 91353 - email:izzaanugerahgemilang@gmail.com

### PERJANJIAN KESEPAKATAN KERJA

File No. 028 / IAG / I / 2023

Pada hari ini , Tanggal 01 Januari 2023, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : **Abd. Rahim**  
Jabatan : Manager  
Tempat/Tgl. Lahir : Bonde,10-11-1983  
Perusahaan : PT IZZA ANUGERAH GEMILANG  
Domisili Perusahaan : Jl. Poros Mambu No. 512 Mapilli Barat, Kec. Luyo,  
Kab. Polewali Mandar 91353

Disebut sebagai **PIHAK PERTAMA** bertindak untuk dan atas nama **PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**

2. Nama : Ahmad Abu Bakar  
Jabatan : Field Coordinator IMS  
Tempat/Tgl. Lahir : Topoyo , 21/01/1992  
Telepon : 081245797025  
Alamat : Topoyo, Kabupaten Mamuju Tengah

Disebut sebagai **PIHAK KEDUA** yang bekerja sebagai tenaga borongan di PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG mengadakan perjanjian kesepakatan pemborongan Pekerjaan ( selanjutnya disebut perjanjian ) dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

#### **Pasal 1**

##### **UMUM**

1. Pihak pertama mewakili management PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG mempekerjakan pihak kedua sebagai tenaga borongan untuk PT. PAPANDAYAN COCOA INDUSTRI ( PCI )
2. Jasa yang diberikan Pihak Kedua sepenuhnya untuk keperluan klien Pihak Pertama yaitu PT. Papandayan Cocoa Industries.

#### **Pasal 2**

##### **PENEMPATAN, TUGAS, DAN TANGGUNG JAWAB**

1. PIHAK KEDUA akan bekerja sebagai - Field Coordinator IMS - pada departemen Sustainability PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI) sebagai klien dari PIHAK PERTAMA pada area M4 Sulawesi Barat
2. Tugas dan tanggung jawab PIHAK KEDUA adalah sebagai berikut:
  1. Melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian target program FF (target & achievement) setiap minggu & bulan
  2. Memastikan proses distribusi target kepada FF terlaksana dengan baik
  3. Memastikan implementasi program terlaksana di lapang
  4. Berkoordinasi antar divisi internal tim untuk peningkatan efektivitas program



5. Menjalिन koordinasi & komunikasi reguler yang jelas dan valid kepada petani, FF, FS Coordinator, SC, APM dan stakeholder yang berkepentingan.
3. PIHAK PERTAMA berhak menempatkan PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang oleh PIHAK PERTAMA dianggap lebih cocok dan sesuai dengan keahlian yang dimiliki PIHAK KEDUA, dengan syarat masih berada di dalam lingkungan perusahaan PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI) sebagai klien dari PIHAK PERTAMA

### **Pasal 3**

#### **JANGKA WAKTU PENYELESAIAN PEKERJAAN**

1. Perjanjian kerja ini berlaku terhitung sejak tanggal 01 Januari 2023 dan berakhir pada tanggal 31 Maret 2023
2. Apabila masih diperlukan oleh kedua belah pihak maka jangka waktu kesepakatan kerja ini dapat diperpanjang selama masih ada pekerjaan.
3. Selama jangka waktu tersebut, masing-masing pihak dapat memutuskan kerja dengan pemberitahuan secara tertulis minimal 30 (tiga puluh) hari kerja

### **Pasal 4**

#### **HAK DAN KEWAJIBAN**

- 4.1 Hak-hak yang didapatkan oleh PIHAK KEDUA dari PIHAK PERTAMA adalah:
  - 4.1.1 Mendapatkan Gaji Pokok, tunjangan-tunjangan, dan kompensasi yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini
  - 4.1.2 Mendapatkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja
  - 4.1.3 Mendapatkan waktu istirahat, libur, dan cuti tanpa pemotongan upah sesuai diatur dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Peraturan Pemerintah, dan Undang-undang yang berlaku
    - a. Memberikan cuti selama 12 ( dua belas ) hari kerja dalam setahun , dan bagi wanita diberikan cuti hamil selama 1,5 bulan dan cuti melahirkan 1,5 bulan.
    - b. Waktu kerja 40 ( empat puluh ) jam dalam seminggu.
    - c. Senin s/d Jumat= Jam 08.00 – 17.00 Wita.
    - d. Istirahat = Jam 12.00 – 13.00 Wita.
  - 4.1.4 Mengembangkan potensi, bakat, dan minat di tempat kerja
  - 4.1.5 Bergabung menjadi anggota serikat tenaga kerja
  - 4.1.6 Melaporkan segala bentuk diskriminasi, kekerasan, pelecehan seksual, kerja paksa, dan pekerja anak,
- 4.2 Kewajiban PIHAK KEDUA kepada PIHAK PERTAMA adalah:
  - 4.2.1 Mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan PIHAK PERTAMA dan PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI) sebagai klien PIHAK PERTAMA
  - 4.2.2 Memenuhi, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab seperti tercantum pada pasal 2 di dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini
  - 4.2.3 Menjaga dan merahasiakan semua informasi mengenai PIHAK PERTAMA dan klien PIHAK PERTAMA yaitu PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI) yang diterima ataupun diketahui oleh PIHAK KEDUA, karena jabatan atau karena sebab lain, baik



selama PIHAK KEDUA bekerja pada PIHAK PERTAMA maupun setelah perjanjian kerja ini berakhir

- 4.3 Hak-hak PIHAK PERTAMA adalah:
- 4.3.1 Memberikan sanksi sesuai yang tercantum pada pasal 5 di dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja
  - 4.3.2 Menempatkan PIHAK KEDUA dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan lain sesuai dengan pasal 2 dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini
  - 4.3.3 Melakukan evaluasi berkala atas kinerja PIHAK KEDUA
  - 4.3.4 Melakukan pemotongan upah sesuai dengan pasal 9 dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini
- 4.4 Kewajiban PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA adalah:
- 4.4.1 Membayar Gaji Pokok, tunjangan-tunjangan, dan kompensasi yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja
  - 4.4.2 Memberikan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja
  - 4.4.3 Melakukan setoran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan atas nama PIHAK KEDUA kepada instansi yang berwenang dengan bukti ketersediaan kartu kepesertaan
  - 4.4.4 Memberikan waktu istirahat, libur, dan cuti tanpa pemotongan upah sesuai diatur dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Peraturan Pemerintah yang berlaku
  - 4.4.5 Melakukan pembinaan kepada PIHAK KEDUA untuk meningkatkan kapasitas atau keahlian terkait pelaksanaan program dari klien PIHAK PERTAMA yaitu PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI)
  - 4.4.6 Memberi kebebasan kepada PIHAK KEDUA untuk bergabung menjadi anggota serikat tenaga kerja
  - 4.4.7 Menindaklanjuti laporan dan permasalahan yang ada di lingkup pekerja terkait issue diskriminasi, kekerasan, pelecehan seksual, kerja paksa, dan pekerja anak,

**Pasal 5  
SANKSI**

1. Jika PIHAK KEDUA tidak memenuhi, melaksanakan, dan menyelesaikan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang sudah disepakati dan/atau tidak mematuhi peraturan Tata Tertib Perusahaan, maka PIHAK PERTAMA berwenang memberikan teguran atau peringatan secara lisan maupun tulisan kepada PIHAK KEDUA sesuai dengan aturan internal yang dimiliki PIHAK PERTAMA dan PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES sebagai klien PIHAK PERTAMA.
2. Pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dapat mengakibatkan PIHAK KEDUA dijatuhi sanksi:
  - 2.1. Skorsing, atau
  - 2.2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau
  - 2.3. Hukuman dalam bentuk lain dengan merujuk kepada Peraturan Pemerintah dan Undang-undang yang mengaturnya



## PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

Jl. Poros Mambu No. 512 Mapilli barat, Kec. Luyo, Kab. Polewali mandar  
Kode Pos 91353 - email:izzaanugerahgemilang@gmail.com

### Pasal 6

#### GAJI POKOK, TUNJANGAN-TUNJANGAN, DAN KOMPENSASI

1. PIHAK PERTAMA harus memberikan gaji pokok kepada PIHAK KEDUA sebesar Rp 3686800 (Tiga Juta Enam Ratus Delapan Puluh Enam Ribu Delapan Ratus Rupiah) per bulan yang harus dibayarkan PIHAK PERTAMA maksimal tanggal 27 (dua puluh tujuh) setiap bulannya belum dipotong pajak pendapatan sesuai peraturan perpajakan di Indonesia yang akan dibayarkan melalui transfer bank ke rekening milik PIHAK KEDUA yang didaftarkan oleh PIHAK PERTAMA dan dengan menyertakan bukti pembayaran atau slip gaji kepada PIHAK KEDUA
2. Selain Gaji Pokok, PIHAK KEDUA juga berhak mendapatkan tunjangan-tunjangan sebagai berikut:
  - a. Tunjangan tetap ;
    - Tunjangan Perawatan Motor : Rp 400.000 ( Empat Ratus Ribu Rupiah )
    - Tunjangan Komunikasi : Rp 100.000 ( Seratus Ribu Rupiah )
  - b. Tunjangan tidak tetap
    - Tunjangan Bahan Bakar : Rp 450.000 ( Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah )
    - Tunjangan Makanan : Rp 375.000 ( Tiga Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah )
  - c. Tunjangan Hari Raya ( THR ) bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 12 ( dua belas ) bulan secara terus menerus atau lebih , diberikan sebesar 1 ( satu ) bulan gaji pokok , dan untuk pekerja yang mempunyai masa kerja 1 ( satu ) bulan secara terus menerus tetapi belum sampai 12 ( dua belas ) bulan , diberikan secara proporsional sesuai dengan masa kerja dengan perhitungan masa kerja /12 x 1 ( satu ) bulan upah.
  - d. Remunerasi karyawan berdasarkan waktu dan kriteria yang telah ditentukan oleh PT. PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES (PCI) ;

### Pasal 7

#### LEMBUR

1. PIHAK KEDUA diharuskan masuk kerja lembur jika tersedia pekerjaan yang harus diselesaikan atau bersifat mendesak (urgent), dengan persetujuan tertulis dari Sustainability head
2. Sebagai imbalan kerja lembur sesuai dengan pasal 7.1, maka PIHAK PERTAMA akan membayar PIHAK KEDUA sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang berlaku (PP Nomor 35 Tahun 2021)
3. Pembayaran upah lembur akan dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji yang akan diterima PIHAK KEDUA maksimal pada tanggal 27 (dua puluh tujuh) setiap bulannya

### Pasal 8

#### POTONGAN UPAH

1. PIHAK PERTAMA melakukan pemotongan upah kepada PIHAK KEDUA untuk iuran wajib BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku
2. PIHAK PERTAMA berhak memotong upah PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA tidak masuk kerja tanpa keterangan, dengan perhitungan:

$$\text{Potongan} = \frac{\text{Jumlah Hari Tidak Masuk Tanpa Keterangan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Sebulan}} \times \text{Upah}$$



## **PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**

Jl. Poros Mambu No. 512 Mapilli barat, Kec. Luyo, Kab. Polewali mandar  
Kode Pos 91353 - email:izzaanugerahgemilang@gmail.com

3. Apabila hak cuti hari kerja PIHAK KEDUA, sesuai dengan Pasal 4.1.4 sudah habis dan PIHAK KEDUA mengambil cuti, maka PIHAK KEDUA dianggap tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga PIHAK PERTAMA berhak memotong upah PIHAK KEDUA sesuai dengan perhitungan pada Pasal 6
4. PIHAK PERTAMA berhak memotong tunjangan apabila :
  - a. Sakit (dengan keterangan dokter) hanya gaji pokok + tunjangan tetap (motor) yang dibayarkan
  - b. Izin (Melampirkan keterangan izin dan diketahui oleh koordinator masing-masing), gaji pokok + tunjangan tetap (perawatan motor) yang di bayarkan
  - c. Cuti sesuai prosedur, gaji pokok + tunjangan tetap (motor) dan transport (bensin) yang dibayarkan,
  - d. Absen (no notice), mengurangi gaji pokok + tunjangan-tunjangan, no-work no pay (disciplinary impact).

### **Pasal 9**

#### **KERJA RANGKAP**

1. Selama masa berlakunya ikatan perjanjian kerja ini, PIHAK KEDUA tidak dibenarkan melakukan kerja rangkap (pada jam kerja yang telah disepakatai oleh PIHAK KEDUA dan PIHAK PERTAMA) diperusahaan lain manapun juga dengan mengemukakan dalih atau alasan apapun juga yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan Perusahaan.
2. Jika PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran sesuai degan tersebut di atas, maka PIHAK PERTAMA dapat menjatuhkan sanksi sesuai dengan pasal 5.2

### **Pasal 10**

#### **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

1. Dengan memerhatikan Undang-undang dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku, PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA karena pengingkaran perjanjian ini
2. Hak dan Kewajiban setelah Pemutusan Hubungan Kerja antara PIHAK PERTAMA dan KEDUA diatur dalam Peraturan Pemerintah yang berlaku

### **Pasal 11**

#### **PENGUNDURAN DIRI**

1. Jika PIHAK KEDUA mengundurkan diri secara baik-baik, maka PIHAK KEDUA berhak menerima gaji pokok, tunjangan, dan lembur sesuai dengan jumlah hari kerja yang telah dijalannya
2. Pengunduran diri secara baik-baik diperlihatkan dengan cara sebagai berikut:
  - 2.1. PIHAK KEDUA telah mengajukan surat permohonan pengunduran diri selambat-lambatnya 10 (Sepuluh) hari kerja sesuai Pasal 3.3 pada perjanjian ini
  - 2.2. PIHAK KEDUA tetap melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajibannya sampai pada batas waktu pengunduran diri berlaku
  - 2.3. PIHAK KEDUA telah menyerahkan barang-barang yang telah dipercayakan padanya

### **Pasal 12**

#### **BERAKHIRNYA PERJANJIAN**

Selain seperti yang tertulis pada pasal 3 maupun pasal 11 pada kesepakatan masa kerja, perjanjian kerja ini berakhir jika PIHAK KEDUA meninggal dunia



## **PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**

Jl. Poros Mambu No. 512 Mapilli barat, Kec. Luyo, Kab. Polewali mandar  
Kode Pos 91353 - email:izzaanugerahgemilang@gmail.com

### **Pasal 13**

#### **KEADAAN DARURAT (*FORCE MAJEUR*)**

Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika dengan keadaan atau situasi yang memaksa, seperti: bencana alam, perang, huru-hara, kerusuhan, Peraturan Pemerintah atau apapun yang mengakibatkan perjanjian ini tidak dapat diwujudkan

### **Pasal 14**

#### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

1. Perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini, akan diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat
2. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak dimulainya penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana diatur dalam pasal 14.1 ini tidak tercapai, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan di Lembaga yang berwenang sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia

### **Pasal 15**

#### **PENUTUP**

1. Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini dibuat, disetujui, dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan tanpa adanya pengaruh dan atau paksaan dari siapapun serta mengikat kedua belah pihak untuk menaati dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab
2. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan di dalam Surat Kesepakatan Kerja ini, maka akan diadakan perubahan atas persetujuan kedua belah pihak
3. Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja ini dibuat, disetujui, dan ditandatangani dalam rangkap dua, asli dan tembusan bermeterai cukup dan berkekuatan hukum yang sama. Satu dipegang oleh PIHAK PERTAMA dan lainnya untuk PIHAK KEDUA

**PIHAK PERTAMA**  
**PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**

**PIHAK KEDUA**

**Abd. Rahim**

**Ahmad Abu Bakar**

**WORK OUTSOURCING SERVICE AGREEMENT**  
Between  
**PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES**  
With  
**PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**  
NO : 001/AG/VI/2020

On this day Friday, June 19, 2020, on the Nineteen June in the year two thousand and twenty (19.06.2020), we the undersigned below :

I. Name : FRANSISCUS HEIND BAHTRA  
Acting In : President Director  
PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES

In this case acted in the office of the Board of Directors and represents therefore a legitimate act for and on behalf of PT. PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES based in Bandung, hereinafter will be referred to as "FIRST PARTY".

I. Nama : JUPRI MAHMUD  
Jabatan : Director  
PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

In this case acting in his title and represents therefore a legitimate act for on behalf of the chairman PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG based and office located on at Poros Mambu 512, Luyo, Polewali Mandar here in after referred to as "SECOND PARTY".

FIRST PARTY and SECOND PARTY will be referred to as the "Parties/Both Parties" explain as follow :

- That FIRST PARTY is a legal entity established under the law of Indonesia.
- That FIRST PARTY as the employer assign a specific work implementation through Work Outsourcing Service Agreement with the SECOND PARTY.
- That the SECOND PARTY is Indonesian legal entity having business and valid license in the field of providing Work
- That the SECOND PARTY accept and agree to the assignment of specific work from FIRST PARTY and implement based on work outsourcing service requirements as defined in Ministry of Manpower and Transmigration Regulation No. 19 year 2019 dated 14 November 2019 ("MOM 19").

Based on the above explanation, Both Parties to enter into agreement for the assignment of specific work through this Outsourcing Agreement (hereinafter referred to as "Agreement") with the following terms and conditions :

**Article 1**  
**DEFENITION**

Terms in this Agreement shall be interpreted as follows :

- "Work Outsourcing Service" is service and/or work which will be executed by SECOND PARTY as detailed at ANNEX A of this Agreement which are in compliance with MOM 19
- "Work Location" is location or area determined by FIRST PARTY where this Work Outsourcing Service executed by the Employee.

**PERJANJIAN JASA PEMBORONGAN PEKERJAAN**  
Antara  
**PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES**  
Dengan  
**PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG**  
NO : 001/AG/VI/2020

Pada hari ini Jumat, 19 Juni 2020, tanggal Enambelas bulan Juni tahun dua ribu duapuluh (19.06.2020), kami yang bertanda-tangan di bawah ini :

I. Nama : FRANSISCUS HEIND BAHTRA  
Jabatan : Direktur Utama  
PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES

Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut mewakili Direksi dan oleh karena itu bertindak untuk dan atas nama PT. PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES berkedudukan di Bandung, selanjutnya dalam perjanjian ini akan disebut sebagai "PIHAK PERTAMA".

I. Nama : JUPRI MAHMUD  
Acting In : Direktur  
PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

Dalam hal ini bertindak dalam jabatannya tersebut mewakili diri sendiri dari dan oleh karena itu sah bertindak atas nama pimpinan PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG berkedudukan dan sekaligus ber Kantor di jalan Poros Mambu No. 512 Kecamatan Luyo, Kabupaten Polewali Mandar untuk selanjutnya disebut sebagai "PIHAK KEDUA".

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama akan disebut "Para Pihak" lebih dahulu menerangkan bahwa :

- PIHAK PERTAMA adalah Badan Hukum yang didirikan menurut Hukum Indonesia.
- PIHAK PERTAMA menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui Perjanjian Jasa Pemborong Pekerjaan kepada PIHAK KEDUA.
- PIHAK KEDUA adalah Badan Hukum Indonesia berusaha di bidang Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- PIHAK KEDUA menerima dan menyetujui Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan oleh PIHAK PERTAMA dan akan melaksanakannya berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2019 tanggal 14 November 2019 ("Permenakertrans 19")

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Para Pihak sepakat mengadakan Perjanjian Penyerahan Pelaksanaan Sebagian Pekerjaan melalui Perjanjian Pemborong Pekerjaan (selanjutnya disebut "Perjanjian") berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

**Pasal 1**  
**DEFINISI**

Istilah-istilah yang dipakai dalam Perjanjian ini harus diartikan sebagai berikut :

- "Jasa Pemborong Pekerjaan" adalah jasa pemborong pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA sebagaimana diuraikan pada LAMPIRAN A Perjanjian ini yang telah memenuhi ketentuan persyaratan pemborong pekerjaan sesuai dengan ketentuan Permenakertrans 19.
- "Lokasi Kerja" adalah wilayah atau lokasi yang ditentukan oleh PIHAK PERTAMA dimana Jasa Pemborong Pekerjaan ini akan dilaksanakan oleh Pekerja.

3. "Employee" is employee which has work relation with SECOND PARTY which assigned by SECOND PARTY to perform the Work Outsourcing Service at Work Location as determined by FIRST PARTY.

3. "Pekerja" adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA yang ditugaskan oleh PIHAK KEDUA untuk melaksanakan Jasa Pemborongan Pekerjaan pada Lokasi Kerja yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA.





Article 2  
SCOPE OF WORK AND RESPONSIBILITY TO COMPLETE THE WORKS

1. Scope of Work Outsourcing Service including FIRST PARTY work activities which assign to SECOND PARTY under the control of FIRST PARTY.
2. SECOND PARTY shall responsible to the work performance of the Employee which assign at FIRST PARTY Job Location to perform the work.

Article 3  
EMPLOYEES OF SECOND PARTY

1. The Employees as detailed furthermore in ANNEX B of this Agreement are Employees of the SECOND PARTY which assigned to execute Work Outsourcing Service which required and determined by FIRST PARTY. Therefore the way of process and selection the Employees shall be done by the SECOND PARTY.
2. All expenses for process and selection and also placement of Employees will become responsibility of the SECOND PARTY.
3. SECOND PARTY is obliged to select and test the Employee candidates to get qualified employees according to FIRST PARTY requirement, considering their education and skills, and give guidance related to the scope of work before placement.
4. All legal aspect on work relation between the Employee and the SECOND PARTY will be the responsibility of the SECOND PARTY and SECOND PARTY release FIRST PARTY from this responsibility.
5. Based on administrative organization the Employee is responsible to the SECOND PARTY, based on the Operational technical the employee shall obey and obligated FIRST PARTY regulation.
6. The SECOND PARTY responsible that all Employees during their work or implementing the obligation and duty will obey all operation procedures and regulation from FIRST PARTY which valid now and will be valid in the future.

Article 4  
SERVICES PERFORMANCE

1. SECOND PARTY in performing the service as mentioned detail in Annex A shall fulfill the standard and works practice and responsibility professionally and satisfy by FIRST PARTY.
2. SECOND PARTY shall replace the Employee which is not performed and/or guilty and or involve in criminal acts, using drugs, gambling and other criminal action, within 3 (three) days.
3. The settlement of the cases in paragraph 2 this Article will be the responsibility of the SECOND PARTY.

Pasal 2  
RUANG LINGKUP DAN TANGGUNG-JAWAB PENYELESAIAN PEKERJAAN

1. Ruang lingkup Jasa Pemborongan Pekerjaan meliputi kegiatan pekerjaan PIHAK PERTAMA yang pelaksanaannya diserahkan ke PIHAK KEDUA dibawah pengawasan PIHAK PERTAMA.
2. PIHAK KEDUA bertanggung-jawab terhadap kinerja Pekerja yang ditugaskan pada lokasi kerja PIHAK PERTAMA untuk melaksanakan pekerjaan.

Pasal 3  
PEKERJA PIHAK KEDUA

1. Pekerja sebagaimana disebutkan pada LAMPIRAN B Perjanjian ini merupakan pekerja PIHAK KEDUA yang ditugaskan untuk melaksanakan Jasa Pemborongan Pekerjaan yang diperlukan dan ditentukan oleh PIHAK PERTAMA. Oleh karena itu tata cara proses dan seleksi Pekerja dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA.
2. Semua biaya untuk proses dan seleksi maupun penempatan Pekerja akan menjadi tanggung-jawab PIHAK KEDUA.
3. PIHAK KEDUA berkewajiban menyeleksi dan menguji calon pekerja untuk mendapatkan Pekerja yang sesuai dengan kebutuhan PIHAK PERTAMA dengan mempertimbangkan pendidikan dan ketampilannya serta memberi pengarahan tentang ruang lingkup pekerjaannya sebelum penempatan.
4. Semua Aspek Hukum Hubungan Kerja antara Pekerja dan PIHAK KEDUA menjadi tanggung-jawab PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA membebaskan PIHAK PERTAMA atas tanggung-jawab ini.
5. Secara organisasi administratif pekerja bertanggung-jawab kepada PIHAK KEDUA, secara teknis operasional Pekerja wajib mentaati dan tunduk kepada ketentuan-ketentuan PIHAK PERTAMA.
6. PIHAK KEDUA bertanggung-jawab bahwa semua Pekerja selama menjalankan tugas dan kewajibannya akan tunduk dan taat kepada peraturan dan tata cara operasi kerja dari PIHAK PERTAMA baik yang sudah ada sekarang maupun yang akan ditetapkan kemudian.

Pasal 4  
PELAKSANAAN JASA-JASA

1. PIHAK KEDUA dalam melaksanakan Jasa sebagaimana dirinci lebih lanjut dalam Lampiran A wajib memenuhi standar dan praktik tugas dan kewajiban Pekerja secara profesional serta memuaskan bagi PIHAK PERTAMA.
2. PIHAK KEDUA wajib mengganti Pekerja yang terbukti tidak berprestasi, dan / atau terbukti bersalah atau terlibat dalam suatu tindak kriminal, terbukti menyalahgunakan obat terlarang, terbukti melakukan judi di lingkungan pekerjaan, dan terbukti tindak kriminal lainnya paling lambat dalam waktu 3 (tiga) hari.
3. Penyelesaian kasus ayat (2) Pasal ini menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

PAREPARE

**Article 5  
HONOR AND TERM OF PAYMENT**

1. Payment 8% for the Work Outsourcing Service performed by the SECOND PARTY as described in ANNEX G of this Agreement.
2. The Payment will be done after FIRST PARTY received the complete and correct original invoices.
3. The Payment will be done by way of transfer to SECOND PARTY bank's account as follows :  
 Name of Beneficiary/ Alas nama :  
 Name of the Bank / Nama Bank :  
 Account Number / Nomor Rekening :

**Pasal 5  
UPAH DAN CARA PEMBAYARAN**

1. Pembayaran 8% atas Jasa Pemborongan Pekerjaan yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA sebagaimana tersebut dalam Lampiran C Perjanjian ini.
2. Pembayaran akan dilakukan setelah PIHAK PERTAMA menerima asli tagihan secara lengkap dan benar.
3. Pembayaran akan dilakukan dengan cara transfer ke rekening bank PIHAK KEDUA sebagai berikut :  
 PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG  
 BRS UNIT LUYU  
 803601012656537

**Article 6  
TAXES**

1. FIRST PARTY allowed to charges income tax ( Withholding Tax ) of article 23 equal to 2 % ( two percent ) from management fee payable and FIRST PARTY will deliver receipt of income Tax ( Withholding Tax ) to SECOND PARTY.
2. Value Added Tax (PPN) equal to 10 % ( ten percent ) (if any) will be borne and paid by FIRST PARTY and remitted to the state account by SECOND PARTY.

**Pasal 6  
PAJAK-PAJAK**

1. PIHAK PERTAMA berhak memotong Pajak Penghasilan ( PPh Pasal 23 ) sebesar 2% dari service fee. Untuk itu PIHAK PERTAMA berkewajiban menyerahkan Bukti Pemungutan PPh Pasal 23 kepada PIHAK KEDUA.
2. Pajak Pertambahan Nilai (PPN) sebesar 10 % (sepuluh persen) (jika ada) ditanggung oleh PIHAK PERTAMA dan disatorkan ke Kas Negara oleh PIHAK KEDUA.

**Article 7**

SECOND PARTY hereby agree to comply with Barry Callebaut Supplier Code of Conduct as contemplated in ANNEX .... of this Agreement.

**Pasal 7**

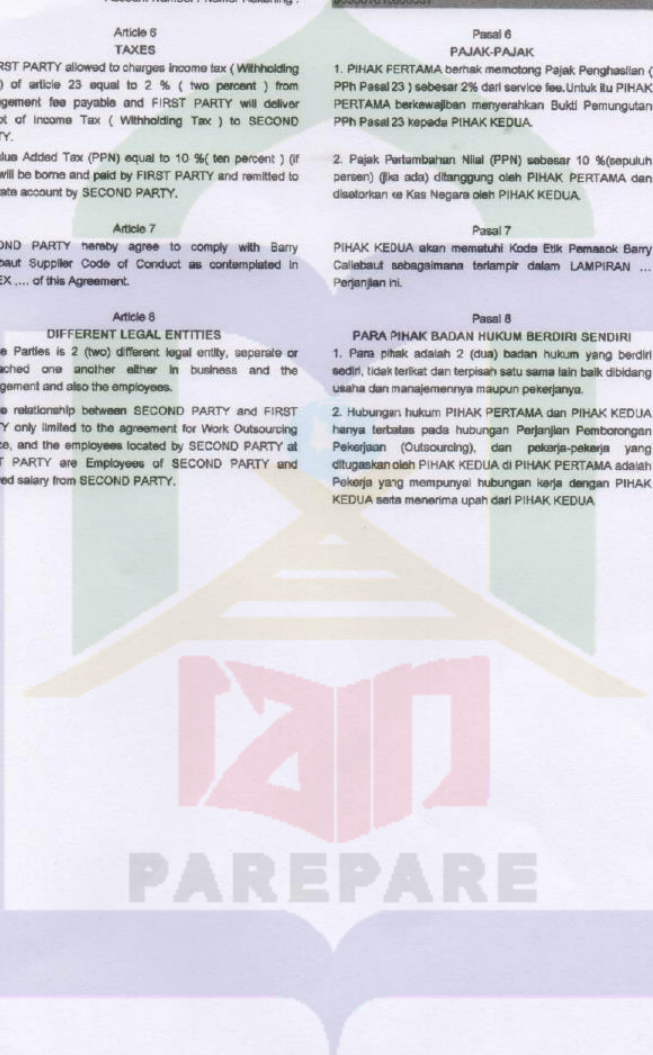
PIHAK KEDUA akan mematuhi Kode Etik Pemasok Barry Callebaut sebagaimana terlampir dalam LAMPIRAN ... Perjanjian ini.

**Article 8  
DIFFERENT LEGAL ENTITIES**

1. The Parties is 2 (two) different legal entity, separate or unattached one another either in business and the management and also the employees.
2. The relationship between SECOND PARTY and FIRST PARTY only limited to the agreement for Work Outsourcing Service, and the employees located by SECOND PARTY at FIRST PARTY are Employees of SECOND PARTY and received salary from SECOND PARTY.

**Pasal 8**

1. Para pihak adalah 2 (dua) badan hukum yang berdiri sendiri, tidak terikat dan terpisah satu sama lain baik dibidang usaha dan manajemennya maupun pekerjanya.
2. Hubungan hukum PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA hanya terbatas pada hubungan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing), dan pekerja-pekerja yang ditugaskan oleh PIHAK KEDUA di PIHAK PERTAMA adalah Pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan PIHAK KEDUA serta menerima upah dari PIHAK KEDUA



*[Handwritten signature]*

**Article 9  
INSURANCE**

During working at FIRST PARTY or during implementing the work duty, Employees will be involved in Jamsostek program include JKK, JHT, JKM, JPK or insurance program which the implementation and payment will be done and paid by SECOND PARTY.

**Article 9  
VALIDITY OF THE AGREEMENT**

1. This agreement is valid from period of 1 (one) year commences from June 21st, 2020 until June 20th of 2021.
2. This Agreement can be extended for another period, with condition to be determined further by both parties.
3. The parties agree to waive provisions in article 1266 and 1267 Indonesian Civil Code.

**Article 10  
ASSIGNMENT AND SUB-AGREEMENT**

SECOND PARTY is not allowed to assign this Agreement or to sub-agreement in part or in the whole this services without written approval from FIRST PARTY.

**Article 11  
CLAIM AND DISCHARGE**  
SECOND PARTY will discharge FIRST PARTY from all legal claim raised in implementing this agreement.

**Article 12  
LANGUAGE AND FINALIZING THE AGREEMENT**  
1. This Agreement is made in 2 (two) language, Bahasa Indonesia and English.  
2. Should any misunderstanding or misinterpretation occur, then the Bahasa Indonesia version will be used.  
3. If there is any dispute in implementing this Agreement, the law will be based on law valid in Indonesia.

**Article 13  
DOMICILE**  
This service agreement will be govern by the law of the Republic of Indonesia. Both Parties agree that with regard to the implementation of this service agreement and other related matters, choose its permanent and general domicile in the district court office of Bekasi

**Pasal 9  
ASURANSI**

Selama bekerja ditempat kerja PIHAK PERTAMA atau selama menjalankan tugas pekerjaannya, pekerja akan diikutsertakan dalam program Jamsostek meliputi JKK, JHT, JKM, JPK, atau program asuransi yang pelaksanaan dan pembayarannya akan dilakukan oleh PIHAK KEDUA

**Pasal 9  
JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

1. Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sejak tanggal 21 Juni 2020 sampai dengan 20 Juni 2021
2. Perjanjian ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu dan dengan syarat-syarat yang akan disetujui selanjutnya oleh para pihak
3. Para pihak sepakat melepas ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Pasal-pasal 1266 dan 1267 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

**Pasal 10  
PENGALIHAN DAN PENGULANGAN PERJANJIAN**  
PIHAK KEDUA tidak berhak untuk mengalihkan Perjanjian ini atau mensubkontrakan (mengulangi) sebagian atau seluruh jasa ini tanpa persetujuan tertulis dari PIHAK PERTAMA

**Pasal 11  
TUNTUTAN DAN PEMBEBASAN**  
PIHAK KEDUA akan membebaskan PIHAK PERTAMA dari semua tuntutan hukum yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini.

**Pasal 12  
BAHASA DAN PENYELESAIAN PERJANJIAN**  
1. Perjanjian ini dibuat dalam 2 (dua) bahasa, Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.  
2. Apabila terjadi perbedaan penafsiran, yang menjadi dasar penyelesaian perjanjian yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.  
3. Apabila timbul persengketaan dalam pelaksanaan Perjanjian ini hukum yang menjadi dasar penyelesaian adalah Hukum yang berlaku di Indonesia.

**Pasal 13  
PEMILIHAN DOMISILI**  
Perjanjian Jasa ini akan ditentukan dan ditafsirkan sesuai dengan ketentuan Hukum Indonesia. Para Pihak setuju bahwa sehubungan dengan pelaksanaan dan akibat dari pelaksanaan jasa ini dan hal-hal lain yang berhubungan dengannya, memilih kedudukan hukum yang tetap dan tidak berubah pada Kantor Kepaniteraan pada Pengadilan Negeri Bekasi

**PAREPARE**

Article 14  
DISPUTE SETTLEMENT

1. Any dispute arising out in relation to this agreement shall be settled amicably between the parties.
2. If such dispute, which cannot be amicably settled within 2 (two) months should be settled according to the prevailing law.

Article 15  
ADDENDUM

All other matters not or not yet included in this service agreement, will be settled by the Parties in writing in the form of Addendum, which inseparable part of this Agreement.

Article 16  
FORCE MAJEURE

1. Without prejudice to the provisions set forth in this Agreement, in the event that either party can not perform its obligations properly due to force majeure, the said party shall not be responsible to the other party on the losses and/ or delay of performing of its obligations, provided that the said party notify the other party in writing concerning the said occurrence of force majeure.

2. Force majeure shall be defined as any occurrence that is beyond the reasonable human control, and include among others, fire, flooding, earthquake, confiscation by the state, acts of war, riot, civil strife, epidemic, labor strikes, alteration of government regulations, sabotage and acts of God.

This Agreement is made in two folds, sufficiently affixed with stamps and each agreement is legally and equally binding commencing as from the date mentioned in this Agreement.

FIRST PARTY,  
PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES

FRANSISCUS HEIND    INDRA GUNAWAN  
President Director    HRD Manager

SECOND PARTY,

JUPRI MAHMUD  
Director PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

Pasal 14  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Dalam hal terjadi perselisihan sebagai akibat pelaksanaan Perjanjian ini, Para Pihak sepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah mufakat.
2. Apabila cara musyawarah tidak mencapai kesepakatan dalam waktu 2 (dua) bulan maka Para Pihak sepakat untuk menyelesaikan semua perselisihan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 15  
ADDENDUM

Hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Jasa ini akan diatur dan dituangkan secara tertulis oleh Para Pihak dalam Addendum yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

Pasal 16  
KEADAAN MEMAKSA

1. Dengan tidak mengurangi ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian ini, jika salah satu pihak tidak dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik disebabkan oleh terjadinya keadaan memaksa, maka pihak tersebut tidak bertanggung jawab kepada pihak lainnya atas kerugian dan/ atau keterlambatan dalam melaksanakan kewajibannya, asalkan pihak yang bersangkutan menyampaikan pemberitahuan kepada pihak lainnya secara

2. Force majeure adalah setiap kejadian diluar batas kemampuan manusia, antara lain misalnya, kebakaran, banjir, gempa bumi, penyakit oleh negara, perang, kerusuhan, perang saudara, wabah, pemogokan buruh, perubahan peraturan pemerintah, sabotase dan bencana alam.

Perjanjian ini dibuat dalam rangkap dua, masing-masing bermaterai cukup dan mengikat kedua belah pihak sejak tanggal diberlakukan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian ini.

PIHAK PERTAMA,  
PT PAPANDAYAN COCOA INDUSTRIES

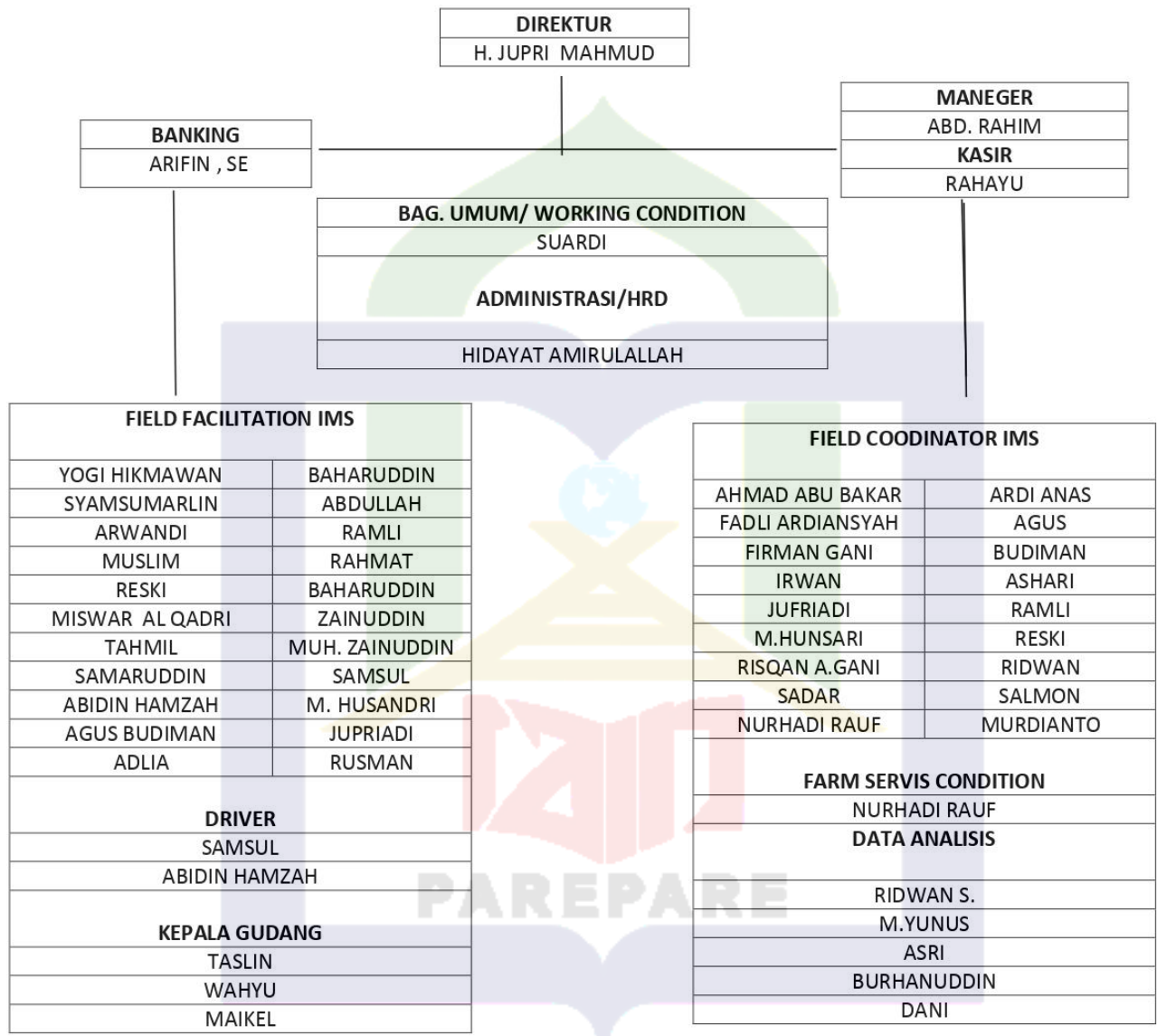
FRANSISCUS HEIND    INDRA GUNAWAN  
Direktur Utama    HRD Manager

PIHAK KEDUA,

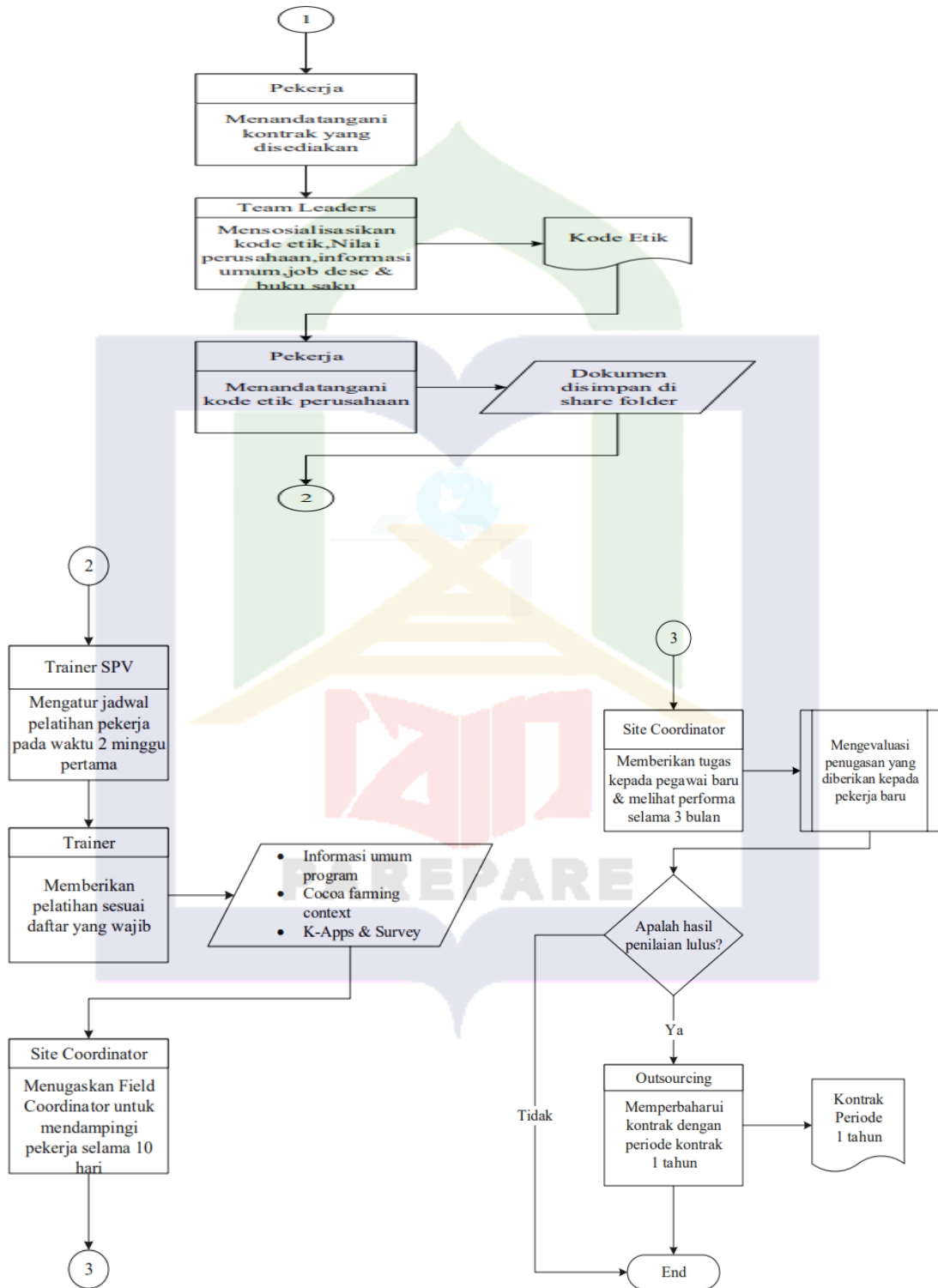
JUPRI MAHMUD  
Direktur PT. IZZA ANUGERAH GEMILANG

## STRUKTUR KARYAWAN

### PT. IZZAH ANUGRAH GEMILANG



MEKANISME PENYALURAN TENAGA KERJA DI PT IZZAH ANUGRAH GEMILANG



### 3. Daftar Karyawan PT Izza Anugerah Gemilang

NO	NAMA	NO. NIK	ALAMAT	LATAR PENDIDIKAN	TANGGAL AKTIF KERJA	GAJI POKOK
1	Abd. Kadir	7371092805850001	Siratuang Pullewani, Kecamatan Tutar	SMA Sederajat	08-10-19	2,787,200
2	Adlia	7315115808910003	Polewali	S1	23-07-19	4,412,278
3	Agus Budiman	7604042508840004	Jl. Bayangkara Kecamatan Polewali	SMA Sederajat	20-12-19	3,686,800
4	Ahmad Abu Bakar	7602092101920002	Topoyo, Kabupaten Mamuju Tengah	S1	21-09-19	2,787,200
5	Angga Dian Winata	7602091811910001	Kabubu, Topoyo	S1	21-11-19	2,787,200
6	Anhar Anas	7604080502730001	Taraujung Segerang, Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	10-10-19	2,787,200
7	Ardi Ansa	7602071908900001	Desa Topore, Kecamatan Papalang	SMA Sederajat	21-09-19	2,787,200
8	Arwandi	7604081108920001	Lampa Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	25-05-19	2,787,200
9	Ashari	7603011006910002	Lombongan, Kecamatan Mambi	S1	20-08-19	2,787,200
10	Asri	7604071912910001	Riso, Kecamatan Tapango	D3	21-11-19	2,787,200
11	Basri	7604100107870225	Desa Lateang, Kecamatan Luyo	SMA Sederajat	03-12-19	3,545,000
12	Burhanuddin	7604102606880001	Paringan, Kecamatan Luyo	S1	02-10-19	2,787,200
13	Dani	7604050707960004	Pirian Tapiko, Kecamatan Tutar	SMA Sederajat	21-09-19	2,787,200
14	Daniel	7603070404950002	Kecamatan Messawa	SMA Sederajat	20-12-19	2,787,200
15	Derwansah	7604070505940002	Malla Desa Tapango	D3	21-10-19	2,787,200

16	Dwi Dedi Wahyudi Yunus	7313062411920002	Kecamatan Matakali	S1	21-06-19	2,787,200
17	Dwi Oktaviana Arystyanandhi	7311034210930002	Jl. Budi Utomo Lr. 2 Kecamatan Polewali	S1	20-12-19	2,787,200
18	Eka Adi Saputra	7604062909890006	Kondosapata, Tobadak. Mamuju tengah	S1	21-11-19	2,787,200
19	Fadly Adriansyah	7604081204870002	Jl. Poros Majene, Desa Bonne- bonne Kecamatan Mapilli	S1	21-09-19	2,787,200
20	Firman Gani	7604081509940001	Lampa Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	03-12-19	2,787,200
21	Irwan Anas	7604081204920002	Bonra, Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	04-12-19	2,787,200
22	Jupriadi	7604130307940001	Jl. Poros mamasa, Kecamatan Anreapi	S1	20-12-19	2,787,200
23	Kevin Nanda Sembiring	1207051004940004	JALAN SAHABAT 1	S1	21-07-19	2,787,200
24	M. Husanri	7604051505910006	Meriha, Desa Taloba, Kecamatan Tutar	SMA Sederajat	20-03-19	2,787,200
25	M. Yunus	7604082005710001	Bonra, Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	05-10-19	2,787,200
26	Mahayuddin	7604041206820005	Pimbejagi Desa Poda-Poda Kecamatan Tutar	S1	20-05-19	2,787,200
27	Maulid	7604151711880003	Desa Mombi, Kecamatan Allu	S1	20-08-19	2,787,200
28	Miswar Alkadri	7604040107890119	BTN. Villa Mas, Cendrawasih, Polewali	S1	20-04-19	3,686,800
29	Muh. Rusdi Rahim	7604040207890003	Jalan poros polman-makasaar, kelurahan manding, kec. Polewali	S1	21-08-19	2,787,200
30	Muh. Taqwan sah	7604050506920007	Lombok, Kecamatan Tutar	SMA Sederajat	20-09-19	2,787,200



31	Muh. Zainuddin Kadir	7604082808900002	Bonra, Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	20-05-19	2,787,200
32	Muhammad Zainal Abidin Hamzah	7602090511940001	Lomba Balua, Topoyo	SMA Sederajat	21-11-19	2,787,200
33	Murdianto	7602011612900001	BTN. Zarindah, Kabupaten Mamuju	S1	21-08-19	3,686,800
34	Muslim	7605041701900001	Samalio, Kecamatan Mekkatta	S1	20-12-19	2,787,200
35	Mustakim	7604153112860081	Jl. Lingkungan Ayulita, Tande, Kecamatan Majene	S1	15-09-19	2,787,200
36	Nisat	7604080108710001	Kecamatan landi kanusuang	-	11-12-19	2,787,200
37	Nurhadi Rauf	7604032005920005	Kecamatan Wonomulyo	S1	20-05-19	2,787,200
38	Rahmat	7371111603870006	Kecamatan Wonomulyo	S1	21-09-19	2,787,200
39	Ramli	7604070511870002	Kurrak, Kecamatan Tapango	SMA Sederajat	20-09-19	2,787,200
40	Reski	7605061212930001	Tippulu, Kecamatan Majene	S1	20-01-19	2,787,200
41	Ridwan S	7604060205860001	Kanang, Kecamatan Binuang	SMA Sederajat	20-09-19	2,787,200
42	Risqan Abdillah Gali	7602131010940001	Kecamatan Tappalang	S1	21-09-19	2,787,200
43	Sadar	7604100708700002	Desa Pussui, Kecamatan Luyo	SMA Sederajat	20-09-19	2,787,200
44	Sainuddin	7604071510900004	Kecamatan Tapango	D3	20-01-19	2,787,200
45	Sainuddin	7604082904940002	Kecamatan landi kanusuang	-	13-08-19	2,787,200
46	Salmon	7603031206830003	Bombong Lambe, Kecamatan Mamasa	S1	20-08-19	2,787,200
47	Samaruddin	7604072908950001	Kecamatan Tapango	SMA Sederajat	20-09-19	2,787,200
48	Samsul	7604132004760002	Rarerakan, Kecamatan Anreapi	SMA Sederajat	20-05-19	2,787,200
49	Tahmil	7605042906890002	Malunda, Kecamatan Majene	S1	20-04-19	2,787,200

50	Tandi Karaeng	7603080411840002	Pasapa Mambu, Kecamatan Messawa	D3	20-08-19	2,787,200
51	Taslim	7604082510830003	Lampa, Kecamatan Mapilli	SMA Sederajat	20-03-19	2,787,200
52	Taslin	7604053001710001	Pirian Tapiko, Kecamatan Tutar	SMA Sederajat	15-09-19	2,787,200
53	Wahyu	7604040302900001	Manding, Kecamatan Polewali	S1	21-09-19	2,787,200
54	Zakaria	7604070508900002	Kurrak, Kecamatan Tapango	S1	20-09-19	2,787,200
55	Iqbal Nugraha . A	7604040109890004	Manding, Kecamatan Polewali	S1	20-04-19	4,570,000
56	Fahrudin	7604101102960004	Kecamatan luyo	SMA Sederajat	01-09-19	2,787,200
57	Rusman	7604032204930001	Kecamatan Luyo	SMA Sederajat	22-04-19	2,787,200
58	Amri	7604060305850004	Paku, kecamatan polewali mandar	S1	21-11-19	2,787,200
59	Ismaliani GM	7315056212970001	Manding, Kecamatan Polewali	S1	21-10-20	2,680,000
60	Yeyen	7604071707970011	Tapango	S1	21-11-20	2,680,000
61	Nurchahya	7604076010950002	Jalan Bendungan kec. Tapango	S1	21-11-20	2,680,000
62	Ibnu Hajar	7315040205940001	Mamuju	S1	21-11-20	2,680,000
63	Muh. Arfan	7603011608890001	Tapalinna Kec. Mambi	S1	21-11-20	2,680,000
64	Aco Irwan Baha	7601031704920003	Jl. Mangundang, Kec Polewali	S1	21-11-20	2,680,000
65	Muhammad Yusuf	7308191912910001	Dusun 1 Sidorejo, Kec. Wonomulyo	S1	21-01-21	2,680,000
66	Maikel		Villa mutiara biru 4 No. 20 desa bulurokeng, Makassar	-	21-01-21	4,000,000
67	Fajar Maulana Sandy				22-01-21	4,000,000
68	Lulu Lusiana				23-01-21	4,000,000

Wawancara dengan salah satu Mitra Perusahaan Polman

1.



2. Fasilitas umum yang disediakan perusahaan



Kunjungan Head Sustain Barry Callebaut & Petinggi Delfi Group, Singapura (Perusahaan Industri Ceres) pada Gudang Kakao PT. Izzah Anugrah Gemilang



**IAIN**  
PAREPARE



## BIODATA PENULIS

### DATA PRIBADI:



Nama : Arpa Amir  
Tempat , Tanggal Lahir : Bonde, 8 Juli 1981  
NIM : 2120203860102027  
Alamat : Jl. Ammana Maju Kel Pappang  
Kec. Campalagian Kab.Polman  
Nomor Hp : 082347973131  
Alamat E-Mail : [arpaamir87@guru.smp.belajar id.](mailto:arpaamir87@guru.smp.belajar.id)

### RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL:

1. MI PERGIS Bonde, Tahun 1988-2003
2. MTs PERGIS Campalgian, Tahun 2003-2006
3. SMAN 1 Campalagian , Tahun 2006-2009
4. Pendidikan Geografi UNM Tahun 2000-2004

### RIWAYAT PENDIDIKAN NONFORMAL & KEGIATAN ILMIAH:

1. Diklat Profesi Guru I PSG Rayon 124 UNM Tahun 2014
2. Pendidikan Guru Penggerak Tahun 2022
3. Uji Kompetensi Kenaikan Jabatan Fungsional Pengawas tahun 2023

### RIWAYAT ORGANISASI

1. BEM Fakultas MIPA UNM.
2. DPC PBNU Kecamatan Campalagian Kab. Polewali Mandar
3. Komunitas Guru Penggerak Kab. Polewali Mandar
4. PGRI Ranting Kecamatan Campalagian Kab.Polewali Mandar.

5. MGMP IPS Wilayah III Kabupaten Polman

6. Yayasan Peduli Kemanusiaan ( PEKA)

7. Komunitas Laut Biru.

**KARYA PENELITIAN ILMIAH YANG PERNAH DIPUBLIKASIKAN:**

1. Bunga Rampai Best Practice Guru Penggerak Angkatan I Polewali Mandar.
2. Upaya Menumbuhkan Sikap Modernisasi Beragama Melalui Budaya Literasi Tafsir pada Masyarakat Pedesaan di Desa Bonde Kecamatan Campalagian , Polman. Jurnal Khananah Keagamaan Vo. 11 No.2 Tahun 2023
3. Upaya Peningkatan Partisipasi dan Hasil Belajar IPS dalam Memahami Kondisi Wilayah Indonesia Melalui Penerapan Model Pembelajaran *Discoveri Learning dan Mind Mapping* Pada Siswa Kelas VII SMPN 7 Campalagian Kab. Polman. 2018