

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan masalah yang sangat vital karena terkait langsung dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Oleh karena itu, ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari bidang yang lain seperti sosial, politik, ekonomi, keamanan dan budaya. Tidak dapat dipungkiri, problematika Hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaanya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian Hukum Ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.<sup>1</sup>

Persoalan seputar Ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama*, masalah kurangnya kesejahteraan hidup, *kedua*, masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan

---

<sup>1</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), h. 1

dengan fungsi dan tanggung jawab negara dalam memenuhi kehidupan layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitanya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola realisasi simbiosis mutualisme.<sup>2</sup>

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “*pekerja atau buruh adalah tulang punggung perusahaan*”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya.<sup>3</sup> Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Dalam iklim perusahaan yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>4</sup> Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan

---

<sup>2</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h. 3

<sup>3</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 75

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, Ed.I, Cet.II, 2011), h. 217

sistem tenaga kerja *outsourcing*, dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan. *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dan badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi serta manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.<sup>5</sup>

*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan Hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* akan tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem

---

<sup>5</sup> Iman Sjahputra Tunggal, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta Harvarindo, 2009), h 308.

*outsourcing* yaitu perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.<sup>6</sup> Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Ada beberapa alasan penolakan, karena banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem *outsourcing*.

Penyimpangan yang sering terjadi antara lain:

1. Upah pekerja *outsourcing* dibawah ketentuan UMK.
2. Pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program *jamsostek*.
3. Para pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing* bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus-menerus.
4. Perusahaan *outsourcing* baik langsung maupun tidak langsung memungut biaya dari calon pekerja.

---

<sup>6</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, h. 1

5. Perusahaan outsourcing memotong upah dari para pekerjanya sendiri.
6. Para pekerja outsourcing tidak mendapat THR.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan yang membahas tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja, dan sebagainya. Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya Pasal 64, 65, dan 66. Pasal 64 memuat definisi tentang outsourcing yakni sebagai berikut :

*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.*<sup>7</sup>

Pada dasarnya tujuan utama suatu perusahaan melakukan outsourcing adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Mempertahankan hidup berarti tetap dapat mempertahankan pangsa pasar, sementara berkembang berarti dapat meningkatkan pangsa pasar dengan tujuan strategis ialah bahwa

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 64.

dengan melakukan outsourcing perusahaan ingin meningkatkan kemampuannya berkompetisi, atau ingin meningkatkan atau sekurang-kurangnya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Hubungan kerja outsourcing senantiasa harus membuat suatu peraturan dalam bentuk perjanjian.

Perjanjian adalah semata-mata suatu persetujuan yang diakui oleh Hukum. Subekti mengemukakan bahwa: Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>8</sup>

Booming sistem tenaga kerja outsourcing merupakan warna baru pada bidang usaha. Pertumbuhan tenaga kerja outsourcing dari tahun ke tahun semakin pesat, animo masyarakat yang besar untuk bisa bekerja terbayarkan sudah dengan adanya sistem ini. Namun, bukan berarti sistem tenaga kerja outsourcing tidak memberikan dampak negatif khususnya terhadap operasional sistem tenaga kerja

---

<sup>8</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2005), h. 1

outsourcing di Indonesia. Selain banyaknya operasi perusahaan *outsourcing* illegal, juga membuat diskriminasi antara pekerja/buruh outsourcing dengan pekerja/buruh tetap. Dalam Islam, pola relasi antara buruh dengan majikan telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah, yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan humanis memposisikan pembantunya layaknya keluarga sendiri. Masalah lain krusial dalam perburuhan adalah masalah upah yang merupakan hak buruh. Perselisihan antara majikan dan buruh seringkali karena disebabkan oleh upah. Sedangkan masalah upah harus mempertimbangkan kepatutan sosial untuk dapat hidup layak.

Upah adalah harga dari tenaga kerja. Harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikannya kepada pemberi kerja ataupun sebuah perusahaan. Pemberian upah merupakan kewajiban seorang majikan ataupun perusahaan. Sedangkan bagi buruh atau pekerja, upah merupakan hak yang harus dipenuhi. Hak tersebut adalah suatu jaminan untuk dapat memenuhi kehidupannya dan kehidupan seluruh keluarganya hingga dapat dicapai suatu kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Selain itu, juga untuk memotivasi setiap buruh agar melakukan yang terbaik.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Islamisasi Ekonomi Kontemporer), (Surabaya: Risalah Gusti, 1996),h. 269.

## Pengertian upah menurut UU Tenaga Kerja No 13 Tahun

2003, Bab 1, Pasal 1 adalah :

*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 atau jasanya yang telah atau akan dilakukan.*

Pasal 88 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :

*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*

Dengan demikian upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh atas jasa-jasa yang diberikan haruslah berupa upah yang wajar, hal ini sesuai firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2) : 233, yang berbunyi sebagai berikut :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ  
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا  
 تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بَوْلِدُهُ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ  
 أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مَبْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ  
 تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا  
 اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾



*Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Baqarah 233).<sup>10</sup>*

Setiap manusia berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (Q.S An-Nahl 90).<sup>11</sup>*

---

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat Al-Baqarah ayat : 233

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, surat An-Nahl ayat : 90

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan melarang untuk melakukan kedzaliman di muka bumi, khususnya kedzaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain. Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain.

Permasalahan terkait pengupahan juga akan muncul karena Islam sangat mengedepankan konsep keadilan dan kesetaraan di kalangan pekerja. Pekerja outsourcing yang mengerjakan proses produksi akan diupah sesuai dengan peraturan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sedangkan pegawai Pabrik mendapatkan upah langsung dari perusahaan yang besarnya berbeda dengan upah yang diterima pekerja *Outsourcing*. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin merupakan salah satu Perguruan tinggi di Banten yang menggunakan jasa *outsourcing* dalam pemenuhan tenaga kerja yakni *Cleaning Service*. Perguruan tinggi yang berada di kota Serang ini mempunyai tenaga *Cleaning Service* sebanyak 47 (Empat Puluh Tujuh) tenaga *Cleaning Service* yang diantaranya

disalurkan oleh PT. Bakri Karya Sarana sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja atau *Outsourcing*. Kenyataan yang terjadi mengenai cleaning service yang bekerja di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten ini adalah bahwa tenaga kerja *cleaning service* mendapatkan gaji yakni sebesar Rp. 2,2 Juta/bulan. Tentu angka tersebut jauh daripada UMK kota Seraang yakni Rp. 3,7 juta/bulan. Selain daripada itu para *cleaning service* juga tidak mempunyai tempat peristirahatan dalam bekerja dan hak-hak yang lain yang tentunya tidak mereka dapatkan.

SOP PT. Bakri Karya Sarana adalah sebagai berikut :

<b>PENGERTIAN/ MATERI</b>	<b>SOP PENGELAPAN/ DUSTING</b> Adalah Proses membersihkan permukaan media seperti furniture (meja,kursi,lemari.dll) dinding list dan asesons lainnya dari debu dan kotoran kecil.
<b>TUJUAN</b>	Agar Media Furnitures yang ada di dalam gedung selalu dalam kondisi bersih bebas dan debu dan kotoran kecil
<b>KEBIJAKAN DAN PROSEDUR</b>	<b>A. Peralatan:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kain lap wama hijau {Area Penkantaran)</li> <li>2. Kain lap wama merah ( Area Toilet)</li> <li>3. Kain lap wama kumng ( Area Rumah Sakit)</li> <li>4. Kain lap kotak (Area Pantry)</li> <li>5. Kain Lap Bahan Microfibre (Untuk Area Prioritas sep Ruang Direktur/ GM,dll)</li> <li>6. Kanebo (Media bahan kaca. stainless)</li> <li>7. Botol Sprayer</li> </ol>

	<p><b>B. Chemical :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fresh Phone untuk telephone dan computer</li> <li>2. Glass cleaner untuk area umum</li> <li>3. Furniture Polish untuk bahan meubel kayu</li> <li>4. Stainless Cleaner untuk media stainless. crome atau metal</li> </ol> <p><b>C. Alat Perlindungan Diri ( APD ) :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masker</li> <li>2. Sarung tangan</li> <li>3. Tangga Alumunium (Untuk menjangkau ketinggian)</li> </ol> <p><b>D. Langkah – langkah pekerjaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terlebih dahulu persiapkan peralatan yang diperlukan, seperti kain lap, botol spayer ember, tangga dan bawalah kelokasi tempat kerja. Pastikan semua kondisi peralatan bersih</li> <li>2. Persiapkan caddy bag lengkap dengan isinya untuk cleaner yang akan ditempalkan secara mobile /keliling.</li> <li>3. Lipat kain lap seukuran telapak tangan, agar kita mendapatkan banyak sisi permukaan lap yang bersih serta terlihat lebih rapi.</li> <li>4. Semprotkan chemical kepermukaan lap agar hasil lebih baik dan aman bagi obyek yang dibersihkan.</li> <li>5. Biia menggunakan ember (bucket), celupkan lap dan peras hingga lembab kemudian lipat seukuran telapak tangan</li> <li>6. Proses pembersihan dimulai dari bagian atas terlebih dahulu menuju kebawah dengan gerakan tangan kiri – kanan tumpang tindih, dari dalam keluar dan dari atas kebawah.</li> <li>7. Untuk pengelapan telpon dan</li> </ol>
--	--

	<p>computer gunakan dengan chemical yang menggunakan penyegar seperti fresh phone sprayer.</p> <p>8. Untuk media yang tidak terjangkau (ketinggian) lakukan dusting/ pengelapan secara berskala sesuai Jadwal yang dibuat oleh pengawas</p> <p><b>E. Penting diketahui dan K3 ( Keselamatan Dan Kesehatan Keria ) :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dusting adalah pekerjaan harian Jika media/ obyek dapat dijangkau operator tanpa menggunakan alat bantu.</li> <li>2. Lakukan dusting secara detail dan pastikan kain lap tidak meninggalkan serat kain. Hati – hati melakukan pengelapan untuk meja yang terbuat dari kaca, gunakan kanebo.</li> <li>3. Gunakan alat bantu seperti Tangga scaffolding atau yang direkomendasikan dalam mendusting tempat tinggi.</li> <li>4. Bila diatas meja banyak dokumen atau barang milik klien minta izin terlebih dahulu untuk di rapikan</li> <li>5. Geser dan pindahkan serta kembalikan barang yang dipindahkan ketempat semula dan pastikan sesuai dengan letak awalnya</li> <li>6. Hati – hati ketika melakukan dusting disekitar alat – alat listrik, pastikan kain lap tersebut lembab.</li> <li>7. Periksa kembali hasil pekerjaan dusting yang dilakukan, agar tidak terjadi pengulangan pekerjaan karena kurang bersih.</li> <li>8. Jangan membuka laci meja dan laci lemari kecuali sudah dapat izin dari pemilik atau pengawas</li> </ol>
--	--

	<p>9. Jangan menggunakan kain lap jika kain lap nya sudah sobek atau robek, minta segera ke pengawas.</p> <p><b>F. Pembersihan peralalatan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periksaa hasil pekerjaan sebelum meniggalkan area</li> <li>2. Cuci kain lap keringkan dan simpan di gudang.</li> <li>3. Ember dibersihkan, keringkan dan simpan di gudang.</li> <li>4. Letakkan peralatan lainnya yang sudah ditempatkan.</li> <li>5. Serah terimakan peralatan kepada pengawas</li> </ol> <p><b>JENIS PEKERJAAN PEKERJAAN YANG DILAKUKAN SECARA BERKALA YAITU :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengelapan AC Grill Kap lampu .Sign gantung, Speaker dll.</li> <li>2. Pengelapan Assesones dinding, seperti bingkai lukisan, jam dinding, poster, dll</li> <li>3. Pengelapan dibagian atas lemari, TV gantung, rak buku yang tidak dapat terjangkau cleaner.</li> <li>4. DLL</li> </ol>
<b>UNIT TERKAIT</b>	Petugas Cleaning Service PT. Bakri Karya Sarana (BKS) <sup>12</sup>
<b>PENGERTIAN/ MATERI</b>	<p><b>SOP PENYAPUAN/ SWEEPING</b></p> <p>Adalah Proses membersihkan permukaan Lantai agar selalu dalam kondisi bersih, Bebas dari Debu dan Kotoran</p>

<sup>12</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ali sebagai Supervisor PT. Bakri Karya Sarana pada Tanggal 23 September 2020.

<b>TUJUAN</b>	<p><b>TUJUAN PEKERJAAN SWEEPING MENURUT TEKNIK PEKERJAANNYA ADALAH:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sweeping menggunakan lobby duster adalah untuk membersihkan permukaan lantai yang luas, licin dan kering dari debu dan kotoran kecil.</li> <li>b. Sweeping menggunakan alat sapu nilon adalah untuk membersihkan permukaan lantai dari kotoran dan sampah kecil pada area yang tidak terjangkau oleh lobby duster seperti ruangan kecil dan anak tangga.</li> <li>c. Sweeping menggunakan alat sapu lidi tangkai adalah untuk membersihkan area pekarangan di sekeliling luar gedung seperti di area parkir, halaman dan selokan kecil</li> </ol>
<b>KEBIJAKAN DAN PROSEDUR</b>	<p><b>A. Peralatan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sapu nilon tangkai</li> <li>2. Dust pen/ Serokan sampah</li> <li>3. Lobby duster/ micro fibre dust mop untuk lantai khusus marmer/granit</li> <li>4. Scraper/ kape</li> <li>5. Sapu lidi tangkai untuk area luar/ halaman</li> <li>6. Tong sampah SULO/ Gerobak sorong untuk area luar</li> </ol> <p><b>B. Alat Pelindung Diri :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masker (Jika melakukan sweeping di area bangunan baru renovasi/ di area workshop)</li> <li>2. Sarung Tangan dan Sepatu Boot (Area Luar) dalam melakukan pembersihan selokan/ parit</li> </ol>

	<p><b>C. Langkah – langkah penyapuan dengan Lobby Duster:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. Persiapkan peralatan yang diperlukan dan bawalah ke lokasi yang akan di lakukan penyapuan/ sweeping.</li><li>b. Pastikan peralatan yang akan digunakan telah dalam kondisi bersih (dalam kondisi bersih dan layak pakai) terutama kebersihan kain lobby duster.</li><li>c. Letakkan sapu nilon dan dustpan disudut lokasi pekerjaan dengan rapi</li><li>d. Mulailah melakukan penyapuan (sweeping dengan lobby duster) dan pinggir terlebih dahulu menuju area tengah, geser atau pindahkan jika ada media seperti kursi keranjang sampah, keset agar bagian bawahnya terbebas dari debu dan pasir.</li><li>e. Dan lanjutkan penyapuan/ sweeping dengan lobby duster dengan gerakan pola teknik MAJU MENDORONG TUMPANG TINDIH.</li><li>f. Kumpulkan kotoran atau debu yang ada dipermukaan lobby duster dipinggir atau disudut dengan menghentakkan dan Ujung sisi kain lobby duster diinjak.</li><li>g. Bersihkan bekas permen karet atau kotoran keras dengan scraper.</li><li>h. Pastikan lebih sering melakukan sweeping di area pintu masuk, lobby dan koridor dengan mengingat area tersebut adalah high traffic/ sering kotor.</li></ol>
--	--



- i. Bersihkan kain lobby duster jika sudah kotor dengan cara menyisir dengan sapu nilon di area luar gedung, cuci kain lobby duster jika sudah kotor.

**D. Langkah – langkah penyapuan dengan Sapu Nilon :**

1. Terlebih dahulu persiapkan peralatan yang diperlukan dan pastikan peralatan tersebut dalam kondisi bersih dan terutama kain lobby duster kering.
2. Bawalah peralatan tersebut ke store/ janitor lokasi yang akan dilakukan penyapuan dan jangan biarkan berserakan ( tenkumpul).
3. Letak sapu nilon & dustpan di sudut area atau tempat yang tidak terlihat.
4. Mulailah melakukan penyapuan dari sudut pinggir terlebih dahulu, jlka ada kursi, vas bunga kecil, banner, keranjang sampah yang mudah digeser, geserlah terlebih dahulu agar bagian bawahnya bebas dari debu dan sampah
5. Dan lanjutkan penyapuan dari bagian tengah dengan pola maju mendorong tumpang tindih.
6. Kumpulkan kotoran sampah & debu disudut area dan kemudian segera angkat dengan sapu nilon dan dustpan untuk dibuang ditempat sanpah. Jika menemukan sisa permen karet dilantai atau kotoran lainnya yang susah dihilangkan, maka segeralah ambil scraper/ kape dan kemudian bersihkan

	<p><b>E.Penting diketahui dan K3 (Keselamat Dan Kesehatan Kerja ) :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pastikan kain lobby kering, bersih dan layak untuk dipakai.</li> <li>2. Pastikan lantai dalam keadaan kering, jika basah berair jangan dilewati oleh lobby duster.</li> <li>3. Periksa sesering mungkin permukaan kain lobby duster dan jangan sampai kotor.</li> <li>4. Posisikan lobby duster dalam kondisi rapih di area kerja dengan tangkai tegak ke dinding dan kain lobby dusternya dibawah.</li> </ol> <p><b>F. Pembersihan per1alatan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Periksaa hasil pekerjaan sebelum meninggalkan area</li> <li>2. Bersihkan kain lobby duster dengan vacuum/ sisir dengan sapu diarea luar gedung.</li> <li>3. Cuci Dustpan dan bersihkan sapu nilon dan simpan digudang alat.</li> <li>6. Serah terimakan peralatan kepada pengawas/ Shift berikutnya.</li> </ol>
<b>UNIT TERKAIT</b>	Petugas Cleaning Service PT. Bakri Karya Sarana (BKS) <sup>13</sup>

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis sangat tertarik untuk mengkaji problematika tersebut melalui penelitian dengan judul Skripsi yaitu : **“SISTEM PENGUPAHAN CLEANING SERVICE MELALUI JASA OUTSOURCHING MENURUT UU KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM (Studi**

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ali sebagai Supervisor PT. Bakri Karya Sarana pada Tanggal 23 September 2020.

**Kasus Pada *Cleaning Service* UIN SMH Banten Melalui Jasa *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana).”**

**B. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian Skripsi ini, penulis akan membatasi permasalahan hanya mengenai Sistem Pengupahan Pekerja Melalui Jasa *Outsourcing* menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

**C. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Sistem Pengupahan *Cleaning Service* di UIN SMH Banten Melalui Jasa *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana?
2. Bagaimana Sistem Pengupahan *Cleaning Service* Melalui Jasa *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Sistem Pengupahan *Cleaning Service* di UIN SMH Banten Melalui Jasa *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana.
2. Untuk mengetahui Sistem Pengupahan *Cleaning Service* Melalui Jasa *Outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana Menurut Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

#### **E. Manfaat penelitian**

Penelitian ini memiliki 2 (dua) manfaat atau kegunaan, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran ilmiah, penjelasan, pemahaman, dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran ilmiah mengenai Hukum Islam dan Hukum positif, khususnya tentang konsep pengupahan tenaga kerja outsourcing.

## 2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini dilakukan untuk penelitian yang akan memudahkan penelitian yang akan datang serta sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

## F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang di gunakan penulis dalam Penelitian Skripsi ini yaitu :

No	Nama Penulis/ Judul/ Perguruan tinggi/ Tahun.	Substansi Penelitian Terdahulu	Perbedaan dengan Penulis
1	Muhammad Zainal/ Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/ Buruh	Dalam penelitiannya menjelaskan mengenai bagaimana bagaimana	Berbeda dengan yang penulis bahas dalam penelitian ini yaitu mengenai sistem

	<i>Outsourcing</i> di UIN SMH Banten /UIN SMH Banten/2016	implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Praktik <i>Outsourcing</i> , dan bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh serta bagaimana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum.	pengupahan tenaga kerja melalui jasa <i>Outsourcing</i> menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Islam, lebih menekankan bagaimana sistem pengupahan yang dianut oleh UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, dan bagaimana persamaan dan perbedaan atas keduanya.
2	Siti Listiani / Sistem	Dalam Penelitian ini mengusung isu	perbedaan atas keduanya.

	<p>Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di desa Sawah Luhur Kabupaten Serang/UIN SMH Banten/2015</p>	<p>bagaimana sistem pengupahan, perlindungan hukum atas upah serta faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja waktu tertentu</p>	
3	<p>Burhanuddin/ Tenaga kerja Outsourcing (kontrak) studi tentang aspek perlindungan</p>	<p>Dalam penelitian tersebut Burhanudin mengusung isu tentang bagaimana proses perjanjian</p>	

	<p>hukum pekerja buruh/ pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di UIN SMH BANTEN Serang/ UIN SMH BANTEN/ 2014</p>	<p>outsourcing pada tenaga kerja di perusahaan, perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing serta permasalahan yang timbul dan cara mengatasi permasalahan antara tenaga kerja Outsourcing dengan pihak perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa proses perjanjian outsourcing yang dilakukan perusahaan terdapat</p>	
--	---	--	--



		perbedaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan outsourcing.	
--	--	--	--

### G. Kerangka Pemikiran

Indonesia tergolong sebagai negara Hukum demokratis. Hukum yang dijadikan aturan main (*spelregel*) dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan serta untuk mengatur hubungan Hukum (*rechtsbetrekking*). Bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia, sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D UUD 1945, yang berbunyi :

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian Hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan Hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

- 3) Setiap warga Negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.
- 4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Pemerintah telah mengatur mengenai syarat kebijakan pengupahan yang melindungi para pekerja, yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88, 89, dan 90. Pasal 88, menyatakan bahwa:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum
  - b. upah kerja lembur
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya

- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89, menyatakan bahwa:

- 1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- 4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90, menyatakan bahwa:

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri<sup>14</sup>

Juga ditambahkan mengenai ketentuan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan pasal 3 ayat 1, yang berbunyi: “*Kebijakan pengupahan diarahkan*

---

<sup>14</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90.

*untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.”<sup>15</sup>*

Dalam pandangan Islam, buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada pemiliknya. Seorang saudara tidak akan merasa tentram melihat saudaranya dalam keadaan sukar, begitulah idealnya hubungan antara majikan dan pekerja.

Al-Qur'an memerintahkan orang-orang beriman, yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Dalam bagian lain al-Qur'an menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, fikiran, dan waktu melakukan amal shaleh, amal yang produktif. Dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, malas dan bekerja tetapi tapi tidak menghasilkan manfaat.<sup>16</sup>

Kontrak tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian dari para pihak. Menurut K.H Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja

---

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 3

<sup>16</sup> Rustam Efendi, *Produksi dalam Islam* (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data Katalog dalam Terbitan, 2003), h. 44.

merupakan salah satu bentuk *Ijarah* (perjanjian sewa-menyewa) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang Musta'jir tertentu tidak untuk Musta'jir lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang musta'jir tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut ajir, dan pihak pemberi kerja (musta'jir).<sup>17</sup>

Islam sebagai agama yang sempurna memiliki konsep tersendiri yang mengatur tentang perburuhan. Dan tentu saja konsep ini diharapkan dapat menjadi konsep alternatif dari Hukum perburuhan yang sudah ada, yaitu konsep yang mencetuskan terjadinya keseimbangan, pemenuhan dan perlindungan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu buruh maupun majikan. Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan

---

<sup>17</sup> Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia* (Konsep, Regulasi, dan Implementasi), (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), h. 131

pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Upah adalah harga dari tenaga kerja. Harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikannya kepada pemberi kerja ataupun sebuah perusahaan. Pemberian upah merupakan kewajiban seorang majikan ataupun perusahaan. Sedangkan bagi buruh atau pekerja, upah merupakan hak yang harus dipenuhi. Hak tersebut adalah suatu jaminan untuk dapat memenuhi kehidupannya dan kehidupan seluruh keluarganya hingga dapat dicapai suatu kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Selain itu, juga untuk memotivasi setiap buruh agar melakukan yang terbaik.<sup>18</sup>

## **H. Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari

---

<sup>18</sup> Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Islamisasi Ekonomi Kontemporer), (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 269.

lapangan. Dalam penelitian ini metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data – data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dialami.<sup>19</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian Hukum yuridis normatif. Adapun bentuk penelitian yuridis normatif adalah penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka.<sup>20</sup> Penelitian ini di analisis dengan menggunakan metode deskriptif analitis yaitu dengan cara mengungkapkan peraturan perundangan undangan yang berkaitan dengan teori-teori yang menjadi objek penelitian. Demikian juga Hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian. data yang diteliti dengan memaparkan data-data tersebut, kemudian diperoleh kesimpulan.

---

<sup>19</sup>Lexcy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005), h. 3.

<sup>20</sup>Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1985), h. 38



### 3. Sumber Data

Sumber dan jenis data yang diperlukan untuk dihimpun dan diolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah bahan Hukum yang sifatnya mengikat atau berhubungan langsung dengan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan permasalahan yang terkait. Dalam hal ini Peraturan Perundang-undangan yang mengandung sistem pengupahan bagi tenaga kerja *outsourcing* maka bahan Hukum yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber pendukung yaitu semua sumber yang memuat informasi tentang objek penelitian di atas baik dari Undang-undang, Kitab-kitab Fiqih, Jurnal, Surat kabar dan lain

---

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ali sebagai Supervisor PT. Bakri Karya Sarana pada Tanggal 23 September 2020.

sebagainya yang terkait dengan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing*.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Survey

Metode survey ini digunakan untuk mendapatkan data tempat/ perusahaan yang bersangkutan dengan permasalahan penelitian. Dalam metode pengumpulan data ini penulis mensurvey PT. Bakri Karya Sarana dan UIN SMH Banten berupa data – data seperti sejarah berdirinya, visi misi dan struktur organisasi perusahaan.

b. Wawancara

Adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengonstruksi orang, kejadian, organisasi, motivasi, perasaan sebagainya yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai (interviewee). Wawancara dilakukan untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan sistem pengupahan

outsourcing pada cleaning service di UIN SMH Banten melalui jasa *outsourcing* PT. Bakri Karya Sarana yaitu dengan Bapak Ali selaku Supervisor PT. Bakri Karya Sarana.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang bersangkutan dengan permasalahan penelitian. Dalam metode pengumpulan data ini penulis menggunakan data dari PT. Bakri Karya Sarana berupa data yang resmi untuk mendapatkan data yang tepat dan relevan. Seperti profil perusahaan, jumlah karyawan, besaran gaji/upah, brosur, dan website resmi dari PT. Bakri Karya Sarana.

## 5. Teknik Pengolahan dan Analisis data

Pengolahan Data dapat diartikan sebagai rangkaian proses mengelola data yang diperoleh kemudian diartikan dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan, rancangan, dan sifat penelitian. Metode pengolahan data dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- a. *Identifikasi* data adalah pengenalan dan pengelompokan data sesuai dengan pembahasan yang

memiliki hubungan yang relevan. Data yang diambil adalah data yang berhubungan dengan materi sistem pengupahan *cleaning service* melalui jasa *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

- b. *Reduksi* data adalah kegiatan memilih dan memilah data yang relevan dengan pembahasan agar pembuatan dan penulisan Skripsi menjadi efektif dan mudah untuk masalah.
- c. *Editing* data yaitu proses pemeriksaan data hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui *relevansi* (hubungan) dan keabsahan data yang akan dideskripsikan dalam menemukan jawaban pokok permasalahan.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika Penulisan dalam penelitian terdiri dari 5 Bab dan masing – masing bab terdiri dari beberapa sub – sub bab yang merupakan suatu pembahasan yang saling berkaitan.

**BAB I PENDAHULUAN**, Membahas mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan

Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI PENGUPAHAN DAN OUTSOURCHING**, Meliputi Pengertian Upah (*Ijarah*), Dasar Hukum Upah (*Ijarah*), Syarat dan Rukun Upah (*Ijarah*), Macam-macam Upah (*Ijarah*), definisi *outsourching*, Kelebihan dan Kekurangan *outsourching*, Masalah yang Timbul dalam Pelaksanaan *Outsourching*,

**BAB III KONDISI OBYEKTIF TEMPAT PENELITIAN, PT.**

Bakri Karya Sarana, meliputi Sejarah Berdirinya PT. Bakri Karya Sarana, Visi dan Misi PT. Bakri Karya Sarana, Struktur Organisasi PT. Bakri Karya Sarana, Isi PT. Bakri Karya Sarana, dan UIN Sultan Maulana Hasanuddin, meliputi, Sejarah Berdirinya UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Visi dan Misi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Struktur Organisasi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

**BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, meliputi, Sistem Pengupahan Cleaning Service di UIN Sultan Maulana

Hasanuddin Banten Melalui Jasa Outsourcing PT. Bakri Karya Sarana dan Sistem Pengupahan Cleaning Service melalui Jasa Outsourcing PT. Bakri Karya Sarana Menurut Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

**BAB V PENUTUP**, meliputi Kesimpulan Dan Saran.