

## ANALISIS MANAJEMEN ISLAM TERHADAP PENGELOLAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCHING* PADA PT HUMANIKA SARANA MANDIRI KOTA BANDUNG

Deriana Setiasih

*Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: akuderiana@gmail.com

**Abstrak.** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi tenaga kerja yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli. Dalam faktor produksi tenaga kerja, terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan kualitas (kemampuan dan keahlian) dan berdasarkan sifat kerjanya.

Jasa *outsourcing* adalah alternatif dalam pemenuhan pada fungsi perusahaan. Bila penggunaan jasa *outsourcing* dilakukan untuk alasan yang tepat, jasa *outsourcing* benar-benar akan menjadi mitra bisnis guna membantu perusahaan tumbuh dan berkembang. Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan *non-core* mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar. Mengalihkan pekerjaan-pekerjaan ini kepada vendor (perusahaan penyedia) *outsourcing* yang lebih kompeten dengan memberikan sejumlah *fee* sebagai imbalan jasa terbukti lebih efisien dan lebih murah daripada mengerjakan sendiri.

**Kata Kunci :** Manajemen SDM, Outsourcing, Pengelolaan dan Tenaga Kerja.

### A. Pendahuluan

#### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi tenaga kerja yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli. Dalam faktor produksi tenaga kerja, terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan kualitas (kemampuan dan keahlian) dan berdasarkan sifat kerjanya.

Jasa *outsourcing* adalah alternatif dalam pemenuhan pada fungsi perusahaan. Bila penggunaan jasa *outsourcing* dilakukan untuk alasan yang tepat, jasa *outsourcing* benar-benar akan menjadi mitra bisnis guna membantu perusahaan tumbuh dan berkembang. Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan *non-core* mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar. Mengalihkan pekerjaan-pekerjaan ini kepada vendor (perusahaan penyedia) *outsourcing* yang lebih kompeten dengan memberikan sejumlah *fee* sebagai imbalan jasa terbukti lebih efisien dan lebih murah daripada mengerjakan sendiri.

*Outsourcing* menjadi suatu sistem yang bersifat dilematis. Di satu sisi implementasinya dianggap sangat merugikan para tenaga kerja dan di sisi lain sistem ini

justru sangat menguntungkan para pengusaha. Bagi para tenaga kerja sistem ini adalah sumber kegelisahan sosial, tidak memberikan jaminan kepastian bekerja dan tidak adanya perlindungan upah serta jaminan kesejahteraan. Tenaga kerja merasa tidak mendapatkan keadilan dan tidak mendapat perlindungan terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Selama ini sistem *outsourcing* telah menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tidak terlindungi dan bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon atau kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Tenaga kerja dianggap sebagai komoditas. Oleh sebab itu, sistem *outsourcing* ini bisa dikatakan sebagai suatu bentuk perbudakan modern dan memiliki konotasi yang negatif.

PT Humanika Sarana Mandiri Kota Bandung merupakan salah satu vendor perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan telah melakukan beberapa kerja sama dengan berbagai perusahaan BUMN di Kota Bandung. Salah satu BUMN yang terbesar dan telah melakukan MoU dengan PT Humanika Sarana Mandiri adalah Telkom Group. PT Humanika Sarana Mandiri menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan Telkom Group dengan pendapatan fee sebesar 3% dari total pembayaran upah Tenaga Kerja yang disalurkan kepada Telkom Group.

Akan tetapi, pada tatanan teknisnya pernah terdapat kasus tenaga kerja yang tidak maksimal melakukan pekerjaannya, atau dengan kata lain tenaga *outsourcing* yang disalurkan PT Humanika Sarana Mandiri kurang kompeten dan tidak sesuai dengan harapan Telkom Group itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer bagian HRD di PT Humanika Sarana Mandiri Bpk. Rio Irawan beliau menuturkan bahwa PT Humanika Sarana Mandiri memang tidak menyediakan program pelatihan khusus bagi para tenaga kerja *outsourcing* yang akan bekerja pada perusahaan rekanan. Saat ini manajemen PT Humanika Sarana Mandiri hanya fokus kepada persyaratan administratif yang ditawarkan perusahaan rekanan dan tidak secara spesifik menentukan kriteria kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Pelaksanaan manajemen khususnya di bidang SDM pada PT Humnaika Sarana Mandiri sepatutnya telah memiliki sistem dan mekanisme yang sudah baik dan mapan. Ajaran Islam yang komprehensif memungkinkan untuk dapat diterapkannya nilai-nilai dalam kegiatan manajerial perusahaan di PT Humanika Sarana Mandiri. Oleh karena itu diperlukan kajian sistem manajerial yang berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam yang dapat diterapkan pihak manajemen PT Humanika Sarana Mandiri guna mempertahankan kredibilitas dan integritas perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kegiatan manajemen yang Islami memiliki manfaat dan dilandasi oleh ajaran luhur dari agama Islam, hal tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi pengelolaan manajemen di PT Humanika Sarana Mandiri. Sehingga PT Humanika Sarana Mandiri dapat mempertahankan kredibilitas serta integritasnya sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* yang baik dan dapat memuaskan serta memberikan pelayanan yang maksimal bagi perusahaan-perusahaan rekanan.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penulis memfokuskan penelitian dengan menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana konsep pengelolaan manajemen SDM yang sesuai dengan nilai-nilai manajemen Islam ?
2. Bagaimana sistem pengelolaan manajemen SDM di PT Humanika Sarana Mandiri sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* ?

Bagaimana analisis manajemen Islam terhadap pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* pada PT Humanika Sarana Mandiri Kota Bandung ?

## B. Landasan Teori

### 1. Pengelolaan SDM Menurut Islam

Sumber daya yang paling mempengaruhi jalannya perusahaan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu sumber daya manusia, dimana manusia ini akan ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga melalui pelaksanaan fungsi Manajemen SDM para manajer diharapkan dapat mengelola para karyawannya dengan sebaik mungkin. Fungsi dari SDM merupakan suatu fungsi yang dapat mengelola manusia sebagai sumber daya seefektif mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dapat tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Kajian manajemen sumber daya manusia terfokus pada masalah tenaga kerja yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2. Pengelolaan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Pandangan Islam

Salah satu bentuk atau sistem dalam ketenaga-kerjaan adalah *outsourcing*. Secara definisi, *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>1</sup>

Selama ini sistem *outsourcing* telah menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tidak terlindungi dan bisa dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon atau kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Tenaga kerja dianggap sebagai komoditas. Oleh sebab itu, sistem *outsourcing* ini bisa dikatakan sebagai suatu bentuk perbudakan modern dan memiliki konotasi yang negatif. Dengan demikian, diperlukan adanya manajemen yang baik terkait pengelolaan *outsourcing* tersebut.

Terkait konsep mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, Ajaran Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Hal ini sebagai mana dengan yang termaktub dalam Q.S. at-Tin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”.<sup>2</sup>

Dari keterangan ayat di atas, dapat dikatakan bahwa kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya-guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan

<sup>1</sup>Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing,, Jakarta, 2006 : Hal. 10

<sup>2</sup>Depag RI, *Al Quran dan Terjemahan*, CV Diponegoro, Bandung, 2000 : Hal. 614.

perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta.<sup>3</sup>

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya.<sup>4</sup> Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggung-jawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani/spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq).

Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengelolaan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengelolaan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniyah. Dengan demikian pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* yang domain merupakan cakupan manajemen SDM yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam, akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka.

Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Dengan demikian pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan konsep Islam adalah membentuk tenaga kerja yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat serta manfaat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengelolaan SDM menurut konsep Islam.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, PT Humanika Sarana Mandiri membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya, pemborongan pekerjaan dihapuskan oleh manajemen PT Humanika Sarana Mandiri, karena hal ini dianggap lebih condong ke arah *sub-contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

PT Humanika Sarana Mandiri yang dalam hal ini sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan mitranya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

<sup>3</sup>Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. II), Bumi Aksara, Jakarta, 1996 : Hal. 3.

<sup>4</sup>Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Pustaka al-Husna, Jakarta, 1995 : Hal. 57.



Dalam ekonomi Islam di isyaratkan agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Siapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan kepadanya berapa bayarannya”.<sup>5</sup> Hadist ini menegaskan bahwa seorang buruh jangan sampai tidak mengetahui upahnya karena hal itu dapat membuka peluang terjadinya proses penipuan.

Dalam hal pengupahan, PT. Humanika Sarana Mandiri bersikap transparan terhadap tenaga kerja hal itu bisa terlihat dalam klausul perjanjian yang mana besarnya upah yang diterima tenaga kerja *outsourcing* disebutkan didalam perjanjian tersebut. Dalam hal besarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* mengikuti peraturan perusahaan dimana ia bekerja. Jadi dalam hal ini PT. Humanika Sarana Mandiri tidak mempunyai wewenang dalam menentukan upah dan PT. Humanika Sarana Mandiri tidak punya hak atas upah karyawan tersebut. Dalam artian perusahaan tidak mengambil keuntungan dari upah tenaga kerja dengan cara memotongnya. Akan tetapi PT. Humanika Sarana Mandiri memperoleh keuntungan dari *fee management*. Dalam hal pengambilan keuntungan (*fee*) PT. Humanika Sarana Mandiri menerapkan 2 (dua jenis) sistem *fee management*, yaitu *recruitment services/fee* dan *paying agen fee*.

Islam mengharamkan segala jenis kezaliman dan mengajak dihilangkannya berbagai bencana dan keburukan yang timbul darinya, sebagaimana tercantum dalam Q.S Al-Baqarah ayat 279 :

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : ”Kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.” Diantara bentuk-bentuk kezaliman yang paling jelas adalah memeras kaum buruh dan menahan upah kerja mereka. Sesungguhnya hal semacam itu sangat diharamkan dan sangat jelas pelarangannya karena dapat dikategorikan sebagai memakan harta secara batil.

Islam menganjurkan untuk mempercepat dalam pembayaran upah tenaga kerja, sebagaimana Hadist Riwayat Ibnu Majah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah kepada orang yang dipakai tenaganya sebelum kering keringatnya”. Hadist ini mempertegas bahwa pemilik usaha (perusahaan) berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, entah itu dibayarkan secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Dalam hal pembayaran upah, PT. Humanika Sarana Mandiri membayar upah tenaga kerja setiap bulan. Adapun mengenai penentuan upah, yaitu rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah setandar. Hukum yang berlaku dalam masalah upah atau gaji, sebenarnya kembali kepada keridhaan kedua belah pihak. Prinsipnya adalah ‘*an taradhin*, yaitu kedua belah pihak saling ridha yang disepakati di awal perjanjian.

Berdasarkan pelbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* pada PT Humanika Sarana Mandiri Kota

<sup>5</sup>Ibnu Abi Syaibah, *Kitab Al-Mushannif Ibnu Abi Syaibah*, Juz. 5., hlm. 129

Bandung belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM menurut Islam.



#### D. Kesimpulan

1. Konsep pengelolaan manajemen SDM yang sesuai dengan nilai-nilai manajemen Islam mengacu pada prinsip ajaran Islam yang meliputi nilai-nilai keadilan (proporsional), transparansi (kejujuran), dan nilai-nilai profesionalisme.
2. Sistem pengelolaan manajemen SDM di PT Humanika Sarana Mandiri sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* adalah dengan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan mitranya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
3. Analisis manajemen Islam terhadap pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* pada PT Humanika Sarana Mandiri Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa secara umum pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* pada PT Humanika Sarana Mandiri Kota Bandung telah sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM menurut Islam. Meskipun pada prakteknya, terdapat kasus tenaga kerja yang disediakan memiliki kekurangan dalam penguasaan dan ilmu mengenai jenis pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Sehingga hasil yang ingin dicapai menjadi kurang maksimal dan tidak memuaskan perusahaan rekanaan. Hal ini berdampak pada penurunan kredibilitas serta integritas PT Humanika Sarana Mandiri sebagai vendor *outsourcing*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta 2003.
- Depag RI, *Al Quran dan Terjemahan*, CV Diponegoro, Bandung, 2000.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Filippo Edwin B, *Personnel Management, Sixth Edition*, MC Gaw Hill Book Company, Singapore, 1997.
- H.Zulkarnain Ibrahim, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya, Jakarta, 2005.
- Harahap, Syahrin. 1997. *Islam Dinamis; Menegakkan Nilai-nilai Ajaran al-Qur.an dalam Kehidupan Modern di Indonesia*, Cet. I.Tiara Wacana, Yogyakarta, 1997.
- Hasan Langgulang, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Pustaka al-Husna, Jakarta, 1995.
- Hasibuan Nurimansyah, Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri, (Prisma, No. Th. X Mei 1981).
- I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari : Outsourcing Dan PKWT*, PT. Lembangtek, Jakarta, 2003.

Khalid Musaddad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Erlangga, Jakarta, 2008.

Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2000.

Mentrakertrans, *Kumpulan Kepmentrakertrans, Sekjen DPR RI*, Jakarta, 2004.

Moekijat, *Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1991.

Muhammad Natsir, *Metode Penelitian*, CV Bumi Aksara, Jakarta, 2000.

Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Shihab, M. Quraish, *Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam.*, dalam Majalah Triwulan Mimbar Ilmiah, Universitas Islam Jakarta, Tahun IV No. 13, Januari 1994.

Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bineka Cipta, Jakarta, 1992.

Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2, Semarang, April-Juni 2007.

Wakhudin, Tarmizi Taher, *Jembatan Umat, Ulama dan Umara*, Granesia, Bandung, 1998.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo, Jakarta, 1993.

Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam (Cet. II)*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996.