

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

KAJIAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Pengelolaan Tenaga Kerja Aih Daya (*Outsourcing*)

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata “*manajemen*” berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata sebagaimana telah diuraikan, jika digabung menjadi kata kerja “*manager*” artinya menangani. Kata *manager* ini jika diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.²⁵

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata “*manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar, pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang menejer (pengatur atau pimpinan) berdasarkan urutan manajemen .²⁶

Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan

²⁵Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013), cet ke-1, h. 29.

²⁶Badruddin. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Bandung: Alfabeta, 2014). Cet ke-2, h. 1.

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁷

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.²⁸

Sebutan manajemen personalia (tenaga kerja) dan sebutan manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara keduanya. Sebutan pada manajemen personalia atau tenaga kerja hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan dalam manajemen sumber daya manusia terdapat pengertian bahwa karyawan yang ada dalam suatu perusahaan merupakan aset yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik.²⁹

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

²⁷Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009) cet ke-13, h. 10.

²⁸Edy Sutrisno. *Op. Cit*, h. 5.

²⁹*Ibid*; h. 6.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Prinsip dan Fungsi Manajemen

Dalam suatu manajemen terdapat beberapa fungsi yang sangat erat kaitannya, karena fungsi manajemen merupakan kunci utama dalam pengelolaan perusahaan. Fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.³⁰

Fungsi perencanaan adalah, antara lain: perencanaan sebagai pengarah, perencanaan sebagai sarana fungsi minimalisasi ketidakpastian, perencanaan sebagai fungsi minimalisasi pemborosan sumber daya, perencanaan sebagai penetapan standar dalam pengawasan kualitas.³¹

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan setiap orang pada aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut. Fungsi pengorganisasian

³⁰B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2011), cet ke-7, h. 3.

³¹Sutarno. *Serba-Serbi Manajaemen Bisnis*. (Yogyakarta. Graha Ilmu, 2012). Cet-ke 1. Edi-ke 1, h. 27.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membantu dalam mencapai hasil yang sebenarnya dari satu perusahaan.³²

3) Pengarahan (*Directing*)

Adalah sebagai usaha untuk menggerakkan semua anggota dalam suatu organisasi, atau pegawai-pegawai perusahaan, untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang akan merealisasikan tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Dalam menjalankan fungsi pengarahan ini pimpinan perusahaan haruslah mengembangkan kemahiran untuk menjadi seorang pemimpin yang baik. Kualitas kepemimpinan yang tinggi sangat diperlukan agar setiap pegawai menjalankan tugasnya sesuai yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adalah sebuah proses mengevaluasi prestasi organisasi dan mengambil tindakan-tindakan koreksi jika perlu, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tahapan-tahapan dari proses pengawasan dapat dibedakan sebagai berikut: mengukur prestasi pelaksanaan kegiatan, membandingkan prestasi pelaksanaan dengan standar atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang berlaku dan

³²*Ibid*; h. 33.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebab-sebab dari penyimpangan tersebut serta mengambil tindakan-tindakan koreksi.³³

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa fungsi dan prinsip manajemen memiliki arti penting dalam sebuah organisasi, dengan kata lain fungsi dan prinsip tersebut merupakan cara yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

c. Tujuan Manajemen SDM

Kontribusi manajemen sumber daya manusia yang sangat luas, terutama dalam mencapai berbagai tujuan yang direncanakan oleh manajemen perusahaan, di antaranya meliputi:³⁴

1) Membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Organisasi memiliki sejumlah sumber daya. Sesuai dengan sifatnya berbagai sumber daya dimaksud mengenal keterbatasan. Dari seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan istimewa, yakni mampu mengatur sumber daya lainnya.

2) Mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan secara efisien.

³³Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: Kencana. 2004), Cet ke-1, Edi-ke 1, h. 99-100.

³⁴Mulyadi Nitisusastro, *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012), cet ke-2, h. 172.

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan adalah mengelola karyawan, dalam arti melaksanakan tugas dari sejak pengadaan, pelatihan, penempatan, pemberian imbalan atau upah, pengembangan, mutasi dan rotasi. Tujuannya agar dari serangkaian kegiatan tersebut dapat dihasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang sesuai dan sejalan dengan strategi perusahaan yang dijalankan.³⁵

- 3) Merencanakan dan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan motivasi bagi karyawan.

Sejumlah kegiatan perlu dilakukan sebelum seorang tenaga kerja atau karyawan siap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada perusahaan yang masih dalam skala kecil, seseorang yang baru masuk paling tidak memerlukan beberapa waktu untuk melakukan orientasi dan adaptasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan. Sedangkan pada perusahaan yang memiliki skala yang besar telah terprogram kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama yang tujuannya selain meningkatkan pengetahuan, keterampilan, juga sikap perilaku, utamanya motivasi.³⁶

³⁵*Ibid.*,

³⁶*Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan.

Memelihara dan mengembangkan kualitas kerja sejalan dengan tujuan organisasi dan aspirasi pegawai. Semakin tinggi kualitas pemahaman para menejer dan para pegawai terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan maka semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan yang akan dihasilkan. Pada akhirnya apabila hal ini dapat dicapai akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan meningkatkan rasa percaya diri baik pada diri menejer maupun pada seluruh karyawan pelaksana.³⁷

- 5) Mensosialisasikan kebijakan manajemen kepada seluruh pegawai perusahaan.

Merupakan hal yang baik apabila seluruh kebijakan manajemen yang terkait dengan sumber daya manusia dapat diketahui, dimengerti dan dipahami oleh seluruh jajaran karyawan atau pegawai.³⁸

- 6) Membantu memelihara kebijakan tentang etika dan tanggung jawab sosial perusahaan

Etika dalam koridor baik dan buruk merupakan cermin setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan

- 7) Membina hubungan dan kerja sama yang baik antar karyawan dan masyarakat.

³⁷*Ibid.*,

³⁸*Ibid*, h. 173.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pembinaan hubungan baik antara perusahaan yang dalam hal ini seluruh jajaran karyawan dengan masyarakat luas sudah merupakan kewajiban. Kurang harmonisnya antara masyarakat dengan entitas perusahaan sering menimbulkan perasaan kecemburuan dan perasaan kurang senang.³⁹

2. Pengelolaan

a. Pengertian Pengelolaan

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia pengelola adalah orang yang mengelola (proyek atau manajer proyek), kata kelola atau mengelola mempunyai arti mengendalikan, menyelenggarakan, mengurus (perusahaan, proyek) serta menjalankan. Sedangkan pengelolaan adalah proses, cara, perbuatan mengelola, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain, atau proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi, dengan kata lain pengelolaan adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.⁴⁰

Pakar manajemen menyamakan istilah pengelolaan berasal dari terjemahan *management* dalam bahasa Inggris. Pros. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwanto, M.Si dalam bukunya memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek

³⁹*Ibid.*,

⁴⁰Frista Artmanda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jombang: Lintas Media Jombang. *th*), h. 537.

dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.⁴¹

Menurut Agus Wibowo kata “*management*” berasal dari bahasa Inggris apabila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia kata tersebut berarti manajemen atau pengelolaan. Orang yang mengelola pekerjaannya tetapi tidak dengan tangannya sendiri melainkan dengan tangan orang lain dinamakan menejer.⁴² Sedangkan dalam buku lain istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.⁴³

3. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴⁴

Pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk-penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja maupun yang melakukan pekerjaan yang lain seperti sekolah dan

⁴¹Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta. 2013), cet ke-4, h. 3.

⁴²Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2011), Cet ke 1, h. 5.

⁴³Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009), h. 1.

⁴⁴Undang-Undang Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika. 2015), h.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.⁴⁵

4. Alih Daya (*Outsourcing*)a. Pengertian Alih Daya (*Outsourcing*)

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu *contracting out*, yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat yang lain. Hal ini biasanya untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal lain.⁴⁶

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Sedangkan menurut defenisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan bahwa *outsourcing* adalah sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian.⁴⁷

Dengan *outsourcing* pada jangka waktu tertentu perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional

⁴⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), edi revisi ke-9, h. 27.

⁴⁶Indah Puji Hartatik. *Op. Cit.* h. 338-339.

⁴⁷Iftida Yasar. *Sukses Implementasi Outsourcing*. (Jakarta. Pemasaran, 2008), cet-ke 1, h.

sehari-hari maupun untuk pengelolaan sumber daya manusianya kepada pihak penyedia jasa. Pengawasan terhadap karyawan hanya dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tadi.

Selama periode pengalihan tugas, seluruh tanggung jawab dialihkan kepada pihak penyedia jasa tersebut. Mulai dari seleksi rekrutmen, pelatihan sebelum masuk kerja, pengawasan kinerja, evaluasi kinerja, pengurusan administrasi cuti, sakit dan sebagainya, hingga adanya surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja dilakukan perusahaan penyedia jasa.⁴⁸

Adapun alasan melakukan *outsourcing* adalah fokus pada *core* bisnis, perampingan organisasi, peningkatan produktivitas, pekerjaan musiman, produk baru, ingin membagi risiko dan menyerahkan kepada pihak yang lebih kompeten⁴⁹

b. Manfaat Alih Daya (*Outsourcing*)

1) Manfaat Bagi Masyarakat Pekerja⁵⁰

- a. Aktifitas industri di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat
- b. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi
- c. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi

⁴⁸*Ibid.*, h. 2.

⁴⁹*Ibid*; h. 11.

⁵⁰M. Arif Surham, “*Mekanisme Sistem Outsourcing Menurut Perspektif Ekonomi Islam*”, Skripsi Ekonomi Islam di Fakultas Syari’ah dan Hukum, (Pekanbaru: Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suska Riau, 2014), h. 16, t. d.

d. Meningkatkan kemampuan dan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat

2) Manfaat Bagi Industri

a. Mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan perusahaan di kawasan industri

b. Meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru dan teknologi baru.

c. Produk yang sudah stabil dan menggunakan teknologi lama bisa dikembangkan di perusahaan mitra (*outsourcing*)

d. Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang sangat cepat.⁵¹

Dari beberapa pengertian para ahli yang telah dijelaskan di atas dapat penulis katakan bahwa manajemen pengelolaan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang sudah ditentukan jenis pekerjaannya serta menata dengan baik tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai satu tujuan tertentu dengan baik.

⁵¹*Ibid.*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Dasar Hukum Manajemen Pengelolaan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing)

1. Al-Quran

Manajemen merupakan bagian dari syari'at Islam. Islam menganjurkan ummatnya untuk senantiasa melakukan pekerjaan secara teratur. Dalam ilmu manajemen keteraturan itu merupakan kaidah atau pola yang sering disebut dengan fungsi-fungsi manajemen. Para ahli manajemen berbeda pendapat tentang macam-macam dari fungsi manajemen tersebut, tetapi setidaknya fungsi manajemen tersebut meliputi tiga hal yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.⁵²

Dalam QS. Al-Isra' (17) : 7, manajemen diilustrasikan sebagai berikut:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْأُوا
وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا مَا عَلَوْا تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

Artinya: “ Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.

Maksud dari ayat ini adalah sesuai dengan pernyataan Ibnu Kasir, dia menafsirkan bahwa jika manusia berbuat kejahatan maka akibatnya

⁵²Abdul Bashith, *Islam Dan Manajemen Koperasi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), cet ke-1, h. 225.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menimpa diri manusia itu sendiri dan apabila manusia melakukan kerusakan untuk kedua kalinya, maka akan datanglah musuh-musuh untuk menghina dan menindas manusia.

Dari tafsiran di atas dapat dijelaskan bahwa perbuatan buruk dan baik yang dilakukan tidak akan merugikan atau menguntungkan Allah dan perlu digarisbawahi bahwa hasilnya akan kembali kepada diri sendiri dalam artian apabila manusia berbuat kebaikan maka kebbaikannya itu akan dirasakannya, baik di dunia maupun di akhirat dan begitu sebaliknya. Dalam kaitannya dengan manajemen adalah hasil yang diperoleh dari perbuatan mengelola yang dilakukan tergantung kepada cara atau bagaimana mengelola sumber daya manusia apakah sudah dilakukan dengan baik atau tidak. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik maka sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan begitu sebaliknya.

Sedangkan dalam surah yang lain Allah SWT juga menjelaskan bahwa setiap manusia (tenaga kerja) agar selalu berbuat baik kepada diri sendiri maupun orang lain. Hal ini dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah (2) ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
 الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Artinya: “dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa Allah memerintahkan kepada setiap manusia agar berlaku baik dalam seluruh perbuatan-perbuatan mereka. Berlaku baik dalam perbuatan artinya menekuninya, memperbagusnya dan membersihkannya dari segala ketimpangan dan kerusakan. Allah juga berjanji kepada manusia bahwa jika seseorang berlaku baik dalam segala perbuatan, maka Allah akan menolong dan membantunya. Hal ini sesuai dengan konsep manajemen bahwa perlunya mengelola tenaga kerja yang dimiliki secara maksimal, yaitu salah satunya adalah mengevaluasi atau memberikan pengawasan terhadap kinerja mereka dengan tujuan untuk memaksimalkan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya insani merupakan bagian dari manajemen, sedangkan manajemen adalah terapan dari ilmu ekonomi, dan salah satu kekeliruan mendasar dalam teori ekonomi konvensional adalah asumsi bahwa manusia pada intinya adalah makhluk ekonomi yang mementingkan diri sendiri. Islam tidak memandang manusia seburuk ini, Islam menempatkan manusia sebagai makhluk termulia, sehingga pengelolaannya dengan tidak merendahkan derajatnya.⁵³

2. Hadis Rasulullah SAW

Islam menganjurkan untuk senantiasa melakukan sesuatu pekerjaan secara teratur. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan modern, pekerjaan mengelola sesuatu secara teratur itu merupakan bagian dari ilmu dan

⁵³Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), cet ke-1, h.10.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

praktek manajemen. Dalam kaitannya dengan pengelolaan tenaga kerja, pembayaran upah tenaga kerja memang sudah diatur sedemikian rupa oleh syari'at Islam. Orang yang meminta seseorang untuk bekerja kepadanya tetapi kemudian ia tidak membayar upah atas jasanya itu sangat dibenci oleh Allah SWT dan akan menjadi musuhnya di akhirat kelak.⁵⁴ Dalam sebuah hadis Qudsi disebutkan bahwa Allah SWT berfirman:

قَالَ اللهُ تَعَالَى : ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: “Dari Abu Hurairah r.a dari Nabi SAW sabdanya : Allah SWT berfirman, “Tiga kelompok yang aku akan menjadi musuh mereka pada hari kiamat, yaitu orang yang memberikan sesuatu karena Aku kemudian membatalkannya, orang yang menjual orang merdeka lalu makan harga (uang dari hb asil penjualan itu), dan orang yang mempekerjakan seseorang dan meminta agar ia bekerja dengan sempurna tapi ia tidak memberikan upahnya.” (HR.Al- Bukhari)⁵⁵

Hadis ini menunjukkan bahwa Allah SWT memusuhi tiga golongan sesuai dengan matan hadis tersebut, salah satunya adalah orang yang mempekerjakan orang lain dan meminta seseorang tersebut untuk bekerja dengan sempurna, lalu orang yang memberikan pekerjaan tersebut tidak memberikan upahnya, orang seperti ini akan dimusuhi Allah SWT.

C. Bentuk-Bentuk Manajemen Pengelolaan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*)

1. *Recruitment* dan Seleksi Tenaga Kerja atau Karyawan
 - a. Pengertian *recruitmen* dan seleksi karyawan

⁵⁴Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Dalam Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), h. 217 dan 223.

⁵⁵Al-Hafizh ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram*, alih bahasa oleh Izzudin Karimi, (Jakarta: Darul Haq. 2014), Cet ke-1, h. 490.

Menurut Singodimedjo rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Jadi proses dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan, agar efektivitas dan efisiensi terwujud, diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.⁵⁶

Pengisian lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan dapat diperoleh dari dua sumber, yakni dari dalam dan dari luar organisasi. Pengisian lowongan yang berasal dari dalam organisasi mempunyai beberapa keuntungan, baik untuk karyawan maupun organisasi itu sendiri. Bagi karyawan hal itu merupakan promosi atau peningkatan dan bagi organisasi adalah merupakan penghematan biaya untuk pemanggilan, sedangkan penarikan dari luar diperoleh dari pasaran tenaga kerja yang ada di luar organisasi.⁵⁷

- b. Tujuan dan fungsi rekrutmen antara lain:
- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja, sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
 - 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah menghasilkan karyawan yang menjadi pelaksana-pelaksana terbaik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang ditentukan

⁵⁶Indah Puji Hartatik, *Op. Cit*, h. 70.

⁵⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2015), h. 106.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.⁵⁸

c. Prinsip-prinsip rekrutmen.

Adapun prinsi-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- 2) Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) *Felksibility*.
- 6) Pertimbangan-pertimbangan hukum.

d. Media penarikan atau sumber rekrutmen

Adapun sumber-sumber rekrutmen adalah: 1). Pelamar langsung, 2). Lamaran tertulis, 3). Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, 4). Iklan, 5). Isntansi pemerintah, 6). Perusahaan penempatan tenaga kerja, 7). Perusahaan pencari tenaga kerja, 8).

⁵⁸Indah Puji Hartatik, *Op. Cit* h. 71.

⁵⁹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Op. Cit*, h. 150.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan pencari tenaga kerja professional, 9). Lembaga pendidikan, 10). Organisasi profesi, 11). Serikat pekerja⁶⁰

Setelah proses *recruitmen* dilaksanakan maka dilanjutkan dengan tahap seleksi. Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam satu perusahaan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima, dimulai dari pelamar melamar pekerjaan diakhiri dengan keputusan penerimaan⁶¹.

2. Pembuatan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

PKWT adalah perjanjian kerja yang sifatnya sekali selesai atau sifatnya sementara, akan selesai dalam waktu paling lama 3 tahun, bersifat musiman, dan bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus (berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau pekerjaan yang masih dalam percobaan).⁶²

Adapun PKWT berdasarkan waktu yaitu:

- a. Didasarkan atas jangka waktu paling lama 2 tahun.

⁶⁰*Ibid*, h. 72-74.

⁶¹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Op. Cit*, h 159.

⁶²*Ibid*,h. 28.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Hanya boleh diperpanjang 1 x untuk paling lama dalam waktu yang sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya tidak lebih dari 3 tahun.
- c. Perusahaan memberitahukan maksudnya untuk memperpanjang selambat-lambatnya 7 hari sebelum perjanjian kerja berakhir.
- d. Pembaruan perjanjian kerja hanya dapat dilaksanakan setelah melebihi masa tenggang 30 hari berakhirnya perjanjian kerja yang lama dan hanya boleh dilakukan 1 kali dan maksimal 2 kali.⁶³

Sebelum dinyatakan mulai bekerja, calon tenaga kerja akan diminta untuk menandatangani surat kerahasiaan, yang berisi perjanjian untuk menjaga kerahasiaan perusahaan pengguna. Calon tenaga kerja juga akan diminta untuk menandatangani surat pernyataan bahwa calon tenaga kerja sudah membaca dan memahami isi buku peraturan perusahaan yang dibagikan. Oleh karena itu, untuk menjaga kepentingan seluruh pihak, maka waktu terbaik untuk menandatangani kontrak kerja adalah sebelum calon karyawan tersebut mulai bekerja di perusahaan pengguna.⁶⁴

Setiap tenaga kerja yang akan ditugaskan pada perusahaan pengguna harus benar-benar memahami isi perjanjian tersebut yaitu beberapa hal yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pihak pengelola. Kewajiban tenaga kerja yaitu melaksanakan dengan sebaik-baiknya pekerjaan sebagaimana yang diinstruksikan oleh perusahaan pengguna, sesuai dengan apa yang tertuang secara garis besar

⁶³Iftida Yasar, *Op. Cit.*, h. 112.

⁶⁴*Ibid.*, h. 114.

dalam uraian pekerjaan di setiap departemen atau bagiannya. Sedangkan haknya adalah mendapatkan upah pokok sesuai yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dan ditambah upah lembur, hak lainnya adalah memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.⁶⁵

Dari pemaparan di atas dapat dikatakan bahwa isi dalam PKWT yang telah ditandatangani berisikan hak dan kewajiban oleh tenaga kerja, pengguna dan penyedia. Hak dan kewajiban tersebut tidak merugikan salah satu pihak yang akan mendatangkan ketidakadilan. Oleh karena itu sebaiknya tenaga kerja memang harus benar-benar membaca dan mahami isi PKWT tersebut agar tidak ada penyesalan di kemudian hari.

Selain itu yang harus diperhatikan adalah bentuk hubungan kerja *outsourcing*, hal tersebut diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan, yang dapat didasarkan atas PKWT, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum atau tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis, demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, hal itu tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 64 dan 65 tentang ketenagakerjaan.⁶⁶

⁶⁵Iftida' Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, (Jakarta: Gramedia Putaka Utama. 2011), h. 26.

⁶⁶Indah Puji Hartatik, *Op. Cit*, h. 360-361.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pemberian Upah Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.⁶⁷ Dalam pengertian lain dikatakan bahwa upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu upah berbeda dengan gaji yang sifatnya menetap sedangkan besarnya upah dapat berubah-ubah.⁶⁸

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁶⁹

a. Jenis-Jenis Upah.

1) Upah nominal

Adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan

⁶⁷M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012), cet ke-1, h. 122.

⁶⁸*Ibid.*,

⁶⁹G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), cet ke-4, h. 94.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan.⁷⁰

2) Upah nyata

Adalah upah uang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak.

3) Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya.⁷¹

4) Upah minimum

Dalam hal ini upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.⁷²

b. Komponen Upah

1) Termasuk komponen upah adalah:

- a. Upah pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

⁷⁰*Ibid*, h. 100-101.

⁷¹*Ibid.*,

⁷²*Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersama upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan dan tunjangan kehamilan.⁷³
- c. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.⁷⁴
- c. Upah Lembur.

Cara perhitungan upah lembur telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep -72/MEN/1984 tentang dasar perhitungan upah lembur yakni sebagai berikut.⁷⁵

- 1) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari biasa
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah satu jamnya.
 - b. Untuk tiap jam kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua kali) upah sejam.
- 2) Apabila jam kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan hari raya resmi.⁷⁶

⁷³Lalu Husni, *Op. Cit*, h. 161-162.

⁷⁴*Ibid.*,

⁷⁵*Ibid.*, h. 166.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja (seminggu) harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 kali upah satu jam.
- b. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 jam atau 5 jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja (seminggu) harus dibayar upah sebesar 3 kali upah satu jam.
- c. Untuk jam kedua setelah 7 jam atau 5 jam, apabila hari raya tersebut jatuh pada hari raya terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja (seminggu) harus dibayar sebesar 4 kali upah satu jam.

Pada prinsipnya, perusahaan alih daya tidak melakukan pemotongan gaji dari setiap karyawannya. Jika seseorang bergabung dengan perusahaan alih daya yang bagus, mereka tidak memungut atau memotong biaya apapun dari gaji yang diterima, karena perusahaan alih daya telah dibayar oleh perusahaan *user* atau pengguna berupa *management fee* yaitu biaya yang diperlukan untuk mengelola para karyawannya. Akan tetapi sesuai peraturan pemerintah yang berlaku, setiap karyawan akan dikenakan Pph 21 yang bersifat progressif dan iuran jaminan sosial sebesar 2% dari gaji kotor per bulannya.⁷⁷

⁷⁶*Ibid.*,

⁷⁷Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, h. 54.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehubungan dengan hal tersebut, perhitungan waktu bekerja dan lembur bagi tenaga kerja atau karyawan yaitu, jumlah jam kerja normal untuk karyawan adalah 40 jam dalam satu minggu. Penetapan jadwal jam kerja adalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan yang ditetapkan oleh perusahaan alih daya dan sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan kebutuhan dari pengguna.⁷⁸

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja belum diatur secara jelas oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sehingga dasar hukumnya saat ini masih menggunakan Undang-Undang No.3 Tahun 1992. Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.⁷⁹

Menurut *Harry Calvert* jaminan sosial adalah mekanisme utama yang sah berkaitan dengan pemberian jaminan untuk mencukupi penghasilan individu jika pelaksanaannya dilakukan dengan memanfaatkan pelayanan sosial lain, guna menjamin seseorang untuk memenuhi standar hidup minimal secara kultural yang layak jika sarana yang biasa dilaksanakan mengalami kegagalan.⁸⁰

Bersamaan dengan dampak yang dibawa oleh gelombang perkembangan perekonomian dan sosial politik masyarakat yang

⁷⁸ *Ibid.*, h. 53.

⁷⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2014), ed ke-1, cet ke-4, h. 124.

⁸⁰ Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), cet ke-2, h. 104.

diakibatkan daya kreativitas yang bertambah pesat serta aneka ragam produksi yang sangat mencolok di awal abad ke-21 ini, terjadi ketimpangan antara pemilik modal yang berposisi kuat dan buruh yang berposisi lemah. Perlindungan terhadap pekerja meliputi: perlindungan dari dirugikan (eksploitasi), mendapatkan upah minimum, jam kerja (maksimal 8 jam per hari), pemberian hak cuti, fasilitas yang dibutuhkan dan melindungi dari terkena dampak tragedi sosial makro, hak para pekerja tua dan jaminan hari tua.⁸¹

Jaminan sosial merupakan hak azazi setiap warga Negara sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2. Secara universal jaminan sosial dijamin oleh deklarasi universal hak azazi manusia oleh PBB (1948) dan Indonesia ikut menandatangani. Kesadaran tentang jaminan perlindungan sosial terus berkembang, seperti terbaca pada perubahan UUD 45 Tahun 2002, Pasal 34 Ayat 2, yaitu “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.”⁸²

Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan pekerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan layanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami pekerja seperti: kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁸³

4. Pengawasan (*Controlling*)

a) Pengertian Pengawasan (*Controlling*)

⁸¹*Ibid*,h. 111.

⁸²*Ibid*,

⁸³Iftida' Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing, Op. Cit*, h. 110.,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengertian pengawasan (*controlling*) dapat dikemukakan sebagai proses memonitor aktivitas untuk memastikan aktivitas-aktivitas tersebut diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan memperbaiki setiap deviasi yang signifikan. Dengan kata lain apakah aktivitas itu sudah sesuai rencana atau tidak, jika tidak maka perlu adanya suatu revisi.⁸⁴

Menurut Robinson *control* sebagai proses memonitor aktivitas-aktivitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuannya dan memberikan koreksi jika tidak tercapai.⁸⁵

Controlling itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para menejer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu *controlling* adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan.⁸⁶

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pengawasan (*controlling*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan

⁸⁴Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar* (Jakarta: Renika Cipta,1993), h.

⁸⁵Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 168

⁸⁶*Ibid.*,

dengan maksud agar tujuan yang ditetapkan tercapai dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti, dan apabila dalam pelaksanaannya ada penyimpangan atau kekurangan maka di perlukan adanya perencanaan ulang (revisi).

b) Tujuan Pengawasan

- 1) Prinsip menjamin sasaran, tugasnya adalah untuk menjamin tercapainya sasaran dengan cara menemukan perbedaan-perbedaan dari rencana yang mungkin atau telah jadi secara cepat hingga tindakan perbaikan yang efektif masih dapat dilakukan.⁸⁷
- 2) Seperti halnya pada *planning*, maka *controll* pun harus *foreword looking* (memandang ke depan) sifatnya preventif agar dengan demikian kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan tidak mengalami penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan.⁸⁸
- 3) *Control* hanya dapat dilaksanakan dengan baik oleh menejer yang bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana.

c) Indikator Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Arifin Abdul Rachman salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling

⁸⁷Amin Widjaja Tunggal. *Op. Cit.* h. 344

⁸⁸*Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Hal ini dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

- 1) Indikator meningkatnya disiplin, prestasi, dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
- 2) Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap instansi perusahaan.
- 3) Indikator berkurangnya tingkat kesalahan, penyimpangan dan penyelewengan dalam pelaksanaan tugas .⁸⁹

D. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemn SDM

1. Kelebihan dan kelemahan perekrutan internal dan eksternal tenaga kerja.

Perekrutan internal memiliki beberapa kelebihan. Para pelamar sudah akrab dengan kultur organisasi dan cara mereka berbisnis dengan demikian biaya pelatihan dan pengembangan akan lebih rendah dengan merekrut secara internal. Rekrutmen internal lebih murah dari pada eksternal. Perekrutan internal memungkinkan anda mengetahui catatan kinerja pelamar, yaitu mengetahui bagaimana kinerja mereka sebelumnya. Dengan demikian kinerja mereka ke depannya akan lebih mudah diprediksi.⁹⁰

Perekrutan internal memiliki beberapa kelemahan. Perekrutan internal dapat merugikan organisasi bila kandidat terbaik tidak tersedia dari dalam. Selain itu perspektif baru tidak akan bisa diperoleh.

⁸⁹<http://www.indikator kontroling manajemen, Pekanbaru, 11 Juli 2018, jam 15.00 WIB>

⁹⁰Buhler, Patricia, *Management Skills Dalam 24 Jam*, Alih Bahasa Oleh Sugeng Haryanto, (Jakarta: Prenada Media Group. 2007), cet ke-2, edisi ke-1, h. 395.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan perekrutan secara eksternal memiliki kelebihan melahirkan kreativitas dari orang-orang baru, mereka membawa keterampilan baru yang belum dikembangkan di dalam organisasi, sehingga bahaya pembibitan dapat dihindari.

Kelemahannya adalah eksternal cenderung lebih mahal dari perekrutan internal. Kesesuaian karyawan yang direkrut (eksternal) cenderung lemah, perlu waktu yang agak lama bagi mereka untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi sehingga karyawan lama bisa rusak semangatnya bila tahu bahwa mereka harus keluar dari organisasi agar bisa keluar.⁹¹

- a. Kelebihan dan kelemahan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tenaga kerja

Outsourcing merupakan salah satu fasilitas yang bisa membantu perusahaan untuk fokus pada kompetensinya, sekaligus menjalankan fungsi usaha dengan lebih efektif bisa menjadi pilihan.⁹² Sedangkan perjanjian kerja sama *outsourcing* adalah hubungan yang mandiri dalam artian kedua belah pihak terikat dalam perjanjian yang setara dan seimbang bukan hubungan atasan dengan bawahan dan bukan pula hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja, akan tetapi kedua belah pihak adalah mitra yang saling mendukung (*partner*).⁹³

Di samping itu *outsourcing* mempunyai kelemahan terhadap karyawan yang dipekerjakan, salah satunya adalah masa

⁹¹*Ibid.*,

⁹²Iftida' Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, h. 66.

⁹³*Ibid*, h. 85.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang tidak jelas karena sistem kontrak. Dan keberadaan perusahaan penyedia jasa pekerja berguna untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.⁹⁴

b. Kelebihan dan kelemahan penetapan upah tenaga kerja

Pemberian upah berdasarkan asas keadilan, nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi (UMK) dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas dan kualitas pekerjaan.⁹⁵

Sistem upah dalam pengupahan diberikan berdasarkan prestasi kerja para karyawan, sehingga memberikan peluang bagi organisasi atau perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda maupun yang cukup memiliki usia dan didukung oleh kompetensi yang diharapkan.⁹⁶

Di samping itu kelemahan-kelemahan yang didapatkan dari sistem upah dalam pengupahan adalah ketidaksesuaian besar gaji dengan kontribusi relatif karyawan terhadap organisasi, penggajian sering tidak konsisten, biasa, dan diskriminatif sehingga penggajian sering sulit ditampilkan secara transparan.⁹⁷

⁹⁴ Indah puji hartatik, *Buku Praktis Pengembangan SDM*, h. 362.

⁹⁵ Triton PB, *Manajaemen Sumber Daya Manusia: perspektif Partnership dan Kolektif*, (Jakarta: ORYZA. 2010), Cet ke-1, h. 132-133.

⁹⁶ *Ibid*, h. 139.

⁹⁷ *Ibid*, h. 142.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kelebihan dan kelemahan pengawasan (*controlling*)

Seorang menejer sumber daya manusia atau personalia organisasi hendaknya selalu:⁹⁸

1. Memonitor lingkungan

Yaitu pengamatan yang cermat dan terus menerus dari setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan dan mencari sumber informasi yang tepat dan dapat dipercaya.

2. Mengevaluasi dampak perubahan

Yaitu mengevaluasi besar kecilnya kadar perubahan lingkungan yang terjadi dan seberapa besar pengaruhnya terhadap organisasi.

3. Mengambil tindakan yang sifatnya proaktif

Yaitu mengambil inisiatif dan persiapan terhadap terjadinya perubahan lingkungan yang terjadi.

4. Mencari umpan balik

Yaitu memanfaatkan setiap tantangan menjadi suatu peluang bagi organisasi.

E. Pengawasan (*Controlling*) Dalam Ekonomi Islam

Pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman. Pengawasan juga disebut evaluasi, dalam konteks manajemen evaluasi adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai atau

⁹⁸Hasnun Jauhari, *Op. Cit*, h. 53.

tidak dengan perencanaan sebelumnya. Pengawasan bisa juga dikatakan evaluasi, dalam manajemen Islam evaluasi atau pengawasan mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu, maka dilakukan pengukuran dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian.

Pengontrolan biasa juga disebut dengan pengawasan. Fungsi dari pengawasan adalah mengidentifikasi efektifitas organisasi berdasarkan perencanaan yang telah dibuat. Demikian pula pengawasan meliputi efisiensi dari masing-masing program, pengorganisasian, dan kepemimpinan. Pengawasan diperlukan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan organisasi pada masa selanjutnya.⁹⁹

Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan pengawasan (*controlling*) sebagai berikut: Qs. Al-Infithaar (82): 10-12

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ﴿١٠﴾ كِرَامًا كَتِيبِينَ ﴿١١﴾ يَعْمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٢﴾

Artinya: “(10). Padahal Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), (11). yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), (12). mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan bahwa Islam mengajarkan agar setiap orang berbuat baik sesuai dengan ajaran Allah dan Rasul-Nya. Dalam Islam diyakini bahwa setiap manusia didampingi oleh dua malaikat yang bernama ”Raqib dan Atid” yang berfungsi sebagai pencatat segala perbuatan manusi, ia berada di tempat terang atau gelap, sendiri atau bersama-sama,

⁹⁹Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Erlangga, 1996), h.110.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

siang atau malam. Semua disaksikan dan dicatat oleh Allah (dengan petugas malaikat tadi) dan nanti akan dipersaksikan dan dipertanggungjawabkan oleh setiap manusia di hadapan Allah.

Manajemen pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* yang dimulai dari pengadaan tenaga kerja yang dilakukan melalui rekrutmen, pembuatan kontrak kerja, pembayaran upah atau penggajian dan pengawasan harus dilakukan berdasarkan teori-teori yang ada. Oleh karena itu, dari berbagai literatur-literatur yang telah dipaparkan di atas dapat dimuat kesimpulan dalam sebuah tabel indikator manajemen pengelolaan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) antara lain, sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL III. I
DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel	Indikator	Sub indikator
Manajemen Pengelolaan (X)	1. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja	a. Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan b. Seleksi (tes wawancara, kesehatan dan pengalaman)
	2. Pembuatan (Perjanjian Waktu Tertentu) PKWT Kontrak	a. Berisi tentang hak dan kewajiban b. Berisi tentang jangka waktu/masa kontrak
	3. Pembayaran Upah dan Penggajian	a. Gaji pokok berdasarkan (UMK) b. Pembayaran upah lembur c. Pemberian fasilitas Jamsostek
	4. Pengawasan (<i>controlling</i>)	a. Meningkatkan disiplin, prestasi, pencapaian b. Berkurangnya tingkat kesalahan, penyimpangan dan penyelewengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.