

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia mempunyai kebutuhan yang sangat beragam, baik tingkat ataupun jenisnya. Kebutuhan manusia cenderung bersifat tidak terbatas. Sebagai manusia yang penuh dengan rasa nafsu yang tinggi, maka keinginan untuk terus mencukupi kebutuhan itu secara maksimal, artinya dengan kebutuhan yang senantiasa bertambah di setiap waktunya serta manusia senantiasa berupaya dengan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk bisa memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya. Oleh karena itu, hal tersebut mendorong manusia guna melaksanakan kegiatan yang dikenal dengan istilah kerja. Keinginan manusia untuk bekerja dapat menghasilkan sejumlah uang untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Manusia juga berkeinginan supaya kesejahteraan hidupnya yang cukup pada pekerjaan yang dimiliki.

Program kesejahteraan pekerja ialah berbagai tunjangan serta peningkatan kemakmuran yang diberikan kepada para pekerja, akan tetapi tidak dilandasi oleh kinerja, namun atas dasar keanggotaan pekerja sebagai bagian dari organisasi dan sebagai insan yang mempunyai berbagai kebutuhan supaya bisa menjalani kehidupan dengan normal serta bisa menjalankan pekerjaan secara optimal. Perusahaan seharusnya memberikan kesejahteraan yang penuh dengan manfaat serta dapat mendorong pekerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan, masyarakat serta pekerja dan tidak melaksanakan pelanggaran aturan legal pemerintah.¹ Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang mendasar pada suatu perusahaan sebab kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif pada efektivitas dari perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja maka bisa meminimalisir adanya tindakan menyimpang yang dijalankan di tempat kerja misalnya upaya membentuk serikat pekerja, kelambanan serta pergaulan yang tidak pantas.

Akan tetapi seiring berjalannya waktu, persaingan bisnis mengalami perkembangan yang bertambah ketat, sejumlah perusahaan didorong untuk mengambil berbagai langkah untuk menghadapi persaingan tersebut, *outsourcing* termasuk suatu tindakan yang harus dipertimbangkan guna meningkatkan

¹Mulyapradana Aria dan Muhammad Hatta, “*Jadi Pegawai Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Pegawai*” (Jakarta : Visimedia, 2016) , 66.

keefisienan dari perusahaan. Dengan menggunakan metode *outsourcing* atau delegasi, perusahaan hanya berpikir bagaimana menjalani bisnis, dan untuk masalah pengadaan jasa *outsourcing* akan ditangani oleh pihak lainnya seperti lembaga penyedia jasa *outsourcing*. Di sisi lain, di dalam fikiran pekerja *outsourcing* hanya terpikir bagaimana untuk meningkatkan kehidupan, ataupun memberikan peningkatan kemakmuran hidup serta keluarga.²

Keberadaan *outsourcing* ini membuat berbagai pihak merasa dilema, hal ini dikarenakan *outsourcing* bisa menyakiti pihak pekerja sebab tidak terdapat jaminan masa depan, seperti halnya jika kontrak tidak dilanjut, mulai berpikir mengenai karir serta masa depan yang tidak jelas, namun di sisi lainnya justru bisa melaksanakan pertumbuhan berbagai bentuk usaha, yang mana hal ini bisa menyediakan lapangan kerja.

Seperti yang sedang maraknya pekerja *outsourcing* yang risau masalah kontak pekerjaan ini. *Outsourcing* pada regulasi ketenagakerjaan dapat meliputi tenaga kerja dalam proses pendukung, apapun pada praktek di berbagai lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. Kata kunci yang merupakan inti dari *outsourcing* berdasarkan UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebuah “pelaksanaan sebagai pekerjaan, baik dalam pemborongan maupun penyediaan tenaga kerja” dan sesuai dengan makna asalnya, *outsourcing* bermakna hiring outside sources serta non core activities.³

Namun dengan adanya perusahaan yang mengelola tenaga kerja *outsourcing* ini, juga akan memberi manfaat yang signifikan terhadap pengentasan pengangguran di Indonesia. Semakin banyaknya lulusan siswa serta mahasiswa yang ada, maka pekerjaan akan terus dicari oleh mereka yang membutuhkan. Instansi yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing* ini menyalurkan banyak tenaga kerja di beberapa perusahaan yang membutuhkan. Berikut ini merupakan jawaban serta solusi dari diberi oleh agama Islam terhadap permasalahan di bidang kemiskinan.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ
اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا

² Ni'mah Istianah, “Analisis Kesejahteraan Pegawai Outsourcing Dalam Perspektif Pegawai PT Spirit Krida Indonesia”, Jurnal Ekonomi Syariah Vol 4 No. 2, 2016, 301.

³ Muanam Mas dan Ronald Saija, “Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan” (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2012), 6.

فَأَكَلَتْ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya: “Dari Nabi Muhammad SAW. bahwasanya Allah berfirman: tiga kelompok orang akan saya musuhi di hari kiamat, yakni; orang yang bersumpah atas nama-Ku kemudian ingkar; orang yang menjual orang lain yang berstatus merdeka kemudian hasilnya dimakan; dan orang yang tidak membayar upah buruh setelah ia melaksanakan pekerjaannya” (HR. Bukhari)

Kesejahteraan pegawai *outsourcing* hingga sekarang masih menjadi suatu masalah yang terjadi di kalangan masyarakat yang mempunyai basic pekerja di suatu instansi, tetapi untuk masyarakat yang ahli di bidang bisnis tidak menjadi permasalahan yang menurutnya patut untuk dipertanyakan. Seringkali pegawai *outsourcing* mengeluh mengenai sistem kerja yang jalani, karena sistem *outsourcing* memang dipandang lebih menguntungkan bagi pihak bisnis daripada pihak pekerja *outsourcing*. Seperti yang dialami pegawai *outsourcing* di PT Kudus Alih Daya.

PT. Kudus Alih Daya berkembang dalam instansi yang menyediakan jasa tenaga kerja serta termasuk kerjasama yang dijalankan dengan PT Pura Barutama dan Koperasi Pegawai Pura Group. PT Kudus Alih Daya memiliki jasa tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* . PT Kudus Alih Daya dan memiliki peran tersendiri dalam manajemen tenaga kerja. PT Kudus Alih Daya manajemen tenaga kerja yang jenis pekerjaannya seperti finishing, supporting, umum, cleaning service dan driver. Salah satunya perusahaan yang di dipenuhi kebutuhan tenaga kerjanya oleh PT Kudus Alih Daya yaitu PT Pura Group Kudus.

Kesejahteraan para pekerja merupakan suatu hal yang penting sebagai bentuk atau upaya dalam mempertahankan pekerja supaya tidak meninggalkan perusahaan, hal ini juga dijalankan untuk memberi peningkatan terhadap semangat serta motivasi dan memberikan peningkatan pada loyalitas kerja pada perusahaan. Guna mempertahankan para pekerja ini maka seharusnya perusahaan memberikan kompensasi atau kesejahteraan serta kebijakan pemberhentian yang tepat dan tidak merugikan kedua pihak.

Diberikannya kesejahteraan merupakan suatu hal yang bermanfaat serta bermakna mencukupi kebutuhan mental serta fisik pekerja dan keluarga. Usaha yang dilaksanakan guna memperbaiki

serta mempertahankan keadaan mental serta fisik bekerja supaya bisa meningkatkan semangat melalui program kesejahteraan pekerja yang dibentuk sesuai dengan aturan yang legal, berlandaskan pada kelayakan serta keadilan dan berpedoman pada kemampuan organisasi maupun perusahaan. Tetapi adanya pemberhentian yang dinilai pekerja *outsourcing* kurang tepat, maka hal itu menjadi pengganjal kesejahteraan pegawai *outsourcing* di PT Kudus Alih Daya.

Peraturan yang baik untuk pegawai khususnya pada pegawai *outsourcing* akan menambah sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan, hal itu akan berpengaruh baik pada perusahaan yaitu dapat mengembangkan perusahaan dan mencapai cita-cita perusahaan berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan di atas maka penulis ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai penelitian dalam skripsi dengan judul “**Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syari’ah (Studi Kasus Di PT Kudus Alih Daya)**”.

B. Fokus Penelitian

Guna memahami lebih rinci dan mendalam arah pembahasan mengenai masalah yang sudah dijelaskan dalam latar belakang tersebut, maka pada kajian ini terfokus pada Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* PT Kudus Alih Daya. Pembahasan ini akan disertai ayat-ayat Al Qur’an untuk menguatkan pembahasan yang akan dipaparkan dalam tulisan ini.

C. Rumusan Masalah

Menurut permasalahan yang sudah diungkapkan dalam latar belakang di atas maka muncullah beberapa rumusan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana potret kesejahteraan pegawai *outsourcing* PT Kudus Alih Daya?
2. Bagaimana kelemahan dan kelebihan kesejahteraan pekerja *outsourcing* PT Kudus Alih Daya?
3. Bagaimana pandangan ekonomi syari’ah pada kesejahteraan pegawai *outsourcing* PT Kudus Alih Daya?

D. Tujuan Penelitian

Berikut ini merupakan beberapa tujuan yang ingin diraih oleh penulis:

1. Guna memahami potret kesejahteraan pegawai *outsourcing* PT Kudus Alih Daya.

2. Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan kesejahteraan pekerja *outsourcing* PT Kudus Alih Daya.
3. Untuk Mengetahui pandangan ekonomi syari'ah pada kesejahteraan pegawai *outsourcing* PT Kudus Alih Daya.

E. Manfaat Penelitian

Kajian ini diharap bisa memberi informasi serta manfaat secara praktis ataupun teoritis seperti berikut yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari kajian ini diharap bisa memberikan tambahan kepustakaan dan sebagai sarana guna memberikan tambahan serta melaksanakan pengembangan ilmu pengetahuan pada upaya untuk memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja terutama mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* yang ada di PT Kudus Alih Daya agar dapat mensejahterakan tenaga kerja yang dipekerjakan.

2. Manfaat Psikis/Praktis

Hasil kajian ini diharapkan bisa dipakai sebagai pertimbangan untuk organisasi dalam membuat aturan-aturan atau kebijakan untuk para tenaga kerja *outsourcing* supaya tidak memberikan kerugian terhadap salah satu pihak serta memberi motivasi kepada pelaku tenaga kerja *outsourcing* untuk terus bekerja sesuai kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan terutama di PT Kudus Alih Daya. Manfaat akademis sebagai menambah wawasan pembelajaran dalam ilmu ekonomi syari'ah tentang kesejahteraan pegawai.

3. Manfaat Akademik

Kajian diharap bisa dipakai sebagai sumber pengetahuan, sumber rujukan dan acuan secara teoritis bagi berbagai pihak yang minat untuk melaksanakan kajian secara lebih rinci mengenai tema kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syari'ah.

F. Sistematika Penelitian

1. Bagian Awal Penelitian

Terdiri atas: halaman judul, nota persetujuan, pengesahan, pernyataan, moto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi.

2. Dalam Bagian Isi Penelitian
 - a. BAB I Pendahuluan
Terdiri atas enam sub bab meliputi : Latar Belakang Masalah, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.
 - b. BAB II Kajian Pustaka
Tersusun atas tiga subbab mencakup: berbagai teori yang berhubungan dengan judul, kajian dahulu serta kerangka berpikir.
 - c. BAB III Metode Penelitian
Terdiri atas tujuh sub bab meliputi : Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Subjek Penelitian, Sumber Data, , Teknik Pengumpulan Data, Uji Keabsahan Data, Teknik Analisis Data.
 - d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan
Meliputi gambaran objek, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian
 - e. BAB V Penutup
Terdiri dari kesimpulan
3. Bagian Akhir Penelitian
Terdiri atas Daftar Pustaka dan Lampiran