

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>1</sup> *Outsourcing* ini diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65 dan 66.

Pelaksanaan sistem *outsourcing* ini jelas meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen dalam mengelola perusahaan, dimana manajemen tidak perlu bersusah payah lagi untuk memikirkan hal-hal operasional perusahaan karena sudah dilimpahkan dengan pihak ketiga, dan juga keuntungan bagi

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 219

perusahaan adalah tidak perlu khawatir tentang kualitas SDM *outsource* karena sudah dipersiapkan oleh perusahaan *outsourcing* tersebut, sehingga perusahaan/instansi klien tersebut tidak perlu mengeluarkan *budget* lebih untuk mempekerjakan pekerjanya.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Masalah yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak.<sup>2</sup> Begitu juga dengan praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/ buruh.<sup>3</sup> Padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1) Perlindungan PHK; 2) Perlindungan Jamsostek; 3) Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Pada dasarnya, hubungan antara perusahaan dan pekerja adalah hubungan saling membutuhkan, disatu sisi para pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan sebagai sumber pendapatan, sehingga dapat digunakan

---

<sup>2</sup>Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, h. 167

<sup>3</sup>Adrian Sutedi, *loc.cit.*

untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga, sementara perusahaan membutuhkan tenaga para pekerja untuk menjaga keberlangsungan kegiatan perusahaan. Mengingat adanya hubungan saling membutuhkan ini, maka perlu kiranya dilakukan kesepakatan kerja antara perusahaan dan karyawan. Hal ini sangatlah membantu agar tidak terjadi hal-hal yang menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Pada kenyataannya sangatlah sulit mewujudkan kondisi dimana perusahaan dan karyawan mendapatkan semua yang diharapkan. Padahal pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha perusahaan maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk mensejahterakan tenaga kerjanya dengan memberikan upah yang layak.<sup>4</sup>

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).<sup>5</sup>

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring

---

<sup>4</sup>Suhrawardi K. Lubis, *loc.cit.*

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 102

dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, serta masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota.

Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>6</sup>

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak pada Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami.

---

<sup>6</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 142

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk ranah *ijarah* yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Yang mana *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ast-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian Syara' *Al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).<sup>7</sup> Adapun untuk penentuan upah, berapakah jumlahnya? Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau dibawah standar.<sup>8</sup>

Dalam sebuah ayat Al-Qur'an menjelaskan:

وَرَبُّكُمْ أَن تَضْرِبُوا أَوْلَادَكُمْ فَإِذَا جَاءَ عَلَيْكُمْ إِذَا ضَلَلْتُمْ أَتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: ... “ Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran atau upah yang patut” ... ( Q.S Al-Baqarah: 233).<sup>9</sup>

Pada ayat diatas diperintahkan untuk membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut.

<sup>7</sup> Sayiyd Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fikih Sunnah*, (Bandung : Alma'arif, 1988), cet ke-1, h. 15.

<sup>8</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin dkk, cet.ke-1 (Jakarta: Robbani Press, 1997), h. 57

<sup>9</sup>Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), h.57

Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan atau sekarang ini bisa dikatakan perusahaan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah saw bersabda:

: . : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ

يَجِفَّ عَرَفُهُ (رواه ابن ماجه).

“Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering.”<sup>10</sup>

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan padanya alasan yang dibenarkan.<sup>11</sup>

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai pengupahan ini, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan (perusahaan) maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam.<sup>12</sup> Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>10</sup>Muhammad Nashiruddin Al Albani; penerjemah, Ahmad Taufiq Abdurrahman; editor, BesusHidayat Amin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: PustakaAzzam, 2007), h. 420

<sup>11</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113

<sup>12</sup>Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 198

Begitu juga dalam *outsourcing*, sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain: aspek kondisi perusahaan, aspek keterampilan tenaga kerja, aspek standar hidup, dan aspek jenis pekerjaan.<sup>13</sup>

Pelanggaran pengupahan bagi pekerja/buruh *outsourc* di Indonesia hingga saat ini telah menjadi kebiasaan di kalangan tertentu pengusaha Indonesia. Kebiasaan jelek inilah yang akhirnya melahirkan persepsi negatif masyarakat tentang *outsourcing*. Masyarakat akhirnya hanya berpersepsi bahwa *outsourcing* itu hanyalah sebuah sistem legal bagi pengusaha untuk memperkerjakan pekerja/buruh sesuka hati mereka dengan membayar upah dan tunjangan yang minim bagi pekerjanya serta menjadi salah satu cara legal untuk menghindari kewajiban membayar pesangon bagi pekerja/buruh yang mana masa kerjanya sudah berakhir.<sup>14</sup> Masalah tenaga kerja (buruh) memang suatu masalah yang sangat kompleks dan sangat urgen yang harus dapat perhatian khusus, karena maju mundurnya bisnis (perusahaan) pada khususnya dan perekonomian pada umumnya tidak lepas dari peran para tenaga kerja (sumber daya manusia).

Dalam konteks ini, penulis ingin memfokuskan topik pembahasan pada salah satu perusahaan *outsourcing* yang ada di Pekanbaru. Salah satu

---

<sup>13</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 147

<sup>14</sup>IftidaYasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, (Jakarta: PelitaFikir Indonesia, 2012), hlm 50

perusahaan yang bergerak di bidang ini adalah PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. PT. Yogi Pratama Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing*, yaitu perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan lain dalam menyediakan tenaga kerja.<sup>15</sup> Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja seperti *cleaning service*, *security*, dan *maintenance site*. PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru akan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan permintaan dari perusahaan pengguna (*user*).

PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru ini sudah menjalin kerjasama dengan banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* yang ditawarkan dan banyak pula orang yang mendaftar kerja karyawan/ pekerja di PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru ini. Pada saat ini hanya tenaga kerja *cleaning service* yang banyak diminta oleh *user*. Namun, terdapat permasalahan terkait dengan upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* masih ada yang belum memenuhi batas minimal UMR (Upah Minimum Regional). Upah yang dibayarkan kepada seorang tenaga kerja *cleaning service* adalah sebesar Rp 1.700.000/ bulan sampai Rp 1.900.000/ bulan.<sup>16</sup>

Berpijak dari latar belakang yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan ini dengan judul **“Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam Perspektif Ekonomi Islam”**

---

<sup>15</sup> Ety Khuswatun Hasanah, *Wawancara*, PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, tanggal 09 Januari 2015

<sup>16</sup> Misdiati, *Bagian Keuangan, Wawancara*, PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru tanggal 2 Februari 2015

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan serta mengingat keterbatasan peneliti, maka masalah yang diteliti hanya sebatas pada sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah tersebut, penulis dapat membagi dua pokok bahasan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan *outsourcing* di PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menjelaskan sistem pengupahan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.
- b. Mengetahui dan menjelaskan pandangan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis dan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
- b. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Hukum.
- c. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, khususnya pengusaha tentang hal-hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan *outsourcing* dalam perpektif ekonomi Islam.
- d. Diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain pada penelitian selanjutnya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu mencari data langsung ke lapangan untuk melihat dari dekat objek yang diteliti, yang dalam hal ini adalah tentang sistem pengupahan *outsourcing* PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

### **2. Lokasi Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru terletak di Jalan Durian No. 35 Labuh Baru Timur RT. 01 RW. 05 Pekanbaru 28291. Telp. 0761-7870156. Alasan penulis meneliti disini adalah karena PT. Yogi Pratama Mandiri ini sudah lama menjalani dunia *outsourcing* dan sudah banyak menjalin kerja sama dengan perusahaan lain, namun sebagian besar upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional),

sehingga penulis tertarik untuk melihat bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam perspektif ekonomi Islam.

### **3. Subjek dan Objek Penelitian**

- a. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh manajemen PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.
- b. Objek dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam perspektif ekonomi Islam.

### **4. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang yang terdiri dari 1 orang Pimpinan dan 34 Staff karyawan perkantoran PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

- b. Sampel

Teknik untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu.<sup>17</sup> Adapun sampel dalam penelitian ini terdiri dari Pimpinan, bagian keuangan, bagian personalia dan tenaga kerja *outsourcing*.

### **5. Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), h. 54

- a. Data Primer, merupakan data dalam bentuk hasil wawancara maupun bentuk lainnya yang diperoleh secara langsung dengan orang atau pihak yang terkait dalam hal ini PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti jurnal, makalah, paper, buku-buku serta sumber lainnya seperti surat kabar dan majalah yang berkaitan dengan topik penelitian.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan kualitas data yang valid maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu penulis melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Tujuannya adalah untuk lebih mengetahui keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden dalam hal ini kepada pimpinan dan staff PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.
- c. Dokumentasi, yaitu meminta data yang sudah didokumentasikan oleh PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru untuk melengkapi data dan informasi yang diperlukan penulis.

## **7. Analisa Data**

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa data deskriptif kualitatif, yaitu dalam menganalisa setelah semua data berhasil dikumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan

sistematis sehingga dapat tergambarkan secara utuh tentang sistem pengupahan karyawan *outsourcing* di PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam perspektif ekonomi Islam kemudian ditarik suatu kesimpulan dan dapat dipahami secara jelas.

## 8. Teknik Penulisan

Setelah data terkumpul, selanjutnya penulis menyusun data tersebut dengan menggunakan metode berikut:

- a. Deduktif yaitu uraian yang diambil dengan menggunakan kaedah-kaedah umum dianalisis dan diambil kesimpulan secara khusus.<sup>18</sup>
- b. Induktif yaitu mengungkapkan serta menyetengahkan data khusus, kemudian data-data tersebut diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan secara umum.<sup>19</sup>
- c. Deskriptif yaitu menggunakan uraian atas fakta yang diambil dengan apa adanya.

## G. Sistematika Penulisan

Dalam membahas penelitian ini penulis membagi kedalam lima bab. Maka dari itu, penulisan penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan terkait latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah,

---

<sup>18</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 26

<sup>19</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), Ed. 1 Cet. 10, h. 40

tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN *OUTSOURCING*

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan sekilas tentang gambaran umum PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, sejarah singkat berdirinya PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, Visi dan misi PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, struktur organisasi PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, jumlah pegawai/ pekerja, performance karyawan *outsourcing* PT Yogi Pratama Mandiri , dan pengalaman kerja PT Yogi Pratama Mandiri

## BAB III: TINJAUAN PUSTAKA TENTANG *OUTSOURCING* DAN UPAH.

Dalam bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan secara singkat tentang *outsourcing*, dasar hukum *outsourcing*, pengertian upah, landasan hukum upah, fungsi upah, sistem pembayaran upah, dasar hukum upah di Indonesia, perbedaan tingkat upah, upah dalam ekonomi Islam, rukun dan syarat upah (*ujrah*), dan konsep pengupahan dalam Islam

## BAB IV: SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Dalam bab ini berisi tentang analisis sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam dan sistem pengupahan *outsourcing* PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam perspektif ekonomi Islam.

## BAB V: PENUTUP

Dalam bab terakhir ini penulis membuat kesimpulan dari uraian-uraian juga penjelasan yang sudah disajikan pada bab-bab terdahulu dan selanjutnya memberikan saran-saran yang dapat penulis sampaikan yang sekiranya berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan kepada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.