

## BAB I PENDAHULUAN

### A . Latar Belakang Masalah

Islam memandang kemiskinan merupakan suatu hal yang bisa membahayakan akidah, akhlaq, kelogisan berfikir, keluarga dan juga masyarakat, sehingga Islam pun menganggapnya sebagai musibah dan bencana yang harus ditanggulangi.<sup>1</sup> Bahkan ada sebuah hadis yang menyatakan bahwasanya Rasulullah pun memohon perlindungan kepada Allah dari kemiskinan. Sebagaimana hadis yang diriwayatkan dari Abu Hurairah:<sup>2</sup>

أن رسول الله صلى الله عليه وسلم كان يقول: "اللهم إني أعوذ بك من الفقر وأعوذ بك من القلة والذلة وأعوذ بك أن أظلم أو أظلم"

*Sesungguhnya Rasulullah Saw berkata " Ya Allah sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu dari kemiskinan, kekurangan dan kehinaan, dan aku berlindung Kepada-Mu dari berbuat dzalim dan terdzalimi.*

Kemiskinan, merupakan sebuah persoalan yang tidak hanya terjadi pada masa lalu saja, bahkan di era modern sekalipun, tak urung dalam kajian sosiologi, persoalan kemiskinan di masyarakat menjadi salah satu patologi sosial yang harus diatasi.<sup>3</sup> Bahkan jauh-jauh hari Islam pun telah memberikan solusi untuk menanggulangi kemiskinan antara lain memerintah manusia untuk bekerja dalam rangka menaikkan taraf hidup mereka.

Namun seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, banyak perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk menghadapinya, *outsourcing* merupakan salah satu langkah yang perlu

<sup>1</sup> Yusuf Qardlawi, *Spektrum Zakat dalam membangun ekonomi kerakyatan*, Terj ( sari Narulita ), Zikrul Media Intelektual, 2005, hlm.24.

<sup>2</sup> Abdurra'uf Al-Munawi, *Faidlul Qadir*, Darul Ma'rifat, Beirut, 1972, jilid II , hlm.149.

<sup>3</sup> Suyanto Bagong, *Perangkap Kemiskinan; Problem dan Strategi Pengentasan dalam Pembangunan Desa*, Aditya Media, Yogyakarta, 2006, hlm. 2.

dipertimbangkan demi efisiensi perusahaan. Dengan adanya *outsourcing*, perusahaan dapat fokus terhadap pekerjaan inti sedangkan pekerjaan rutin yang bersifat kurang strategis dialih dayakan pada perusahaan *outsourcing*. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), sementara pekerja *outsourcing* hanya memikirkan bagaimana mengentaskan kemiskinannya, atau meningkatkan kesejahteraan hidup dan keluarganya. Penggunaan *outsourcing* tidak hanya oleh perusahaan saja tetapi juga lembaga dan instansi pendidikan juga. Banyak universitas sudah menggunakan tenaga *outsourcing* untuk menangani kegiatan sehari-hari mereka yang bersifat tidak utama.

Meningkatnya kecenderungan perusahaan-perusahaan besar, baik yang berstatus swasta nasional maupun Badan Usaha Milik Negara, - termasuk lembaga dan instansi pendidikan- dalam menggunakan pekerja/buruh *outsourcing* melalui perusahaan jasa penyedia tenaga kerja/buruh itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:<sup>4</sup>

*Pertama*, pengguna tenaga kerja/buruh *outsourcing* tidak harus mengalokasikan waktu dan tenaganya secara khusus untuk melakukan perekrutan tenaga/buruh yang diperlukan, bahkan dapat diproses dalam waktu relatif singkat. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi waktu dan tenaga untuk memperoleh tenaga/buruh yang diharapkan.

*Kedua*, pengguna tenaga kerja/buruh secara *outsourcing* terlepas dari kewajiban ideal untuk program pengembangan karir pekerja *outsourcing* yang mereka gunakan, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* terlepas juga dari kewajiban memberikan jaminan sosial, dan terlepas dari beban tunjangan tahunan. Semua ini memberikan makna positif dalam konteks pengurangan biaya

---

<sup>4</sup> Interpretasi dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, bandingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bandingkan pula pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

operasional perusahaan. Bahkan ketika terjadi konflik tentang penyesuaian gaji atau terjadi persoalan yang menyangkut mengenai kepentingan pekerja/buruh, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* dapat mengalihkan persoalan tersebut kepada perusahaan penyedia tenaga kerja/buruh.

*Ketiga*, pengguna tenaga kerja *outsourcing* dapat leluasa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dibayang-bayangi tuntutan hukum. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, akan merugikan pihak pekerja, diantaranya:<sup>5</sup>

- a. Pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.
- b. Dalam hal mencari pekerjaan lagi ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar-masuk perusahaan), biaya surat lamaran, fotokopi surat-surat dan lain-lain.
- c. Biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapat pekerjaan pengganti.
- d. Menambah beban pemerintah, dengan bertambah banyaknya pengangguran akan menimbulkan dampak yang negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa dan negara.

Walaupun sudah ada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengelolaan tenaga kerja, dan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 19 tahun 2012 yang mengatur masalah *outsourcing* khususnya pada pasal 29 mengenai jaminan keberlangsungan buruh *outsourcing* terhadap objek kerja yang tetap ada beserta perlindungannya, namun masih saja kita saksikan, khususnya pada saat hari buruh sedunia (*May Day*), isu-isu demonstrasi pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh selalu mengarah pada tuntutan agar pemerintah segera menghapuskan system *outsourcing* yang dianggap sebagai bentuk perbudakan

---

<sup>5</sup> Alfredo Risano, *Penggunaan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan*, Makalah Ekonomi Universitas Airlangga, Surabaya, 2006.

modern.<sup>6</sup> Signifikansi dari peristiwa-peristiwa tersebut memperlihatkan adanya peningkatan resistensi dan militansi pekerja/buruh yang selama ini mengalami berbagai ketertindasan secara ekonomi dan sosial sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Salamah, dkk. dalam penelitiannya “Outsourcing Sumber daya Manusia : Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan “, menyimpulkan bahwa, *outsourcing* sumber daya manusia merupakan strategi yang banyak memberikan manfaat bagi *vendor*, disamping beberapa resiko yang harus dihadapi, sedangkan manfaat setrategi *outsourcing* sumberdaya manusia dari perspektif karyawan hanya dirasakan ketika mereka masih baru bekerja, memperoleh pekerjaan dan sebagai arena belajar untuk bekal mencari pekerjaan yang lebih baik. Ketika akhir satu tahun karyawan bekerja, mulai terasa resiko yang harus ditanggung, mungkin kontrak tidak dilanjutkan, mulai berfikir tentang karier dan masa depan yang tidak jelas, mulai terasa perbedaan dengan karyawan tetap perusahaan tempatnya bekerja dan berbagai penyimpangan terhadap ketentuan ketenaga kerjaan yang dilakukan oleh perusahaan vendor.<sup>7</sup>

Barzah Latupono dalam penelitiannya “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*outsourcing*) di Kota Ambon” menyimpulkan bahwa salah satu bentuk hak asasi pekerja *outsourcing* adalah jaminan untuk dilindungi sesuai dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan serta pancasila dan tujuan Negara yang tercantum dalam UUD 1945. Akan tetapi hak-hak asasi pekerja khusus pekerja kontrak (*outsourcing*) yang sudah ada dalam peraturan perundang-undangan dinegara kita belum bisa diterapkan terhadap kasus-kasus yang terjadi pada pekerja kontrak khususnya di Maluku, hal itu di

<sup>6</sup> www. Republika.co.id. diunduh pada 11 September 2015.

<sup>7</sup> Salamah, dkk, “Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan”, Jurnal *Aplikasi Manajemen*, hlm 10, Vol 9 No I, 2011.

sebabkan antara lain kurangnya pengawasan dan kurangnya pemahaman pimpinan perusahaan atau buruh tentang hak dan kewajiban mereka.<sup>8</sup>

Rio Tutri, dalam penelitiannya “ Buruh dan Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan Yang Dialami Buruh *Outsourcing*)” menyimpulkan bahwa tindakan-tindakan buruh kontrak/*outsourcing* memunculkan sebuah masarakat dengan ekspresi atau gaya hidup spesifik yang dipengaruhi oleh pendapatan mereka yang rendah, Sehingga dalam menjalani kehidupannya buruh kontrak/*outsourcing* selalu mempunyai pertimbangan-pertimbangan dalam setiap tindakanya, seperti menyewa rumah dengan harga yang murah meskipun dengan kondisi seadanya dan dilakukan secara kolektif, kepemilikan barang-barang atau benda dan juga pada umumnya tidak memiliki barang-barang yang begitu banyak karena mereka tidak dapat menyisakan pendapatan mereka untuk membeli barang-barang tersebut sebab pendapatan mereka hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, walaupun ada sebagian buruh kontrak yang sudah berani mengkredit sepeda motor tetapi mereka menganggap mengkredit sepeda motor adalah cara untuk menyisihkan pendapatan dan motor adalah tabungan bagi mereka. Pendapatan buruh kontrak/*outsourcing* tersebut rendah karena mereka tidak mendapatkan tunjangan, walaupun ada sebagian yang mendapatkan tunjangan tetapi hanya tunjangan makan dan tunjangan kehadiran saja dari perusahaan yang mempekerjakannya, sehingga buruh kontrak/*outsourcing* tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari tak jarang diantara mereka saling pinjam meminjam uang tetapi dalam jumlah yang relatif tidak begitu banyak, karena mereka menyadari bahwa mereka sama-sama mempunyai pendapatan rendah. Bahkan pola hidup berhutang diwarung-warung dan membayarnya ketika menerima upah dari tempat bekerja sudah mejadi kebiasaan yang akhirnya menjadikan warung sebagai tujuan tempat berhutang. Buruh kontrak/*outsourcing* pada umumnya tidak mempunyai pekerjaan tambahan sebab sebagian besar dari waktu mereka dihabiskan dalam perusahaan tempat mereka bekerja dan setelah pulang bekerja mereka sudah dalam kondisi lelah yang tidak memungkinkan lagi

---

<sup>8</sup> Barzah Latupono “ Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon ” Jurnal *Sasi* Vol. 17 No.3 Bulan Juli-September 2011.

untuk melakukan pekerjaan lainnya, serta mereka juga tidak memiliki skill yang cukup untuk membuka usaha lainnya.<sup>9</sup>

Kompleksitas *outsourcing* bagaikan dilema, disatu sisi menyakitkan pekerja / buruh karena tidak adanya jaminan masa depan, misalnya kemungkinan kontrak tidak dilanjutkan, mulai berfikir tentang karir dan masa depan yang tidak jelas dan sebagainya, tapi disisi lain justru memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (penyedia jasa *outsourcing*) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan, mengingat banyaknya pencari kerja di kabupaten Kudus pada tahun 2014 yang mendaftar di Disnaker adalah sebesar 5.526 orang dan didominasi oleh tamatan SLTA atau yang sederajat sebesar 4116 orang<sup>10</sup>.

PT Spirit Krida Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan PT Etoservice yang mana PT Etoservice sendiri berdiri pada tahun 2005 dan bergerak dibidang penyedia jasa *outsourcing*. Dalam perkembangannya mengingat semakin ketatnya persaingan dibidang penyedia tenaga kerja *outsourcing*, PT Etoservice membuka anak perusahaan dibidang yang sama dengan nama PT Spirit Krida Indonesia sejak tahun 2012. Perusahaan ini melakukan kerjasama dengan beberapa instansi pemerintahan dalam rangka menyediakan jasa pelayanan antara lain *cleaning service, security*, dan perawatan gedung perkantoran, termasuk bekerjasama dengan salah satu instansi atau lembaga pendidikan tinggi di Kudus. Dengan adanya PT Spirit Krida Indonesia, setidaknya bisa meringankan beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran, mengingat banyaknya pencari kerja seperti dijelaskan di atas, apalagi PT Spirit Krida Indonesia juga menerima pekerja dengan jenjang pendidikan minimal SLTP atau yang sederajat. Tidak berhenti disitu saja, rencana PT Spirit Krida Indonesia juga akan mengembangkan usahanya yaitu penyedia pengadaan tenaga kerja. Langkah yang dilakukan PT Spirit Krida Indonesia sudah selayaknya mendapat apresiasi, karena dapat membuka lapangan pekerjaan serta

<sup>9</sup> Rio Tutri, “*Buruh dan Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan Yang Dialami Buruh Outsourcing)*”, Jurnal Menara Ilmu, Vol. IX Jilid I No. 56 Maret 2015.

<sup>10</sup> BPS Kabupaten Kudus & BAPPEDA Kabupaten Kudus, *Profil Kudus Dalam Angka 2013/2014*, hlm 106.

setidaknya dapat meringankan beban pemerintah dalam rangka menanggulangi pengangguran. Namun dari sudut pandang buruh (*outsourcing*) keberadaan *outsourcing* dianggap sebuah penindasan, hal tersebut terlihat masih maraknya unjuk rasa agar sistem *outsourcing* segera dihapus, termasuk tuntutan penegakan hukum perburuhan, salah satunya pelanggaran yang sering terjadi terkait penerapan sistem alih daya (*outsourcing*). Bahkan di PT Spirit Krida Indonesia, adanya dugaan pelanggaran tersebut pun terjadi, salah satunya seperti diungkapkan oleh salah satu pekerja :

“Gaji/Upah yang saya terima berdasarkan tulisan yang tertera pada buku tanda terima setiap tanggal 10 adalah Rp. 1.380.000, namun yang diberikan hanya Rp.1.100.000, karena yang Rp. 280.000, dipotong oleh perusahaan yang katanya untuk biaya pelatihan, dan iuran BPJS, akan tetapi slip gaji/upah tidak diberikan kepada saya atau ditumpuk lagi ke perusahaan”<sup>11</sup>

Apa yang disampaikan pekerja di atas mengasumsikan adanya pelanggaran, yaitu adanya dugaan pembayaran upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagaimana diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, BAB IV pasal 15, ayat 1. Dugaan tersebut wajar kiranya karena PT Spirit Krida Indonesia tidak memberikan slip gaji kepada pekerja sehingga mereka tidak tahu persis tentang komponen upah minimum yang ia terima, padahal dalam PP No 78 tahun 2015 tentang pengupahan, bagian ketiga cara pembayaran pasal 17 ayat 2 disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah diberikan. Belum lagi tentang lamanya masa kerja, di PT Spirit Krida Indonesia hal itu tidak diperhatikan sama sekali sehingga tunjangan tentang hal ini pun tidak ada, karena kontrak kerja mereka dengan perusahaan selalu diperbarui selama satu tahun sekali.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Sdr Agus(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

Berangkat dari beberapa hasil penelitian di atas, serta temuan dilapangan maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis kesejahteraan karyawan *outsourcing* untuk melengkapi penelitian terdahulu dengan judul penelitian “*Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Karyawan*”(Studi Empiris Karyawan *Outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia)

### B . Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja dimensi-dimensi kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam Perspektif Karyawan?
2. Dimensi apa saja yang dominan dalam kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam Perspektif karyawan ?

### C . Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. apa saja dimensi-dimensi kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam Perspektif karyawan.
2. Menganalisis dimensi apa saja yang dominan dalam kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam Perspektif karyawan.

### D . Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis. Manfaat hasil penelitian ini secara teoritis adalah :
  - a) Dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan Ilmu Ekonomi Islam.

b) Dapat menambah kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Islam khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh (karyawan) *outsourcing*.

2 . Secara praktis. Manfaat hasil penelitian ini secara praktis adalah :

- a) Dapat menjadi bahan masukan bagi pihak penyedia jasa *outsourcing* khususnya PT Spirit Krida Indonesia, supaya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya.
- b) Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pengguna Jasa *outsourcing* agar dapat memberikan masukan ke *vendor* mengenai kesejahteraan karyawan *outsourcing* sesuai dengan perspektif karyawan.

#### E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pembacaan tesis ini, maka tesis dipaparkan dalam lima bab yaitu :

Bab I , Pendahuluan yang merupakan pengantar dari tesis yang berisi : Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Batasan masalah, dan manfaat penelitian,serta sistematika penulisan

Selanjutnya Bab II, landasan teori yang berisi : Konsep-konsep kesejahteraan, dan konsep tentang *outsourcing*, sebagai acuan untuk menganalisis data.

Kemudian Metode penelitian ditulis pada bab III sebagai pedoman peneliti dalam pembuatan tesis yang berisi : Jenis dan pendekatan penelitian, obyek dan subyek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, Uji keabsahan data melalui metode triangulasi.

Hasil Penelitian dipaparkan dalam Bab IV yang merupakan inti dari pembuatan hasil tesis dalam menjawab 2 rumusan masalah yang berisi : Gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis dan pembahasan data penelitian.

Akhirnya intisari dari bahasan penelitian dituangkan dalam Bab V Penutup yang berisi : Kesimpulan dan Saran – Saran.