

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdiri dan Profil PT. Kudus Alih Daya

PT. Kudus Alih Daya merupakan perusahaan *outsourcing* yang bertempat di Kudus. Perusahaan ini berdiri melalui inisiasi PT. Pura dan Koperasi Pegawai Pura. Maka untuk mengetahui sejarah PT. Kudus Alih Daya perlu memahami terlebih dahulu mengenai sejarah dua instansi sebelumnya.

Saat pertama berdiri pada 1908, Pura Group (Perseroan) hanyalah usaha percetakan kecil dengan pegawai yang berjumlah tidak lebih dari 8 orang. Namun saat ini, perseroan telah bertumbuh menjadi salah satu nama yang cukup disegani di industri percetakan dan pengepakan di seantero Asia Tenggara. Menyusul ekspansi secara perlahan namun pasti dan terarah selama bertahun-tahun, perseroan kini merupakan kelompok usaha yang terintegrasi secara vertikal dan terdiri dari berbagai divisi/unit bisnis, yang bergerak di bidang-bidang usaha sebagaimana di bawah:

- a. Sistem Anti Pemalsuan.
- b. Pembuatan Kertas *Security* dan Kertas Uang.
- c. Konversi Kertas dan Film.
- d. Percetakan dan Pengepakan.
- e. Teknologi Identifikasi Tingkat Tinggi.
- f. Rekayasa.

Pada tahun 1970 Pura Group mencatat tonggak sejarah penting dengan peralihan kepemimpinan baru di bawah generasi ketiga-Jacobus Busono. Saat itu, Perseroan telah berkembang menjadi sebuah usaha percetakan dengan 35 pegawai.

Di bawah kepemimpinan dan profesionalisme tim manajemen dan sinergi lebih dari 8500 pegawai, perseroan terus bertumbuh pesat untuk memasuki pasar-pasar baru, baik domestik maupun di luar negeri.

Kunci sukses Pura Group bertumpu pada lini produk yang komplit dan basis produksi berkapasitas tinggi, terdiri dari lebih 24 divisi produksi di atas lahan seluas lebih dari 65 hektar. Perseroan berkantor pusat di Kudus, sekitar 50 kilometer di timur kota Semarang, Indonesia.

Koperasi pegawai pura group sendiri mulanya merupakan kegiatan simpan pinjam yang bergerak di lingkungan

perusahaan, dan dikelola secara sederhana oleh masing-masing unit. Setelah berjalan cukup lama dan dirasa telah memberi pengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai dan para pekerja di masing-masing unit maka oleh pimpinan perusahaan pada saat itu membentuk sebuah wadah kegiatan yang diberi nama “Koperasi Pegawai Pura Group” yang secara legal mulai tertanggal 24 September 1984.

Dalam kegiatannya Koperasi Pegawai Pura menjalankan beberapa bentuk usaha antara lain simpan pinjam, pembayaran Listrik, PDAM, penjualan tanah kavling dan penyaluran tenaga kerja kontrak (outsourcing). Warung serba ada pun merupakan salah bentuk dari usaha Koperasi Pegawai Pura, di dalamnya menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari.

Pada jenis kegiatan penyaluran tenaga kerja terjadi polemik yang mana koperasi tidak diperbolehkan melaksanakan jenis usaha tersebut, maka pada 26 Juni 2016 munculah satu bentuk usaha tersendiri dengan nama PT. Kudus Alih Daya yang mana pada pelaksanaannya tetap bernaung di bawah Koperasi Pegawai Pura.

PT Kudus Alih Daya dan PT Tanjung Bhakti ialah sebuah badan penyedia jasa dan tenaga kerja yang merupakan kerja sama antara PT PURA BARUTAMA dengan Koperasi Pegawai Pura Group. Pada awalnya nama badan ini ialah sebuah Koperasi Serba Usaha (KSU), namun karena badan pengelola tenaga kerja tidak boleh berbentuk koperasi maka diganti dengan PT. Lalu, terbentuklah PT Tanjung Bhakti yang bertugas merekrut tenaga kerja di segala jenis pekerjaan yang ada di PT PURA BARUTAMA antara lain satpam (security), sopir (driver), cleaning service, finishing, supporting, dan umum. Agar dalam perekrutan dapat dilaksanakan secara terstruktur baik dalam hal administrasi maupun pelayanan maka didirikanlah badan usaha penyedia jasa yang diberi nama PT Kudus Alih Daya yang disahkan pada tanggal 13 Desember 2016.

PT Kudus Alih Daya telah memenuhi syarat dalam hal administrasi antara lain akta pendirian, SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak), TDP (Tanda Daftar Perusahaan), dan memiliki izin operasional resmi dari Disnakertrans provinsi Jawa Tengah dan Kementerian Hukum dan HAM (KEMENKUMHAM No.AHU/43142.AH.01.01 Tahun 2011). Selain itu, PT Kudus Alih Daya juga merupakan Badan Usaha Jasa Penanganan

(BUJP) yang telah memiliki surat izin BUJP yang resmi dikeluarkan oleh MABES POLRI No. SI/7006/XI/2011 tertanggal 21 November 2011, baik dalam bidang jasa penyediaan tenaga pengamanan maupun jasa pendidikan dan pelatihan pengamanan. Kegiatan operasional PT Kudus Alih Daya yaitu meliputi perekrutan tenaga kerja, penyeleksi tenaga kerja, penempatan orientasi dan induksi pegawai. Sistem yang digunakan dalam merekrut tenaga kerja ialah sebuah sistem *outsourcing*. Sistem *outsourcing* ialah sebuah tenaga kerja yang mendukung tetapi tidak untuk pekerjaan inti.

PT Kudus Alih Daya dan PT Tanjung Bhakti 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* sedangkan PT Tanjung Bhakti untuk jenis pekerjaan seperti *security* atau satpam.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



3. Prosedur Perekrutan

Dalam menjalankan kegiatan penyaluran tenaga kerja terlebih dahulu perusahaan perlu melaksanakan proses rekrutmen. Pada proses rekrutmen ini akan didapatkan calon tenaga kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan. Tahapan perusahaan dalam merekrut pegawai sebagaimana di bawah:

a. Membuka Lowongan Kerja

Pencarian kandidat dimulai dengan memuat informasi lowongan kerja berbagai media, seperti media sosial, *wapsite* dan brosur.

b. Proses Seleksi

Seleksi administrasi beracuan pada spesifikasi tenaga kerja yang dicari. Beberapa berkas administrasi yang perlu dilengkapi antara lain Surat Lamaran Kerja, Ijazah, KK, KTP, Pas Photo, SKCK dan daftar riwayat hidup. Berkas tersebut dimasukkan ke dalam *stopmap* berwarna biru untuk perempuan dan merah untuk laki-laki. Sebelum data calon pegawai diinput oleh *staff* terkait, terlebih dahulu mereka harus mengisi blanko yang sudah disediakan. Kemudian pegawai yang telah dinyatakan lolos secara administratif memasuki tahap tes. Tes yang dijalankan terdiri dari tes kepribadian dan tes wawancara.

c. Menunggu panggilan lowongan kerja dari PT Kudus Alih Daya

Para pelamar kerja harus menunggu panggilan lowongan pekerjaan dari PT Kudus Alih Daya melalui via SMS. Lowongan pekerjaan tersedia apabila di suatu unit PT Pura Barutama memberi surat permintaan tenaga kerja kepada PT Kudus Alih Daya.

d. Melaksanakan tanda tangan kontrak baru

Para pelamar diminta untuk melaksanakan tanda tangan kontrak baru suatu unit sesuai dengan permintaan unit PT Pura Barutama dan juga diberi briefing oleh pegawai PT Kudus Alih Daya.

e. Pelatihan

Selama masa *training*, pekerja akan diberikan pelatihan dan pembekalan secara berkala sehingga mereka benar-benar mampu memenuhi standar.

f. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan penempatan kerja kepada perusahaan pengguna yang meminta agar ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

B. Hasil Penelitian

1. Data Tentang Potret Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing PT. Kudus Alih Daya

Pemberian kesejahteraan pegawai sangat bermakna dan memiliki banyak manfaat bagi pegawai dan perusahaan. Manfaat yang diterima pegawai ialah terciptanya hubungan industri yang harmonis antara keduanya, meningkatkan semangat kerja pegawai, disiplin kerja, dan sikap loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Adapun manfaat yang diterima perusahaan ialah peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Program kesejahteraan pegawai harus disusun berdasarkan peraturan yang ada dan berpedoman pada kemampuan perusahaan itu sendiri. Program kesejahteraan pegawai dapat diberikan secara materi maupun non materi.

a. Gaji Pokok

Dalam pemberian upah perusahaan dikategorikan menjadi dua. Kategori pertama mereka yang menerima upah tanpa memandang target. Kemudian mereka yang menerima upah dengan syarat pemenuhan target. Sebagaimana tabel di bawah:¹

Tabel 4.1
Gaji Pokok Pegawai

Jenis pegawai	Besaran Upah
Pegawai tanpa target	Rp. 2.290.995/Bulan
Pegawai dengan target	RP. 13.000/Jam

Untuk pegawai tanpa target mereka mendapatkan gaji yang pasti tiap bulannya yakni Rp. 2.290.995 dengan jam kerja 8 jam perharinya. Jumlah ini telah sama dengan UMK yang telah ditetapkan di Kabupaten Kudus. Adapun untuk pegawai dengan target memperoleh gaji yang tidak menentu. Mereka memiliki fleksibilitas untuk bekerja 10 jam perharinya. Fluktuatifnya upah yang mereka peroleh dipengaruhi oleh dua hal, yaitu besaran target dan capaiannya, kemudian besaran order yang diterima perusahaan.

¹ Abdul Ghofur, Wawancara oleh penulis, 18 September, 2021, Wawancara 2, Transkrip.

b. Tunjangan Kesejahteraan

Pegawai *outsourcing* menerima beberapa jenis tunjangan sebagaimana di bawah:²

1) Tunjangan Hari Raya

Setiap tahunnya pegawai memperoleh tunjangan yang diberikan menjelang hari raya. Untuk besaran yang diterima berbeda-beda berkesesuaian dengan masa kerja.

2) Tunjangan Pegawai Berprestasi

Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja pegawainya. Apresiasi tersebut berupa tunjangan yang tidak berupa uang, melainkan berupa poin. Poin tersebut dapat ditukarkan menjadi beberapa hal seperti sembako atau barang elektronik.

c. Jaminan Sosial

Tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan beberapa bantuan jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang mana potongan masing-masing jaminan tersebut diambil dari upah pokok pegawai *outsourcing* tersebut, yaitu BPJS Kecelakaan Kerja, BPJS Kesmatian dan BPJS hari tua. Dengan rincian potongan yang disesuaikan dengan prosentase gaji sebagaimana di bawah:³

Tabel 4.2

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Jumlah %
Kecelakaan Kerja	0,89%
Kematian	0,3%
Hari Tua	2%

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi tidak hanya meliputi kondisi kerja pegawai dalam arti lingkungan fisik saja, namun juga memperhatikan hal-hal yang berhubungan langsung dengan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Rendahnya tingkat kesejahteraan

² Abdul Ghofur, Wawancara oleh penulis, 18 September, 2021, Wawancara 2, Transkrip.

³ Abdul Ghofur, Wawancara oleh penulis, 18 September, 2021, Wawancara 2, Transkrip.

akan mengakibatkan rendahnya semangat kerja yang tentunya akan menurunkan prestasi kerja.

Hubungan yang terjalin antara pimpinan dan pegawai tetap terhadap pegawai *outsourcing* ialah sebuah hubungan kekeluargaan. Para pegawai mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan dengan memberikan hak-hak yang memang harus diperoleh pekerja

2. Data Pandangan Ekonomi Syariah Pada Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* PT Kudus Alih Daya

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk megantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain Islam (dengan segala aturannya) sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spiritual.

Menurut Imam Al-Ghazali kegiatan ekonomi sudah menjadi bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, jika hal itu tidak dipenuhi, maka kehidupan dunia akan ruak dan kehidupan umat manusia akan binasa. Selain itu, Al-Ghazali juga merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melaksanakan aktivitas ekonomi, yaitu; pertama, untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Kedua, untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan ketiga, untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan.⁴

Tiga kriteria yang telah diuraikan mengisyaratkan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi jika kebutuhan mereka tercukupi, kesejahteraan sendiri mempunyai beberapa aspek yang menjadi indikatornya, di mana salah satunya ialah sebuah terpenuhinya kebutuhan seseorang yang bersifat materi, kesejahteraan yang oleh Al-Ghazali dikenal dengan istilah al-maslahah yang diharapkan oleh manusia tidak bisa dipisahkan dengan unsur harta, karena harta merupakan salah satu unsur utama dalam memenuhi kebutuhan pokok, yaitu sandang, pangan dan papan.

⁴ Amius Sodiq, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam", *Equilibrium* 3, No. 2 (2015): 389-391.

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam surat Quraisy ayat 3-4,

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۚ الَّذِي ۖ أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ ۚ وَآمَنَهُمْ مِنْ

خَوْفٍ □

Artinya: “Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemiliki) rumah ini (Ka’bah). Yang telah memberikan akanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut”.

Berdasarkan ayat di atas maka dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al-Qur'an tiga, yaitu menyembah Tuhan (pemilik) Ka’bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut.

Indikator pertama untuk kesejahteraan ialah sebuah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka’bah, indikator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indikator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan, kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan kepada-Nya secara ikhlas merupakan indikator utama kesejahteraan seseorang sebagaimana yang dialami oleh penduduk Bhutan, Negara yang memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dan merupakan negara paling aman di dunia.

Indikator kedua ialah sebuah hilangnya rasa lapar atau terpenuhinya kebutuhan konsumsi, ayat di atas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhi kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indikator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melaksanakan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang

maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam Surat Qura'isy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemeran, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya

Sedangkan indikator yang ketiga ialah sebuah hilangnya rasa takut, yang merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain banyak terjadi ditengah masyarakat, hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan.

Selain ketiga indikator tersebut perlu diperhatikan pula aspek legalitas dari sebuah akad untuk memastikan rizki yang didapatkan ialah sebuah rizki yang halal dan baik. Maka dalam perjanjian tersebut harus memuat beberapa kriteria. Pertama ketentuan kerja, Ijarah ialah sebuah menggunakan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumnya ialah sebuah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Kedua bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukumnya mengotraknya juga halal. Di dalam ijarah tersebut tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dijalankan seorang ajir. Ketiga waktu kerja, dalam transaksi ijarah harus disebutkan jangka waktu dan pekerjaan itu dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi ajir. Keempat gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi ijarah tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi ijarah boleh tunai, dan boleh juga tidak tetapi dengan syarat harus jelas. 5

⁵ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islami: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), 229-230.

C. Pembahasan

1. Analisis Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* PT Kudus Alih Daya

Kesejahteraan pegawai tidak hanya terbentuk dari satu aspek melainkan beberapa aspek yang saling bersinergi. Maka demi mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kesejahteraan pegawai perlu melihat beberapa poin antara lain; kontrak yang jelas, gaji, tunjangan, dan deskripsi pekerjaan yang jelas.

a. Kontrak yang jelas

Perjanjian kerja ialah sebuah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah. Perkataan “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain.⁶

Dalam memahami perjanjian kerja perlu memperhatikan unsur-unsur yang ada di dalamnya, yaitu *work, service, time and pay*. Dengan penjabaran sebagaimana di bawah:⁷

1) Unsur Pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri.

Di dalam kontrak kerja disebutkan mengenai jabatan yang diemban oleh pegawai. Di dalam jabatan tersebut terkandung berbagai kewenangan dan

⁶ Muanam, “Rekonstruksi Kontrak Kerja *Outsourcing* di Perusahaan”, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 40-41.

⁷ Muanam, “Rekonstruksi Kontrak Kerja *Outsourcing* di Perusahaan”, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 46-50.

tanggungjawab perusahaan. Deskripsi ini berfungsi sebagai rambu-rambu pegawai dalam menjalankan tugasnya. Memastikan dalam bertugas tidak terjadi tumpah tindih yang nantinya malah menurunkan kinerjanya, pengaruhnya efektivitas dan efisiensi perusahaan berkurang.

2) Unsur Pelayanan

Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang dijalankan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu majikan.

Di dalam kontrak kerja PT. Kudus Alih Daya dijelaskan mengenai peraturan pegawai harus mengikuti perintah dari atasan. Di dalam bekerja rantai perintah ini diperlukan untuk tetap menjaga arah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk memastikan setiap pekerja bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, maka perlu bagi atasan untuk memberikan perintah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3) Waktu Tertentu

Menjalankan hubungan kerja wajib dilaksanakan sesuai dengan waktu sudah ditetapkan pada perjanjian ataupun pada undang-undang yang berlaku. Dengan istilah lain pada upaya pelaksanaan pekerjaannya, buruk tidak bisa bekerja pada waktu yang seandainya, namun wajib dilaksanakan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan pada perjanjian ataupun pada aturan yang berlaku serta pelaksanaan pekerjaannya tidak dapat bertentangan dengan aturan yang berlaku dan kebiasaan setempat serta ketertiban umum..

Di dalam kontrak kerja pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya memuat ketentuan mengenai waktu dalam bekerja. Kontrak berlaku sesuai dengan tahapan pekerja. Untuk tahapan pertama ialah sebuah satu bulan, kemudian tiga bulan setelah itu dua tahun. Pada tiap kenaikan waktu kontrak pegawai akan dinilai kelayakannya. Dalam satu minggu pegawai bekerja 6

hari dengan libur di hari minggu. Kemudian untuk setiap harinya pegawai bekerja sesuai jenisnya, untuk jenis pegawai harian pegawai bekerja 8 jam/hari. Adapun pegawai borongan bekerja 10 jam/hari. Banyaknya jam kerja dari pegawai borongan tentu menguntungkan bagi pegawai mengingat semakin banyak hasil yang akan mereka dapatkan. Kedua jenis pegawai tersebut mendapatkan jam istirahat 1 jam pada pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB.

4) Unsur Upah

Menurut Djumaldi, apabila suatu individu yang menjalankan pekerjaan, pada saat menjalankan pekerjaannya bukan bermaksud untuk memperoleh bayaran, namun bertujuan untuk memperoleh selain upah maka implementasi dari perjanjian kerja. Berikutnya apabila suatu individu menjalankan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh manfaat untuk dirinya serta bukan untuk bertujuan untuk memperoleh bayaran. Oleh karena itu unsur keempat pada sebuah perjanjian kerja ini yakni unsur pay terpenuhi.

Berdasarkan pengertian di atas maka diketahui dua jenis upah yang diterima pekerja ialah sebuah gaji dan tunjangan. Di dalam kontrak kerja di jelaskan mengenai gaji yang didapatkan sebesar UMK Kabupaten Kudus untuk pegawai harian, sedangkan gaji pegawai borongan ialah sebuah fluktuatif. Adapun tunjangan yang mereka dapatkan beragam seperti tunjangan hari raya, tunjangan pegawai berprestasi dan berbagai jaminan seperti jaminan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua.

b. Gaji

Berdasarkan peraturan pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78 Tahun 2015), upah pokok ialah sebuah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Sementara itu, imbalan jasa yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji kepada pegawai memiliki dua komponen, yaitu gaji pokok dan tunjangan.

Gito sudarmo mendefinisikan gaji pokok sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada

pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Dengan demikian, walaupun tidak masuk kerja, gaji akan tetap diterima secara penuh. Berbeda halnya dengan Hasibuan yang menyatakan pengertian gaji pokok sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.⁸

Gaji pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya terbagi menjadi dua jenis, yaitu harian dan borongan. Untuk pegawai dengan gaji harian mendapatkan gaji sebesar UMK Kabupaten Kudus. Adapun untuk pegawai dengan gaji borongan mendapatkan gaji yang fluktuatif tergantung dari besaran volume pekerjaan yang telah dijalankan. Gaji yang diterima pegawai borongan berada pada kisaran Rp.13.000 hingga Rp.8000. maka gaji pegawai harian relatif lebih stabil, namun seringkali besarnya di bawah pegawai borongan. Pada masa pandemi perusahaan mengalami pengurangan order akibatnya volume barang yang diproduksi berkurang pengaruhnya gaji pegawai borongan berada di bawah nominal gaji pegawai harian.

c. Tunjangan

Tunjangan ialah sebuah pembayaran yang ditetapkan dan berhubungan dengan pekerjaan yang diberi oleh atasan pada pegawai. Untuk memudahkan analisis tunjangan pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya tunjangan diklasifikasikan menjadi dua, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

1) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap ialah sebuah pembayaran yang ditetapkan dan berhubungan dengan pekerjaan yang diberi secara tetap bagi para pegawai serta keluarga dan dibayar pada satuan waktu yang sama dengan pembayaran gaji pokok yang tidak dihubungkan dengan absensi ataupun suatu produktivitas

Berdasarkan data yang didapatkan jenis tunjangan tetap yang didapatkan pegawai ialah sebuah tunjangan hari raya atau THR. Tunjangan ini diberikan sekali dalam satu tahun ketika menjelang hari raya Idul Fitri.

⁸ Aria Mulyapradana, “*Jadi Pegawai Kaya*”, (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm.36.

2) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap ialah sebuah suatu pembayaran yang diatur berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

Beberapa jenis tunjangan tidak tetap yang didapatkan pegawai *outsourcing* ialah sebuah prestasi, kesehatan, ketenagakerjaan dan hari tua. Tunjangan prestasi diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasinya, praktiknya ialah sebuah prestasi pegawai dikonversikan menjadi poin. Kemudian poin tersebut dapat ditukarkan dengan sembako atau barang elektronik.

Adapula jenis tunjangan yang dalam pemenuhannya sebagian dipotongkan dari gaji pegawai dan sebagian dibayarkan oleh perusahaan. Tunjangan tersebut ialah sebuah jaminan kecelakaan kerja dengan potongan 0,89%, jaminan kematian dengan potongan 0,3% dan jaminan hari tua dengan potongan sebesar 2%. Kemudian perusahaan memberikan pemenuhan sebesar 3%.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada pegawai yang mengalami kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja dengan adanya unsur rudapaksa dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan yang ditanggung ialah sebuah kecelakaan kerja yang terjadi ketika sedang bekerja, berangkat dan pulang kerja dengan rute yang wajar, tugas dinas dan lembur.

Jaminan kematian diberikan kepada peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, dimaksudkan untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Jaminan hari tua memiliki peran untuk memenuhi kebutuhan di hari tua. Berfungsi sebagai tabungan ketika sudah memasuki masa senja. JHT merupakan akumulasi iuran dan hasil pengembangan. Pemberiannya diberikan secara sekaligus.

d. Deskripsi Pekerjaan yang jelas

Deskripsi pekerjaan ialah pernyataan yang sifatnya tertulis yang mencakup wewenang, tugas tanggung jawab serta berbagai hubungan lini ke atas ataupun ke bawah. Deskripsi ini termasuk kenyataan faktual yang

berhubungan dengan tanggung jawab serta tugas dari sebuah pekerjaan.⁹

Tanggapan responden mengenai deskripsi pekerjaan mereka dari sudut pandang wewenang ialah sebuah adanya pendefinisian wewenang yang jelas, tidak terjadi tumpang tindih dengan posisi lainnya. Terjadi kesesuaian antara wewenang dan posisi.

Dari sudut pandang tanggung jawab responden memandang deskripsi pekerjaan mereka jelas mengenai tanggung jawab yang diemban secara keseluruhan. Tanggung jawab tersebut mengarah kemana dengan jelas. Adanya timbal balik yang setimpal mana kala tanggung jawab terealisasi.

Dalam melihat kondisi pekerjaannya narasumber merasa peraturan atau kebijakan perusahaan dapat dimengerti dan tidak sewena-wena. Dalam melaksanakan tugas pegawai merasa adanya kejelasan mengenai rantai kordinasi sehingga penyelesaian pekerjaan tidak terhambat.

Fasilitas kerja yang didapatkan responden dalam menjalankan pekerjaan dirasa lengkap dan mumpuni dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Selain itu dalam penyiapan fasilitas perusahaan melihat kebutuhan dari pekerjaan tersebut, maka fasilitas yang didapatkan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Ketika pekerjaan telah terlaksana responden mengetahui apakah pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik atau tidak dengan melihat standar penyelesaiannya. Standar tersebut berupa berapa target pekerjaan tersebut terselesaikan. Selain itu, target dan bidang pekerjaan koheren atau tidak menyelisihi bagiannya.

2. Analisis Kelemahan dan Kelebihan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing PT Kudus Alih Daya

Secara umum motivasi bekerja pegawai ialah sebuah untuk mencapai taraf hidup yang sejahtera. Sejahtera secara mudah dipahami sebagai terpenuhinya kebutuhan dari insan. Merespon hal tersebut tentunya perusahaan memberikan berbagai program untuk menjaga kinerja pegawai dengan menjaga kesejahteraannya. Namun dalam pelaksanaannya tentunya terdapat kekurangan dan kelebihan. Berdasarkan data yang telah

⁹Muhdar, “*Manajemen SDM*”, (Depok: RajaGrafindo, 2020), hlm. 91.

dihimpun, kelemahan dan kelebihan kesejahteraan pekerja *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya ialah sebuah sebagaimana di bawah:

a. Kelebihan

Beberapa hal yang diakui oleh responden sebagai kelebihan perusahaan dalam menjamin kesejahteraan pegawai ialah sebuah sebagaimana di bawah:

1) Ketepatan Pendistribusian Gaji

Berdasarkan data yang telah dihimpun diketahui dalam pemberian gaji perusahaan selalu tepat waktu. Secara teratur pegawai menerima gaji di tanggal 1 setiap bulannya. Melihat hal tersebut pegawai merasa puas dan memudahkan mereka dalam memenuhi kebutuhan bulannya. Ketepatan pendistribusian gaji memudahkan pegawai dalam mengatur keuangannya. Sebaliknya apabila gaji sering tertunda pegawai akan merasa kurang puas dalam bekerja dan akhirnya merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan, seperti perlu mengubah anggaran pengeluaran, mengambil dana tabungan atau bahkan mencari pinjaman.

2) Ketersediaan Berbagai Tunjangan

Beragam tunjangan yang didapatkan pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya mendukung mereka dalam mencapai taraf hidup yang sejahtera. Salah satunya tunjangan hari raya, telah maklum bahwa dalam menghadapi hari raya idul fitri tentu pegawai memerlukan banyak hal yang sebelumnya tidak mereka perlukan di bulan lain. Melihat hal tersebut perusahaan mencoba membantu dengan memberikan tunjangan hari raya yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan masa kerja. Selain itu terdapat tunjangan prestasi yang mana dapat meningkatkan kinerjanya dan membantu pegawai mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan menukarkan poin yang didapatkan dengan sembako. Selain itu terdapat tunjangan jaminan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua yang turut membantu mereka dalam mencapai taraf hidup sejahtera.

3) Kejelasan Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan yang jelas turut menunjang kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan tidak hanya membahas aspek finansial tetapi juga hilangnya rasa

cemas pegawai. Rasa cemas dapat timbul manakala deskripsi pekerjaan tidak jelas sehingga dalam menyelesaikan tugas mereka merasa was-was mengenai kelayakan hasil kerjanya, cara berkordinasi dengan atasan atau partner kerja dan tanggung jawab yang diemban.

b. Kelemahan

Responden pada penelitian mengungkapkan beberapa hal yang mengurangi kapabilitas mereka dalam mencapai taraf hidup sejahtera.

1) Waktu Kontrak Kerja

Berbeda dengan pegawai tetap, pegawai *outsourcing* di PT. Kudus Alih Daya bekerja dengan batasan waktu tertentu. Artinya ketika telah usai masa kerjanya maka perusahaan tidak dapat mempekerjakan pegawai tersebut hingga kontrak kerja diperpanjang. Maka berbagai bentuk hak dan tanggung jawab yang mengikat kedua belah pihak terhenti. Termasuk di dalamnya pemberian gaji dan tunjangan.

Di PT. Kudus Alih Daya kontrak diperbarui setiap 1 bulan, 3 bulan, kemudian 1 tahun. Permasalahan yang terjadi ialah apabila kontrak tersebut tidak diperpanjang maka mereka perlu memikirkan cara mereka dalam memenuhi kebutuhannya. Salah satu caranya dengan menyiapkan dana cadangan, maka ketika masih berstatus pekerja mereka perlu menyisihkan uang untuk dana darurat manakala kontrak mereka tidak diperpanjang sehingga semakin sulit mereka dalam memenuhi kebutuhan.

2) Gaji Yang Fluktuatif

Metode penggajian pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih daya terbagi menjadi dua jenis. Pertama harian dan yang kedua ialah sebuah borongan. Gaji pegawai harian cenderung lebih stabil dibandingkan pegawai borongan. Gaji pegawai borongan bergantung pada seberapa banyak volume pekerjaan dan seberapa banyak order diterima perusahaan.

Di masa pandemi berbagai sektor memperoleh pengaruh. Termasuk di dalamnya sektor. Perusahaan tempat pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya pun mengalami penurunan pesanan. Akibatnya volume pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pegawai

borongan berkurang. Sehingga gaji yang didapatkan pegawai borongan tidak maksimal. Naik turunnya gaji tersebut menyulitkan pegawai borongan untuk mengatur keuangan mereka, melihat ketidakpastian pendapatan mereka.

3. Analisis Pandangan Ekonomi Syari'ah Pada Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* PT Kudus Alih Daya

Setiap orang menghadapi tuntutan kebutuhan yang variatif dalam arti tiap kepala memiliki urgensinya masing-masing. Oleh karena itu setiap orang di dalam keluarga dipandang perlu untuk memperhatikan kesejahteraan taraf hidupnya, dikarenakan besaran tanggung jawab yang dipikul.

Dalam usaha memenuhi kebutuhannya muslim dapat melalui beberapa cara. Satu di antaranya ialah sebuah dengan menjadi tenaga kerja melalui akad *ijarah*. Pengupahan yang diberikan memenuhi kriteria halal dan baik. Untuk menjamin kehalalannya perlu memperhatikan keabsahan akad.

Berdasarkan riset yang sudah dijalankan diketahui bahwa pengupahan didasarkan pada volume pekerjaan yang dijalankan ataupun pada lama bekerja. Selain itu terdapat perbedaan pada tunjangan tergantung pada prestasi kerja. Dalam melihat kesejahteraan pegawai sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam maka perlu memperhatikan indikator-indikator yang tercantum dalam surah Al-Quraisy sebagaimana di bawah:¹⁰

a. Ibadah

Dalam segala aktivitas umat muslim harus selalu mengingat bahwa esensi hidup ialah sebuah ibadah. Dengan menyadari nilai ini manusia akan lebih tenang dalam menjalani hidup. Termasuk di antaranya ialah sebuah saat bekerja, muslim bekerja tidak hanya mencari uang melainkan terdapat usaha mencari ridho tuhan.

Niat tulus dari muslim untuk mendapat ridho Allah harus diiringi dengan usaha untuk mentaati perintahnya dan menjauhi larangannya. Dalam setiap transaksi pasti adanya akad, pembentukan akad haruslah berdasarkan kepada asas-asas umum Undang-undang Syari'ah, seperti asas kerelaan sebagaimana dan jaminan kesucian kontrak.

¹⁰ Amius Sodiq, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam", *Equilibrium* 3, No. 2 (2015): 389-391.

Prinsip asas kerelaan sebagaimana telah dinyatakan dalam al-Quran surah an-Nisa ayat 29 yang memberi pengawasan terhadap kezaliman dalam bermuamalah.¹¹

Kontrak kerja dalam hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan pokok yaitu:¹²

1) Bentuk dan Jenis Pekerjaan dimuat dalam kontrak

Bentuk atau jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang harus dimuat dalam kontrak kerja. Hal ini untuk memperjelas pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai. Selain itu mempekerjakan suatu pekerja yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan.

Menurut wawancara dengan pekerja *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya di dalam kontrak jelas telah memuat mengenai deskripsi pekerjaan dari pekerja. Pekerjaan tersebut berbeda-beda sesuai dengan bagian masing-masing. Dengan dimuatnya kontrak kerja pekerja mengetahui tanggung jawab dan wewenangnya dalam bekerja, sehingga tumpah tindih pekerjaan dapat diminimalisir.

2) Kejelasan Gaji

Hukum Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui.

Di dalam kontrak kerja yang telah disetujui pekerja PT. Kudus Alih Daya, mencantumkan besaran gaji yang diterima. Kendati gaji tersebut berbeda-beda sesuai dengan bagian masing-masing. Bagi pekerja harian gaji yang diterima sesuai dengan UMK, adapun gaji yang didapatkan oleh pekerja borongan memuat

¹¹ Bryan Aditya Kustiawan, "Tinjauan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 terhadap Sistem Kontrak Kerja *Outsourcing* di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Dago", *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah* 6, No.2 (2020), hlm. 770

¹² Bryan Aditya Kustiawan, "Tinjauan Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 terhadap Sistem Kontrak Kerja *Outsourcing* di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Dago", *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah* 6, No.2 (2020), hlm.771

ketentuan berapa gaji yang didapatkan mengikuti seberapa banyak volume kerja yang sudah dijalankan.

3) Batas waktu pekerjaan.

Batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang ada dalam kontrak kerja, karena dapat menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua belah pihak.

Dalam bekerja di PTT. Kudus Alih Daya terdapat batasan waktu, baik berupa batasan jam kerja ataupun batasan kontrak kerja. Untuk jam kerja harian mengikuti peraturan yang telah ditetapkan yaitu 8 jam kerja adapun untuk tenaga borongan dapat bekerja 10 jam, mengingat semakin lama mereka bekerja semakin banyak volume pekerjaan yang dijalankan. Sedangkan kontrak kerja melalui beberapa tahapan, yakni 1 bulan, 2 bulan kemudian 6 bulan.

b. Tercukupi kebutuhan fisiologis

Islam mengakui adanya kebutuhan ini. Dikarenakan hal ini merupakan kodrat setiap insan, ditunjukkan dengan beberapa ayat yang mengatur tentang konsumsi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat pertama dan utama bagi mempertahankan hidup dan kehidupan manusia (*survival*), misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan perumahan (tempat tinggal). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan hidup manusia yang paling dasar, dan setiap manusia memerlukannya kecuali. Oleh karenanya, kebutuhan fisiologis harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan lainnya dapat dipenuhi.¹³

Dalam memenuhi kebutuhannya pegawai *outsourcing* PT. Kudus Alih Daya tentu memerlukan sejumlah uang. berdasarkan wawancara dengan sejumlah pegawai ditemukan dua kategori pengeluaran. Kategori yang pertama ialah sebuah mereka yang masih berstatus lajang atau belum menikah, dalam satu bulan mereka mengeluarkan uang berada pada kisaran 1,2 juta. Rinciannya perawatan tubuh Rp. 300.000,-, bahan bakar minyak Rp. 3000.000,-, dan makan Rp. 600.000,-.

Kategori yang kedua ialah sebuah mereka yang telah menikah. Dalam satu bulan pengeluaran mereka berada

¹³ Djoko Purwanto, “*Komunikasi Bisnis*”, (Surakarta: Erlangga, 2006), hlm. 28.

pada kisaran 2 juta. Dengan rincian 1,2 juta untuk makan, Rp. 500.000,- untuk biaya sekolah, Rp. 300.000,- untuk bahan bakar minyak. Pengeluaran tersebut fluktuatif tiap bulannya.

Dari kedua kategori tersebut diketahui kelas rumah tangga memiliki pengeluaran yang lebih besar. Namun sesuai penuturan narasumber mereka berpandangan walaupun biaya yang dikeluarkan relatif tinggi dengan upaya penghematan di beberapa bagian dan penyesuaian maka kebutuhan fisiologis mereka tercukupi.

Berdasarkan perhitungan gaji yang diterima terbagi menjadi dua, untuk mereka yang kategori harian, nominal gaji Rp. 2.290.995/Bulan. Dengan potongan jaminan kecelakaan kerja (0,89%), kematian (0,3%), dan hari tua (2%). Maka mereka menerima Rp. 2.218.517. nominal tersebut lebih besar dibandingkan pengeluaran kategori lajang dan rumah tangga.

Golongan pegawai yang mendapatkan gaji borongan, mendapatkan gaji yang fluktuatif tergantung banyak sedikitnya order dan volume pekerjaan yang sudah dikerjakan. Namun secara umum mereka mendapatkan gaji yang lebih besar dari jenis harian. Besaran gaji maksimal yang dapat didapatkan Rp. 3.250.000, dengan potongan jaminan kecelakaan kerja (0,89%), kematian (0,3%), dan hari tua (2%). maka nominal uang yang diterima Rp. 3.147.183. Adapun gaji minimal yang mereka dapatkan ialah Rp. 2.000.000 dengan potongan jaminan-jaminan tersebut maka ditemukan nominal akhir Rp. 1.936.728. Nominal yang mereka dapatkan lebih besar dibandingkan pengeluaran kelas lajang namun lebih kecil dibandingkan dengan nominal kelas rumah tangga. Namun demikian, dengan beberapa penyesuain dan penghematan, serta sisa uang di bulan sebelumnya mereka dapat mencukupi kebutuhannya. Dikarenakan jumlah minimal ini sangat jarang mereka dapatkan.

Maka dapat disimpulkan pegawai *outsourcing* baik dari yang sudah berumah tangga maupun yang masih lajang. Baik mereka yang berstatus harian ataupun borongan secara fisiologis sejahtera.

c. Mendapatkan rasa aman

Kebutuhan ini juga dapat disebut dengan kebutuhan immaterial duniawi, ialah sebuah berupa kesenangan,

kenyamanan, kehormatan, keindahan, dan hal-hal meyenangkan lainnya.¹⁴ Islam memberikan panduan etika dalam berbisnis bagi perusahaan untuk berkontribusi pada masyarakat yang sesuai dengan prinsip kepercayaan transenden bermakna menghindari adanya eksternalitas dengan menjaga aset publik, dan melaksanakan berbagai usaha positif untuk memberi nilai tambah bagi aset publik tersebut. Berkontribusi pada masyarakat juga berarti memberikan rasa aman dan nyaman pada masyarakat sekitar perusahaan, dengan meningkatkan taraf hidup mereka. Memberikan berbagai usaha pengentasan kemiskinan dengan menggunakan sumber daya manusia yang mereka miliki.¹⁵

Beberapa faktor yang membentuk rasa aman bagi pekerja ialah sebuah rasa aman pada kondisi kerja, kecemasan dan jaminan sosial.¹⁶

1) Situasi Kerja

Setiap manusia dalam bekerja akan merasa nyaman apabila lingkungan ataupun kondisi tempat bekerja memberikan dukungan untuk mensukseskan pelaksanaan pekerjaan, sehingga dari dukungan situasi tempat bekerja yang kondusif akan memberikan pengaruh pada kepuasan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara terhadap para pekerja *outsourcing* rasa aman mereka terkait situasi kerja telah terpenuhi dilihat dari adanya hubungan baik dengan atasan dan pegawai, adanya arahan dari atasan apabila ada pekerjaan yang tidak dimengerti dan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka bekerja 6 hari dalam satu minggu, dengan durasi kerja 8 jam untuk harian dan 10 jam untuk pekerja borongan. Apabila sakit mereka dapat mengajukan izin untuk beristirahat. Dalam satu tahun mereka mendapatkan

¹⁴ Kadar M. Yusuf, “*Psikologi Qurani*” Jakarta: Amzah, 2019), hlm. 193.

¹⁵ Ika Yunia Fauzia, “*Etika Bisnis dalam Islam*”, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 203

¹⁶ Amelita Torianto, “Rasa Aman Pekerja *Outsourcing* (Studi Fenomonologi Pekerja *Outsourcing* di Surabaya)”, *Agora* 3, No. 2 (2015), hlm. 141.

hak untuk cuti 12 hari dan bilamana tidak diambil cuti tersebut dapat dikalkulasikan menjadi gaji.

2) Jaminan Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pekerja dengan atasannya maupun pekerja yang berbeda jenis pekerjaannya. Selain itu jaminan kesejahteraan meliputi sistem dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan. Promosi dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara pada responden, ditinjau dari segi fasilitas diketahui berbagai fasilitas yang diperlukan dalam bekerja telah disediakan oleh perusahaan. Ditinjau dari segi tunjangan para pekerja *outsourcing* mendapatkan beberapa jenis tunjangan diantaranya; tunjangan hari raya dan tunjangan pegawai berprestasi. Selain itu mereka juga mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua. Sesuai dengan peraturan perusahaan apabila mereka telah menjalankan kontrak dua tahun mereka berkesempatan untuk menjadi pegawai tetap sesuai dengan penilaian kerja pegawai.

3) Kecemasan

Individu merasakan proses emosi yang bercampur baur yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan atau pertentangan batin sehingga menimbulkan kegelisahan diri yaitu kegugupan atau ketegangan akibat dari tekanan yang diterimanya.

Menjadi pekerja *outsourcing* memang beresiko, berbagai hal yang tidak diinginkan dapat terjadi seperti pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikannya pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Kejadiankejadian seperti itu yang membuat para pekerja *outsourcing* ini merasa khawatir, status kerja mereka seakan-akan tipis dengan perlindungan hukum. Namun, jika pemutusan hubungan kerja terjadi, para pekerja ini tentunya harus diberikan uang ganti rugi oleh perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka jika pemutusan kerja tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja. Pegawai *outsourcing* di PT. Kudus Alih Daya merespon dengan santai dalamanggapi PHK sepihak yang

bisa saja dijalankan perusahaan, mereka memilih mencari pekerjaan lain daripada mengambil jalur hukum.

