

BAB II

LANDASAN TEORI

A . Kesejahteraan

1 . Pengertian Kesejahteraan

Manusia atau tenaga kerja merupakan sumber nilai terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja sebuah perusahaan bukanlah apa-apa. Oleh karena itu sebuah perusahaan setelah mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasinya, maka diperlukan adanya pemeliharaan terhadap mereka sebagai upaya untuk mempertahankan stamina mereka dalam melakukan pekerjaannya, diantaranya dengan memperbaiki kesejahteraan mereka. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena dianggap mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah "balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat".¹ Sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah.²

Sedangkan menurut Hariandja "tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik" Disebut juga dengan program-program kesejahteraan atau *benefit and service*, kompensasi

¹ Malayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, 2003, hlm.185.

² *Ibid.*

pelengkap dan lain-lain.³ Lebih lanjut Hariandja mengatakan apapun istilah yang digunakan, maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi⁴. Sedangkan Wibowo menyatakan bahwa pada umumnya tunjangan tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, menurutnya tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.⁵

Simamora mengemukakan bahwa tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melandungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini⁶. Sedangkan Wungu dan Brotoharsono mengatakan bahwa "tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*."

Sedangkan menurut UU tentang ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah "suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keinginan yang bersifat material dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".⁸

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah imbalan diluar gaji atau upah (kompensasi

³Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, 2009. Hlm. 279.

⁴ *Ibid.*

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, 2013. hlm.349.

⁶ Simamora. Dalam M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali pers, 2012, hlm. 229.

⁷ *Ibid.*

⁸ UU ketenagakerjaan No 13 tahun 2003, Bab I pasal 1.

langsung), atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan⁹) yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan atas keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji. Termasuk ruang lingkup program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan, kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap *benefit and service*, dan lain-lain dengan berbagai macam istilah yang berbeda, namun tujuannya sama. Selanjutnya Menurut Hasibuan¹⁰ antara kompensasi langsung (gaji /upah) dengan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) terdapat persamaan dan juga perbedaan, persamaan diantara keduanya antara lain sebagai berikut :

- Gaji / upah (kompensasi langsung) dan kesejahteraan karyawan (kompensasi tidak langsung) adalah sama-sama merupakan pendapatan (*outcomes*) bagi karyawan.
- Pemberian gaji / upah dan kesejahteraan bertujuan sama yakni memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan ketertarikan karyawan.
- Gaji / upah dan kesejahteraan adalah biaya bagi perusahaan
- Pemberian gaji / upah dan kesejahteraan dibenarkan oleh peraturan legal, jadi bisa dimasukkan dalam neraca fiskal perusahaan tersebut.

Sedangkan perbedaan antara keduanya antara lain

- Gaji / upah adalah hak karyawan untuk menerimanya dan menjadi kewajiban perusahaan membayarnya
- Gaji / upah wajib dibayar perusahaan sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja. Bukan merupakan kewajiban perusahaan atau sewaktu-waktu dapat ditiadakan.
- Gaji / upah harus dibayar dengan finansial (uang / barang), sedangkan kesejahteraan diberikan dengan finansial dan non finansial (fasilitas)

⁹ Moorhead & Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat, 2013, hlm.160.

¹⁰ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit*, hlm.186-187.

- d. Gaji / upah waktu dan besarnya tertentu, sedangkan kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu.

2 . Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Baik dari persamaan maupun perbedaan antara kompensasi langsung dan kesejahteraan karyawan, bisa disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan diberikan setelah perusahaan melakukan kewajibannya dengan memberikan upah atau gaji kepada karyawan, dan selanjutnya pemberian kesejahteraan sendiri diberikan berdasarkan atas kebijaksanaan perusahaan. Oleh karena itu kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya perusahaan, karyawan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.¹¹ Adapun tujuan pemberian kesejahteraan menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:¹²

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktifitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

¹¹ *Ibid*, hlm.187.

¹² *Ibid*.

Sedangkan menurut Hariandja tujuan dari program kesejahteraan adalah :¹³

- a. Membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya (diluar kebutuhan rasa adil)
- b. Meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan
- c. Meningkatkan produktivitas,
- d. Mengurangi perputaran kerja, dan
- e. Mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi.

3 . Dimensi-dimensi Kesejahteraan

Bicara tentang kesejahteraan karyawan tidak terlepas dari masalah kompensasi, karena seperti dijelaskan di atas bahwa program kesejahteraan atau tunjangan karyawan (disebut juga dengan istilah kompensasi tidak langsung) menurut Simamora adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melingkupi gaji pokok yang dibayarkan sebagian atau semuanya oleh perusahaan¹⁴. Oleh karena itu kompensasi langsung (*direct compensation*) dalam hal ini mencakup gaji dan insentif merupakan suatu kewajiban perusahaan yang dibenarkan kepada karyawan sebagai imbal balik atas jerih payah yang telah dilakukan oleh karyawan. Disamping itu kompensasi merupakan sumber pendapatan karyawan, dengan pendapatan tersebut ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok hidupnya. Sekaligus merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.¹⁵

Menurut Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :¹⁶

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif.

¹³Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Op.Cit, hlm.279.

¹⁴ Simamora, dalam M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Op.Cit, hlm.229.

¹⁵ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Op.Cit. hlm.216.

¹⁶ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Op.Cit, hlm.118.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation / employee welfare*)

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*).

Menurut Hani Handoko, kompensasi adalah “ pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.¹⁷ Sedangkan menurut Hasibuan, kompensasi adalah “ semua pendapatan yang berbentuk uang, atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan kompensasi (langsung) ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.¹⁸ Kompensasi ini berupa gaji, upah dan upah insentif.

1) Gaji & Upah

Menurut Moehariono, Gaji (*salary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya¹⁹. Menurutnya gaji juga sering disebut dengan upah dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi. Yang membedakan keduanya adalah masalah kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja, dimana seseorang mendapatkan gaji jika ikatan kerjanya kuat jika ikatan kerjanya kurang kuat maka ia mendapatkan upah. Sedangkan jika dilihat dari segi jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu.

2) Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya, diadakannya insentif oleh perusahaan bertujuan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.²⁰

¹⁷ T.Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE Yogyakarta, 2003, hlm.245.

¹⁸ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit*, hlm.118.

¹⁹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Op.Cit*. hlm. 252.

²⁰ *Ibid*, hlm.259.

Menurut Siagian dewasa ini sistem insentif yang dikenal dapat digolongkan menjadi dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual²¹, (seperti *piecework*, bonus produksi, komisi, kurva kematangan) dan sistem insentif pada tingkat kelompok (seperti insentif produksi, bagi keuntungan, dan pengurangan biaya).²²

1) Sistem Insentif individual

a) *Piecework*, yaitu insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Sebagai contoh, dalam kegiatan perakitan, jika pada satu kurun waktu tertentu, misalnya satu hari atau satu minggu, satu kelompok kerja menghasilkan sejumlah unit produksi, penghasilan setiap karyawan dihitung atas dasar jumlah unit yang mereka hasilkan. Sehingga semakin banyak unit produksi yang mereka hasilkan, makin tinggi pula insentif yang diterimanya.

b) Bonus produksi, insentif ini diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Menurut Siagian ada tiga bentuk melampaui tingkat produksi. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan penghitungan progresif. Artinya, semakin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.²³

c) Komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. *Pertama*, karyawan memperoleh gaji pokok, akan tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. *Kedua*, karyawan memperoleh penghasilan

²¹ Yaitu, suatu insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya. (Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 357).

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2009, hlm.268.

²³ *Ibid*, hlm.269.

semata-mata berupa komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan tertentu, seperti penjualan kendaraan bermotor.

d) Kurva kematangan, suatu sistem kompensasi yang diberikan kepada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, maka dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal, maka kepadanya diberikan insentif tertentu. Dengan demikian, meskipun golongan pangkat dan ruang gaji sudah maksimal, penghasilan riil mereka masih dapat ditingkatkan.²⁴

e) Insentif bagi para eksekutif, pada umumnya sistem insentif bagi para manajer mendapat perhatian khusus mengingat pentingnya peranan para manajer dalam menjalankan dan mengemudikan roda perusahaan. Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam, misalnya manajer yang relatif masih muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra tersebut sangat mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga. Sebaliknya, manajer yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati di hari tua, misalnya setelah pensiun. Pada waktu dimasa tua hasilnya akan berkurang, maka untuk kepentingan seperti itu perusahaan menawarkan pembelian saham kepada mereka dengan harga yang mempunyai daya tarik kuat bagi manajer untuk membelinya. Sistem insentif apapun yang diterapkan bagi para eksekutif yang jelas ialah bahwa sistem tersebut dikaitkan dengan prestasi organisasi, bukan atas prestasi karyawan atau satuan kerja tertentu.²⁵

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, hlm.271.

2) Sistem insentif Kelompok.

Menurut Siagian,²⁶ rencana sistem insentif kelompok, merupakan suatu penghargaan atas keberhasilan kolektif, yang bentuknya antara lain :

a) Rencana insentif produksi, yaitu suatu rencana jangka pendek dimana pada saat tertentu perusahaan menghadapi persaingan ketat. Pada saat-saat tersebut biasanya suatu perusahaan sangat tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul, sehingga karyawan didorong untuk meningkatkan produktivitasnya dengan iming-iming jika mereka dapat melampaui target produksi normal, kepada mereka akan diberikan bonus.

Salah satu kelemahan sistem ini adalah, jika ada karyawan yang menunjukkan target produktivitas yang tidak setinggi yang diharapkan, maka karyawan lain akan menekannya supaya lebih produktif, karena jika tidak semua anggota kelompok tidak akan menerima bonus atau insentif ekstra yang mereka dambakan.

b). Bagi keuntungan, yaitu suatu perusahaan membagikan keuntungan yang diperoleh kepada para pekerjanya. Ada dua manfaat besar dari sistem ini, yaitu

1) Para karyawan terdorong bekerja secara produktif, karena mereka akan mendapatkan keuntungan jika mereka berakibat pada keuntungan perusahaan, maka mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.

2) Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan sepeasaan dengan pihak manajemen karena peran karyawan di ikut sertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

c) Pengurangan biaya, yaitu suatu rencana dimana perusahaan mendorong kepada para karyawannya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang

²⁶ *Ibid*, hlm.272.

dikeluarkan, baik untuk kepentingan produksi, pemasaran maupun dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan perkantoran, sehingga hasil penghematan itu dibagikan kepada para karyawan sebagai insentif finansial.

Adapun dalam menentukan besarnya kompensasi (langsung) ada beberapa teori yang biasanya digunakan sebagai dasar penentuannya :²⁷

Pertama : Teori kompensasi ekonomi pasar. Yaitu penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar menawar negoisasi atau negoisasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh, dengan pihak manajemen perusahaan. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan kelas atas (besar) yang sanggup membayar tinggi pada pekerjanya dengan timbal balik kualitas pekerja yang terbaik.

Kedua : Teori kompensasi standar hidup yaitu sistem kompensasi di mana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tenteram dan sejahtera mencakup jaminan pensiun hari tua, tabungan pendidikan, tempat tinggal, transportasi dan lain sebagainya. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan swasta tingkat menengah dan instansi pemerintah.

Ketiga : Teori kompensasi kemampuan membayar yaitu suatu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesuikannya dengan keuntungan atau pendapatan atau keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan mendapatkan keuntungan besar maka karyawan diberikan kompensasi tambahan, namun jika perusahaan mengalami kerugian maka karyawan juga akan mendapat pengurangan kompensasinya. Teori ini biasanya dilakukan oleh UKM - UKM atau perusahaan kecil yang baru memulai usahanya dimana mereka belum mampu membayar pekerjanya sesuai standar pemerintah yang telah ditetapkan.

Disamping teori di atas ada hal lain yang lebih penting yang harus diperhatikan dalam menetapkan kompensasi, yaitu: asas keadilan dan asas

²⁷ *Ibid*, hlm.250.

kelayakan dan kewajaran, serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak tersebut harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah dan kepuasan karyawan.²⁸

a) Asas keadilan, yaitu besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti menyamaratakan kompensasi bagi seluruh karyawan, akan tetapi asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas kelayakan dan kewajaran. Yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Oleh karena itu manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal (UMP atau UMK peraturan pemerintah, kelayakan perusahaan lainnya) konsistensi yang sedang berlaku.

Selanjutnya dapat dikemukakan penetapan UMP (upah minimum propinsi) atau UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum. Disitu (BAB II pasal 3) dijelaskan bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adapun standar KHL sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak pada Bab I pasal 1 ketentuan umum adalah kebutuhan seorang pekerja / buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan, sehingga SK Gubernur Jawa

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja*, Op.Cit, hlm.252.

Tengah No 560 / 85 Tahun 2014 memutuskan bahwa Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2015 adalah sebesar Rp. 1.380.000. upah tersebut terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.²⁹

- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) karena tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja dan diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan wisata dan lain-lain.

Selain kompensasi langsung, apabila dilandasi pada dasarnya maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktifitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi.³⁰

Program kompensasi semacam ini dipandang dari sudut perusahaan, disamping keuntungan di atas, biaya yang dikeluarkan khususnya untuk fasilitas pelayanan seperti sarana olahraga, pelayanan komputer dan sarana tempat ibadah akan lebih murah daripada biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Sedangkan dari sudut karyawan juga sangat menguntungkan atau lebih menarik, sebab daripada harus pergi ketempat lain untuk mendapatkan pelayanan yang sama, secara individual mungkin biayanya bisa lebih tinggi, sehingga jenis kompensasi ini menjadi sesuatu yang sangat dipertimbangkan oleh pegawai di luar gaji dan insentif.

²⁹ Yang dimaksud tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja / buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu. (penjelasan pasal 94 UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan).

³⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Op.Cit.*, hlm.279.

4. Jenis-jenis Program Kesejahteraan

Beberapa program kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat berbeda-beda jenis dan jumlahnya. Hani handoko dalam Marihot Tua Efendi mengklasifikasikannya sebagai berikut:³¹

- a. *Time-off benefit* yang meliputi hari-hari sakit, liburan, cuti, dan alasan-alasan lain.
- b. jaminan terhadap resiko ekonomi.
- c. program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan lain-lain.
- d. tunjangan-tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

Dessler mengklasifikasikannya sebagai berikut :³²

- a. pembayaran untuk waktu tidak bekerja. Seperti cuti sakit, hari libur dan sebagainya.
- b. tunjangan asuransi. Seperti asuransi jiwa, rumah sakit, medis dan cacat.
- c. tunjangan pensiun.
- d. pelayanan.
 - 1) pelayanan pribadi, seperti pelayanan masalah hukum, kredit, konseling, kesempatan sosial dan rekreasional.
 - 2) pelayanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Seperti tunjangan perawatan anak, maupun orang tua, dan transportasi.

Sedangkan Hasibuan mengklasifikasikan jenis-jenis kesejahteraan sebagai berikut :³³

³¹ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Op.Cit*, 2009, hlm.280.

³² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, 2005, terj, hlm.144.

³³ Malayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit*, hlm.188.

a. Ekonomis. Seperti uang pensiun, uang makan, uang transport, Uang lebaran, bonus atau gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas dan uang pengobatan.

b. Fasilitas. Seperti menyediakan Musholla, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, serta pemberian izin.

c. Pelayanan. Seperti puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, dan kredit rumah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa program tunjangan dan peningkatan kesejahteraan dapat dikategorikan menjadi lima, yaitu:³⁴

1. Pembayaran upah tidak efektif dengan alasan tertentu.
2. Jaminan terhadap resiko kerja.
3. Program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
4. Program yang berkaitan dengan pengembangan diri karyawan, dan
5. Tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang.

Beberapa program diatas pada dasarnya adalah untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan apa-apa yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Namun kebutuhan setiap karyawan tidaklah sama, begitu pula kemampuan perusahaan. Hal ini dapat diatasi oleh karena itu pihak manajemen sepatutnya mempertimbangkan hal ini melalui rencana tunjangan fleksibel atau rencana tunjangan kafetaria, yaitu suatu rencana dimana pengusaha memberikan setiap karyawan dengan anggaran dana tunjangan, dan membiarkan orang itu menghabiskan tunjangan yang dipilihnya.³⁵ Menurut Wibowo³⁶ tunjangan dengan gaya kafetaria dapat memberikan keuntungan yang berbeda. *Pertama*, memperbolehkan pekerja bermain secara aktif daripada peran pasif dalam

³⁴ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Op.Cit*, hlm.283.

³⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit*, hlm.173.

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, 2013, hlm.374-375.

menentukan alokasi *fringe benefits*. *Kedua*, pekerja menerima tunjangan yang mempunyai nilai pribadi tinggi bagi mereka. *Ketiga*, gaya kafetaria membuat nilai ekonomis jaminan sosial jelas bagi setiap pekerja.

5 . Acuan Dasar Program Kesejahteraan Karyawan

Dalam merencanakan program kesejahteraan karyawan, acuan dasar yang digunakan bertolak dari asumsi bahwa karyawan bukanlah sekedar faktor produksi, melainkan sumber nilai yang terpenting (aset). Oleh karena itu karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks. Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum. Jika mereka telah mencapai satu kategori kebutuhan, mereka akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya.³⁷ Hierarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama : kebutuhan fisik. Misalnya makan, minum, istirahat, dan pakaian, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian (*time off benefit*).

Kedua : kebutuhan rasa aman. Misalnya kebutuhan rasa aman bilamana sewaktu-waktu berhalangan kerja, sehingga pekerjaan yang tidak terhindarkan seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti pendirian klinik, sarana olahraga, dan lain-lain.

Ketiga : kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yang sering kali tidak terpenuhi akibat kesibukan kerja dalam suatu struktur yang sangat formal. Oleh karena itu kebutuhan sosial ini menghendaki diadakannya program-program rekreasi bersama, olahraga bersama atau dalam waktu-waktu

³⁷ Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, Buku 2, Salemba Empat, 2001, terj. Saroyini W.R. Salib, Ph. D. hlm.4.

tertentu dimana pegawai membutuhkan biaya tambahan seperti hari raya idul fitri perusahaan memberikan gaji ekstra yang kita kenal dengan THR.

Keempat : kebutuhan pengakuan.yaitu pengakuan terhadap status dan prestasi seseorang. Dalam hal ini bisa berupa perusahaan meminjamkan aset yang dimiliki kepada pegawai, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan.

Kelima : kebutuhan aktualisasi diri. Yaitu kebutuhan mengembangkan diri dengan program-program pendidikan, latihan dan sebagainya.



Terkait dengan teori di atas ketika masing-masing kebutuhan telah terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi menurut Maslow, jika seorang manajer ingin memotivasi seseorang, Ia harus memahami tingkat hirarki dimana seseorang tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat di atasnya atau

jenjang berikutnya.³⁸ Selanjutnya Maslow memisahkan kelima kebutuhan tersebut ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisik dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan atau pengakuan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas.³⁹ Perbedaan kedua tingkatan tersebut didasarkan pada dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang), sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal (seperti imbalan kerja, kontrak serikat kerja, dan masa jabatan).⁴⁰

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa seorang karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika pelaksanaan pekerjaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Gaji, upah atau uang merupakan sarana yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik. Oleh karena itu dengan memberikan gaji atau upah yang layak kepada karyawan merupakan faktor motivasional yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, meskipun gaji dapat juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Selanjutnya jika kebutuhan fisik terpenuhi kebutuhan rasa aman akan meningkat intensitasnya. Maka program kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan, pensiun, asuransi dan keselamatan kerja merupakan faktor motivasional yang penting. Berikutnya penyediaan sarana-sarana ibadah, olahraga, dan berbagai kegiatan yang bersifat sosial yang meningkatkan terjadinya interaksi yang intensif di antara para karyawan juga merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat ketiga, kemudian meminjamkan aset yang dimiliki kepada pegawai, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan dan sebagainya merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat ke empat, dan puncaknya adanya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi diri melalui program pendidikan juga menjadi faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang paling atas,

³⁸ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, penerjemah : Diana Angelica, dkk, Salemba Empat, 2008, hlm.224..

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

meskipun dalam hal ini tidak semua karyawan memiliki intensitas kebutuhan untuk hal ini.

B . Konsep Kesejahteraan dalam Islam

1. Konsep Kesejahteraan dalam Al-Qur'an

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kesejahteraan merupakan kata benda yang mempunyai arti hal atau keadaan sejahtera; keamanan, keselamatan dan ketentraman. Sedangkan kata sejahtera yang merupakan kata sifat memiliki arti aman sentosa dan makmur, selamat (terlepas dari semua gangguan).

Kata sejahtera dalam kamus *lisan al-‘Arab*⁴¹ dapat dirujuk pada lafadz رفه *rafah* yang berarti الرفاهية والفاهمة والرفهية *hidup lapang, dan hidup nyaman* begitu pula dalam kamus *Al-mu'jam Al-wasith* kata رفه يرفه ورفوها *yang berarti اصاب نعمة وسعة من الرزق mendapatkan ni'mat dan keluasaan rizqi* , يقال : رفه عيشه : اتسع ولان *seseorang dikatakan nyaman hidupnya : yakni lapang dan kecukupan*.⁴² Dalam *Mu'jam Musthalahatu al-'Ulûm al-Ijtimâ'iyah* kesejahteraan “welfare” adalah الرفاهية : الحالة التي تتحقق فيها الحاجات الأساسية للفرد والجمع من عداة وتعليم وصحة وثأمن ضد كوارث الحياة⁴³

“Kesejahteraan (welfare) adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan asuransi terhadap bencana”.

Dari penjelasan di atas kata رفه *nyaman / lapang* dapat dijadikan kata kunci untuk mencari gambaran kesejahteraan dalam Al-qur'an. Kata tersebut di dalam Al-qur'an disebut tiga kali :⁴⁴

⁴¹ Ibnu Mandzur, *Lisan al-Arab*, Dar al-fikr, 1997, juz 13, hlm.492.

⁴² Kamus *Al-Mu'jam al-Wasith*, Jumhuriyyah Mishra al-Arabiyyah, Mujamma' al-Lughoh al-Arabiyyah, Cet IV, 2004, hlm.362-363.

⁴³ Ahmad Zaki Badawi, *Mu'jam Mushthalahatu al-'Ulûm al-Ijtimâ'iyah*, hlm. 445, Pdf.

1. Dalam surat Al-Baqarah ayat 35

وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ

فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ ﴿٣٥﴾

35. Dan kami berfirman: "Hai Adam, diamilah oleh kamu dan isterimu surga ini, dan makanlah makanan-makanannya yang banyak lagi baik dimana saja yang kamu sukai, dan janganlah kamu dekati pohon ini, yang menyebabkan kamu termasuk orang-orang yang zalim."

Menurut Ibnu Abbas, sebagaimana diriwayatkan oleh At-Thabari⁴⁵ bahwa kata رَغَدًا ditafsiri dengan سعة العيشة *kehidupan yang lapang*, sehingga makna ayat diatas menurutnya adalah

وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا وَسَعَةً حَيْثُ شِئْتُمَا

Dan kami berfirman: "Hai Adam, diamilah oleh kamu dan isterimu surga ini, dan makanlah dari surga rizki yang lapang lagi nikmat sebagai kehidupan, sesuai keinginan kalian."

Sedangkan Al-Qurtubi menjelaskan bahwa رَغَدًا adalah العيش الدارُّ الهنيء الذي لا فيه عناء *kehidupan yang melimpah, nikmat serta tidak ada kesusah payahan di dalamnya*.⁴⁶ Adapun menurut Al-Mujahid maksud الرِّغْدُ adalah الحلال الذي لا حساب فيه *halal yang tidak ada hisab nya*.⁴⁷

⁴⁴ Muhammad Fu'ad Abdu al-Baqi, *al-Mu'jam al-Mufahros li Alfaadzi al-Qur'an al-Karim bi Hasyiyah al-Mushaf al-Syarif*, Dar al-Hadist, 2001, hlm.396.

⁴⁵ Muhammad bin Jarir al-Thabari, *Jami' al-Bayan an Ta'wil al-Qur'an*, Vol II, Maktabah ibn Taimiyah, Qoherah, juz 1, hlm.516.

⁴⁶ Al-Qurtubi, *Al-jami' li Ahkami al-Qur'an*, Dar al-Hadis, Kairo, 2005, jilid I, hlm.283.

⁴⁷ Al-Mawardi, *An-Nukat wal Uyun*, Dar al-Kutub al-Ilmiyah, juz 1 hlm.105.

Sebelum Adam dan Hawa diturunkan ke bumi keduanya terlebih dahulu ditempatkan di surga. Surga diharapkan menjadi arah pengabdian Adam dan Hawa, sehingga bayang-bayang surga itu diwujudkan di bumi, serta kelak dihuninya secara hakiki di akhirat. Masyarakat yang mewujudkan bayang-bayang surga itu adalah masyarakat yang berkesejahteraan.⁴⁸

2. Dalam surat Al-Baqarah ayat 58

وَإِذْ قُلْنَا ادْخُلُوا هَذِهِ الْقَرْيَةَ فَكُلُوا مِنْهَا حَيْثُ رَغَدًا وَأَدْخُلُوا الْبَابَ سُجَّدًا وَقُولُوا حِطَّةً نَغْفِرْ لَكُمْ خَطِيئَتِكُمْ وَسَلَامًا لَكُمْ يَوْمَ الْبَيْتِ

58. Dan (ingatlah), ketika Kami命 you to enter this town (Baitul Maqdis), dan makanlah dari sisi-sisinya yang banyak lagi enak dimana yang kami sukai, dan masukilah pintu gerbangnya sambil bersujud dan Katakanlah: "Bebaskanlah kami dari dosa", niscaya kami ampuni kesalahan-kesalahanmu, dan kelak kami akan menambah (memberikan kami) kepada orang-orang yang berbudi baik".

Al-Qurtubi menafsiri kata رَغَدًا dengan كَثِيرًا بَاطِنًا banyak lagi lapang, menurutnya الْقَرْيَةُ (baitul maqdis) pada saat itu merupakan negeri yang penuh berkah dan mempunyai penghasilan yang besar. Hal ini karena itu Allah mengatakan رَغَدًا.⁴⁹

3. Dalam surat Al-Nahl ayat 112

وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ ءَامِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ

⁴⁸ Quraish Shihab, Wawasan Al-qur'an : Tafsir Maudlui atas Pelbagai Persoalan Umat, Vol 13, Mizan, hlm 128.

⁴⁹ Al-Qurtubi, Al-jami' li Ahkami al-Qur'an , Dar al-Hadis, Kairo, 2005.jilid I, hlm.373.

112. Dan Allah Telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezkinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk)nya mengingkari nikmat-nikmat Allah; Karena itu Allah merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat.

Selain ayat di atas, kesejahteraan surgawi juga digambarkan dalam peringatan Allah kepada Adam, seperti dalam surat Toha Ayat 117-119 :

فَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْ حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الصَّاغِرِينَ ﴿١١٧﴾ إِنَّ لَكَ أَلًا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١١٩﴾

117. Maka kami berkaat: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, jadi apabila ia telah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, ia akan membuat kamu menjadi celaka.118. Sesungguhnya kami tidak akan lapar dan dahaga dalam surga dan tidak akan telanjang, 119. Dan Sesungguhnya kami tidak akan merasa dahaga dan tidak (pala) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".

Ayat diatas dengan jelas menunjukkan bahwa pangan, sandang, dan papan yang di istilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang, dan kepanasan semuanya telah terpenuhi di surga. Sehingga dengan terpenuhinya semua ini merupakan unsure pertama dan utama dalam kesejahteraan social.⁵⁰

Selanjutnya Al-Qurtubi menjelaskan bahwa Allah hanya menyebut kata فتشقى (tunggal) dan فتشقى (jamak) mengatakan فتشقى (تَشَقَّى) dalam ayat diatas, hal itu menunjukkan bahwa suami lah yang wajib memberi nafkah kepada istrinya termasuk anak-anaknya.⁵¹ Oleh karena itu unsure kesejahteraan disamping terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang dan papan, untuk dirinya sendiri sekaligus untuk orang-orang yang wajib dinafkahinya.

Disamping ayat-ayat di atas masih ada ayat-ayat lain yang menggambarkan tentang masarakat surga. Mereka hidup damai, harmonis, tidak terdapat suatu dosa, dan tidak ada sesuatu yang tidak wajar, serta tidak ada suatu

⁵⁰ Quraish Shihab, *Wawasan Al-qur'an*, Op.Cit, hlm.128.
⁵¹ Al-Qurtubi, *Al-jami' li Ahkami al-Qur'an* , Op.Cit, jilid 6, hlm.230.

pengangguran ataupun sesuatu yang sia-sia. Seperti digambarkan dalam ayat-ayat berikut ini :

- Al-qur'an surat Al-Waqi'ah ayat 25-26

لَا يَسْمَعُونَ فِيهَا لَغْوًا وَلَا تَأْتِيهَا إِلَّا قِيْلًا سَلَامًا سَلَامًا ﴿٢٥﴾

25. Mereka tidak mendengar di dalamnya perkataan yang sia-sia dan tidak pula perkataan yang menimbulkan dosa.

26. Akan tetapi mereka mendengar Ucapan salam.

- Al-qur'an surat Yasin ayat 55-58

﴿٥٥﴾ إِنَّ أَصْحَابَ الْجَنَّةِ الْيَوْمِ فِي شُغُلٍ فَاكِهَةٍ مَّا يَدْخُلُونَ فِيهَا مِنَ الْأَشْجَارِ أَصْلًا مُّتَّكِنِينَ ﴿٥٦﴾ هُمْ فِيهَا فَاكِهَةٌ وَهُمْ فِيهَا يَدْعُونَ لِمَا يَدْعُونَ لَهَا مِنْ دُونِ اللَّهِ كَلِمَاتٍ مُّتَشَابِهَةٍ لِّقَوْلِهِمْ إِنَّا قَدِ اسْتَكْبَرْنَا وَكُنَّا مُّكْفَرِينَ ﴿٥٧﴾

55. Sesungguhnya penghuni surga pada hari itu bersenang-senang dalam kesibukan (mereka).

56. Mereka dan isteri-isteri mereka berada dalam tempat yang teduh, bertelekan di atas dipan-dipan.

57. Di surga ini mereka memperoleh buah-buahan dan memperoleh apa yang mereka minta.

58. (Kepada mereka dikatakan): "Salam", sebagai Ucapan selamat dari Tuhan yang Maha Penyayang.

Adam dan Hawa setelah diturunkan ke bumi dinarapkan dapat mewujudkan bayang-bayang surga di bumi ini dengan usaha sungguh-sungguh, serta berpedoman dengan kepada petunjuk-petunjuk Ilahi.⁵² Seperti di firmankan dalam surat Al-Baqarah Ayat 38,

قُلْنَا اهْبِطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَإِمَّا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ

تَحْزَنُونَ ﴿٣٨﴾

38. Kami berfirman: "Turunlah kamu semuanya dari surga itu! Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, Maka barang siapa yang mengikuti petunjuk-Ku,

⁵² Quraish Shihab, *Wawasan Al-qur'an, Op.Cit*, hlm.128.

niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati".

Dari uraian di atas, kesejahteraan yang tercermin dalam Al-qur'an dapat mencakup berbagai aspek kesejahteraan social yang pada kenyataannya bisa menyempit dan meluas sesuai dengan kondisi pribadi, masyarakat, serta perkembangan zaman. Sehingga kesimpulan secara umum gambaran sejahtera menurut Al-qur'an adalah suatu kondisi hidup lapang lagi nyaman bagi individu maupun kelompok serta terhindar dari penderitaan di dalam mencari mata pencaharian. Oleh karena itu kesejahteraan itu terwujud jika kebutuhan-kebutuhan pokok telah terpenuhi tanpa adanya kesulitan.⁵³

2 . Konsep Masalahah (*Hisabul Maslahah*)

Bicara tentang kesejahteraan karyawan, tidak terlepas dari masalah kompensasi, hal ini disebabkan kompensasi merupakan sumber pendapatan karyawan, dengan pendapatan tersebut ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok hidupnya sekaligus merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.⁵⁴

Dalam perspektif islam kebutuhan ditentukan oleh konsep masalahah.⁵⁵ Sejak awal disyariatkannya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan. Hal yang dikandung standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (kebaikan, kemakmuran) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat tadi.

Menurut Al-Bouti masalahah adalah

المنفعة التي قصدها الشارع الحكيم لعباده من حفظ دينهم , ونفوسهم , وعقولهم , ونسلهم , واموالهم .

طبق ترتيب معين فيما بينها

⁵³ Muhammad Ahmad Umar, *Nadzoriyyah al-Rofahiyyah al-Iqtishodiyyah fi al-Iqtishod al-Islami wa Dauru al-Zakat fi al-Rofah al-Ijtima'i*, Majallah al-Dirosaat wa al-Buhust al-Ijtima'iyyah. No 08, 2014, hlm.14.

⁵⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Op.Cit, hlm.216.

⁵⁵ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, BPFE Jogjakarta, 2004, hlm.152.

Suatu manfa'at yang ditujukan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutannya.⁵⁶

Sedangkan manfaat menurutnya adalah

اللذة او مآكان وسيلة اليها, ودفع الالم او ما كان وسيلة اليه

Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindar kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut.⁵⁷

Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar usul fikh dengan istilah *al-dloruriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsinyyat*.⁵⁸

Menurut Al-Syatibi taklif syariat dikembalikan untuk menjaga tujuan syariat itu sendiri yaitu tujuan yang bersifat *dloruriyyat*, *hajiyat*, dan *tahsinyyat*.⁵⁹

1). *Dloruriyyat* (primer) "Sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan agama(akhirat) dan dunia . Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dusia dan akhirat. Ada dua hal pokok agar kebutuhan *dloruriyyat* bisa terealisasi, *Pertama* dengan mewujudkan kebutuhan tersebut, *kedua* dengan meniadakan hal-hal yang bisa mengganggu kebutuhan tersebut."⁶⁰

Adapun kebutuhan *dloruriyyat* dengan urutannya dimulai dari, *hifzu ad-din*, *hifzu an-nafsi*, *hifzu al-aql*, *hifzu an-nasli*, dan *hifzu al-mal* :⁶¹

- a) Terlindunginya hak berkeyakinan sesuai kepercayaan yang dianut (*hifzu ad-din*). Dalam hal ini disariatkannya rukun iman dan rukun

⁵⁶ Muhammad Sa'id Romdlon Al-bouti, *Dowabit al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyyah*, Dar al-Fikr, Damaskus, 2005, hlm.37.

⁵⁷ *Ibid*.

⁵⁸ *Ibid*, hlm.131.

⁵⁹ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqot*, Dar Ibn A'ffan, Arab Saudi, 1997, jilid II, hlm.17.

⁶⁰ *Ibid*, hlm.18.

⁶¹ Abu Ubaidah Masyhur bin Hasan, *Ta'liqot Al-Muwafaqot*, Dar Ibn A'ffan, Arab Saudi, 1997, jilid II hlm.20.

Islam, sedangkan untuk menjaganya disariatkannya *Uqubat* bagi yang keluar dari agama atau penistaan terhadap agama.⁶²

- b) Terlindunginya jiwa (*ḥifzu an-nafsi*). Hal ini terwujud melalui makan dan minum, sandang dan papan serta apa-apa yang berkaitan dengan terpeliharanya kehidupan. Sedangkan untuk menjaganya melalui disariatkannya berbagai macam bentuk *'uqubaat, qisos, diyat dan kafarat*.⁶³
- c) Terlindunginya hak untuk berpikir bebas (*ḥifzu al-aqli*). Hal ini bisa diwujudkan misalnya, melalui makan bergizi. Sedangkan untuk menjaganya (memelihara akal) melalui diharamkannya *khamr* serta *uqubat* bagi penjudum *khamr*.⁶⁴
- d) Terlindunginya hak reproduksi (*ḥifzu al-nasl*). Untuk mewujudkan hal ini maka disyariatkan pernikahan, dan kewajiban memberi nafkah, sedangkan untuk menjaganya syariat melarang adanya perzinaan, serta penetapan *hudud*.⁶⁵
- e) Terlindunginya hak kepemilikan atas barang dan jasa (*ḥifzu al-mal*). Untuk mewujudkan hal ini, maka disyariatkan transaksi (*mu'amalah*). Sedangkan untuk menjaganya, syariat melarang segala bentuk pencurian, menerapkan *'uqubat* bagi pelakunya.⁶⁶ Termasuk memakan harta orang lain dengan cara dzolim.

Menurut Al-Ghazali, kebutuhan *doruriyat* di atas merupakan sebuah keniscayaan dalam rangka menghendaki terwujudnya kesejahteraan manusia, oleh karena itu larangan kufur, zina, pencurian serta minuman keras merupakan larangan yang tiada satupun syariat yang tidak menyepakatinya.⁶⁷

⁶² Wahbah al-Zuhaili, *Ushul Fikh al-Islami*, Dar al-Fikr, Damaskus, Cet II, 2001, Juz 2 hlm.1021.

⁶³ Muhammad Sa'id Romdlon, *Dlowabit al-Maslahat, Op.Cit*, hlm.131.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Ibid.* hlm.132.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Abi Hamid Muhammad Al-Ghazali, *Al-Mushtashfa, Op.Cit*, hlm.637.

2). Kebutuhan *Hajiyyat* (sekunder) : Masalah yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran dan kemudahan kepada mereka yang membutuhkan (sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Derajat kebutuhan ini berada setelah kebutuhan *ḍloruriyat*,⁶⁸ artinya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi tidak akan menyebabkan adanya kerusakan bagi manusia sebagaimana kebutuhan *ḍloruriyyat*, akan tetapi akan menyebabkan adanya *masyaaqot*. Sebagai contoh, dalam konteks ibadah, adanya *rukhsah* bagi orang sakit, dalam konteks adat, diperbolehkan untuk berburu hewan buruan, menikmati makan dan minuman enak, pakaian dan rumah (diatas layak).⁶⁹

3). Kebutuhan *Tahsinyyat* (terser) : masalah yang dituntut oleh *mu'ah* dan bertujuan untuk mengambil adat yang baik serta etika, jika hal ini tidak terpenuhi tidak akan mengancam eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan *ḍloruriyyat* dan tidak mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan *hajiyyat* akan tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap jelek oleh orang berakal⁷⁰. Bahkan menurut Al-Syatibi, mengacaukan *tahsinyyat* terkadang bisa mengakibatkan kekacauan terhadap *hajiyyat*, begitu pula mengacaukan *hajiyyat* akan mengakibatkan kekacauan terhadap *ḍloruriyyat* oleh karena itu jika menjaga *ḍloruriyyat* seyogyanya *hajiyyat* juga dijaga, begitu pula jika menjaga *hajiyyat*, tahsinyyat seyogyanya untuk dijaga⁷¹. Menurutnya, baik *hajiyyat* maupun *tahsinyyat* merupakan penyempurna bagi *ḍloruriyyat* maka menjaga *hajiyyat* maupun *tahsinyyat* merupakan hal yang urgen⁷². Kebutuhan ini berada pada tingkatan ketiga setelah *ḍloruriyyat*, dan *hajiyyat*. Sebagai contoh dalam konteks *mu'amalah* adalah larangan menjual najis dan barang yang membahayakan, dan larangan penipuan.

⁶⁸ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul Fikh al-Islami*, Op.Cit, hlm.1022.

⁶⁹ *Ibid*.

⁷⁰ *Ibid*, hlm.1023.

⁷¹ Al-Syatibi, Al-Muwafaqot, Op.Cit, jilid II, hlm 31.

⁷² *Ibid*, hlm 43.

Hierarki masalah



Gambar 2.2

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dasar manusia yang harus terpenuhi adalah kebutuhan *dloruriyyat*, jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, disamping akan mengakibatkan rusaknya kehidupan dunia dan akhirat secara keseluruhan, juga mengakibatkan rusaknya kebutuhan *hajiyat* dan *tahsiniyyat*.⁷³ Sedangkan mengabaikan kebutuhan *hajiyat* tidak sampai merusak keberadaan lima unsure pokok yang ada pada kebutuhan *dloruriyyat*, akan tetapi akan membawa kesulitan bagi manusia sebagai *mukallaf* dalam merealisasikannya. Begitu pula pengabaian terhadap kebutuhan *dloruriyyat* mengakibatkan aktivitas pemeliharaan lima unsure pokok yang ada pada kebutuhan *dloruriyyat*. Maka dari itu Wahbah Al-Zuhaili mengatakan bahwa mengabaikan *hajiyat* dan *tahsiniyyat* hampir saja menyebabkan rusaknya kebutuhan *dloruriyyat* hal itu ibarat pengembala ternak yang menggembalakan ternaknya disekitar area yang dilarang, dikhawatirkan ternak tersebut akan menerobos area larangan tersebut, oleh karena itu menjaga *hajiyat* dan *tahsiniyyat* juga termasuk menjaga *dloruriyyat*.⁷⁴

⁷³ Mustofa Ibrahim Al-Zulami, *Usul al-Fiqh al-Islami fi Nasijih al-Jadid*, Al-Khansa', Baghdad, 1999, hlm.129.

⁷⁴ Wahbah Al-Zuhaili, *Ushul Fikh al-Islami*, *Op.Cit*, hlm.1026.

3. Konsep Kesejahteraan dalam Zakat (Fakir & Miskin)

Telah dibahas di atas bahwa sejahtera dalam Al-qur'an adalah suatu kondisi hidup lapang lagi nyaman bagi individu maupun kelompok serta terhindar dari penderitaan di dalam mencari mata pencaharian. Oleh karena itu Islam memerintahkan umatnya untuk memerangi kemiskinan dengan memberi solusi antara lain menjadikan fakir & miskin sebagai *mustahiq* zakat.

Dalam konsep zakat, fakir adalah orang yang tidak memiliki harta dan pekerjaan halal, atau memiliki harta yang halal namun harta tersebut tidak mencukupi kebutuhan pokok (pangan, sandang dan papan) selama hidupnya, termasuk kebutuhan pokok orang yang wajib dinafkannya,⁷⁵ atau ia mempunyai pekerjaan halal, namun pendapatannya kurang dari setengah kebutuhan pokok dalam sehari,⁷⁶ termasuk kebutuhan pokok orang yang menjadi tanggungannya.⁷⁷ Sedangkan miskin adalah orang yang memiliki harta atau pekerjaan atau memiliki keduanya namun hanya cukup untuk memenuhi setengah dari kebutuhan pokoknya.⁷⁸

Ada dua pendapat tentang pendistribusian zakat kepada fakir dan miskin, kedua pendapat tersebut semuanya bertujuan untuk mensejahterakan fakir dan miskin.

- 1) Mencukupi Kebutuhan mereka selama sisa hidupnya.

Menurut Zamrudin Al-Bakri, jika fakir dan miskin maupun miskin jika keduanya dianggap mampu untuk berdagang, maka diberikan zakat sebagai modal usaha sehingga keuntungan yang didapatnya dapat menutup kebutuhan pokoknya, namun jika keduanya dianggap tidak mampu berdagang, maka keduanya diberikan zakat selama sisa hidupnya (*kifayatul umri al-gholibi*) yakni sampai

⁷⁵ Muhammad Mahfudz at-Turmusi, *Hasyiyah at-Turmusi*, Dar al-Minhaj, Jeddah, Cet I, 2009, jilid V, hlm.366.

⁷⁶ Muhammad Nawawi, *Kasyifah al-Saja fi Syarhi Safinah an-Naja*, Dar al-ihya', Indonesia, tt, hlm.6.

⁷⁷ Al-Bakri ibn Muhammad Al-Syatto, *I'annah al-Tholibin*, Dar Al-fikr, Beirut, 2005, Juz 2, hlm.212.

⁷⁸ Menurut data BPS, pengeluaran rata-rata perkapita sebulan di kabupaten Kudus pada tahun 2014 adalah sebesar Rp 738000. <http://kuduskab.bps.go.id/>. Diunduh 14 Juni 2015

berusia 60 tahun,⁷⁹ setelah melebihi usia 60 tahun mereka diberi zakat tiap setahun sekali sebagaimana dijelaskan dalam kita *An-Nihayah* dan *at-Tuhfah*.⁸⁰ Selanjutnya dalam hal ini (*kifayatul umri*) para ulama' mencotuhkan misalnya mereka diberikan modal agar supaya bisa di investasikan, sehingga dari keuntungan investasi tersebut kebutuhan mereka diharapkan bisa tercukupi.⁸¹

Sedangkan kebutuhan orang yang menjadi tanggungan orang fakir atau miskin, misalnya anak-anak yang masih kecil, budak yang dimilikinya, bahkan termasuk hewan piaraan, apakah juga dicukupi selama sisa hidupnya (*kifayatul umri al-gholibi*) sebagaimana fakir dan miskin? atau kebutuhan mereka dicukupi hingga usia balig bagi anak-anak, dan hingga sisa hidupnya (*kifayatul umri al-gholibi*) bagi budak dan hewan piaraan? dalam hal ini menurut Mahfudz At-Turmusi sebagaimana dia kutip dari kitab *Tamam* bahwa pendapat para ulama' menunjukkan yang pertama yakni dicukupi selama sisa hidupnya (*kifayatul umri al-gholibi*) sebagaimana fakir dan miskin, akan tetapi pendapat yang kedua lebih kuat persepsinya, oleh karena itu jika tidak bisa menerapkan pendapat yang kedua maka menerapkan pendapat pertama pun tidak masalah.⁸²

2) Mencukupi kebutuhan mereka selama 1 tahun.

Pendapat ini adalah pendapat dari kalangan ulama' *malikiyah* dan mayoritas ulama' *hanabilah* (termasuk Al-Baghawi dan Al-Ghazali).⁸³ Menurut mereka baik fakir maupun miskin diberi harta zakat untuk memenuhi kebutuhan pokok selama satu tahun, karena pada akhirnya harta zakat adalah bersifat tahunan (setahun sekali), maka tidak ada alasan untuk memberikan zakat kepada mereka selama sisa hidupnya.⁸⁴

Adapun yang dimaksud kebutuhan dalam konsep fakir dan miskin di atas menurut An-Nawawi adalah kebutuhan pangan sandang, papan dan segala

⁷⁹ *Ibid.* hlm.214.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Yusuf Qordlowi, *Musykilatul Faqri wa kaifa Alajaha al-Islam*, Al-risalah, Beirut, 1985, hlm.94.

⁸² Muhammad Mahfudz at-Turmusi, *Hasyiyah at-Turmusi*, Dar al-minhaj, Dar al-Minhaj, Jeddah, Cet I, 2009, jilid V, hlm.376.

⁸³ An-Nawawi, *Al-Majmu' Sayarh Al-Muhadzab*, Maktabah Al-Irsyad, Jeddah, tt, juz 6 hlm.176.

⁸⁴ Muhammad Mahfudz at-turmusi, *Hasyiyah at-Turmusi*, *Op.Cit.*

kebutuhan layak yang harus terpenuhi sesuai dengan kondisi seseorang termasuk kondisi orang yang jadi tanggungan (nafkah) nya tanpa adanya *israf* (berlebihan) dan tidak terlalu ngirit⁸⁵. Bahkan diantara ulama' ada yang berpendapat bahwa termasuk mencukupi kebutuhan orang fakir yang diambilkan dari zakat adalah pernikahan (seperti ongkos nikah, mahar,nafkah dan pakaian⁸⁶), jika ia tidak beristri dan butuh untuk menikah,⁸⁷ perabot rumah tangga yang layak dan kuda untuk tungganganya.⁸⁸ Begitu pula kebutuhan orang fakir akan pendidikan boleh diambilkan dari harta zakat seperti yang dikatakan oleh imam Taqiyuddin demi kemaslahatan dunia dan agamanya.⁸⁹

4. Sarana Meraih Kesejahteraan

a. Bekerja

Telah dijelaskan di atas bahwa dalam *Mu'jam Mushtalahatu al-'Ulûm al-Ijtima'iyah* kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan asuransi terhadap bencana".⁹⁰

Sedangkan dalam konteks karyawan, seperti dijelaskan di awal bab, program kesejahteraan karyawan adalah imbalan diluar gaji atau upah (kompensasi langsung), atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya itu merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan tetapi didasarkan atas keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji. Termasuk ruang lingkup program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan,

⁸⁵ An-Nawawi, *Al-Majmu' Sayarh Al-Muhadzab*, *Op.Cit*, hlm.172.

⁸⁶ Muhammad Mahfudz at-turmusi, *Hasyiyah at-Turmusi*, *Op.Cit*, hlm.384.

⁸⁷ Yusuf Qardlawi, *Musykilatul Faqri wa kaifa aalajaha al-Islam Op.Cit*, hlm 96.

⁸⁸ Yusuf Qardlawi, *Daurul Qiyam wa al-Akhlaq fi al-Iqtishod al-Islami*, Maktabah Wahbah, Kairo, 1995, hlm.382.

⁸⁹ Ala'uddin Ad-Dimisyqi, *Al-Inshof fi Ma'rifat al-Rajih min al-Khilaf ala Madzhab al-Imam Ahmad bin Hanbal*, Dar Ihya', 1419 H, Juz 3 hlm.155.

⁹⁰ Ahmad Zaki Badawi, *Mu'jam Mushthalahatu al-'Ulum al-Ijtima'iyah*, hlm.445, Pdf.

⁹¹ Moorhead & Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat, 2013, hlm.160.

kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap *benefit and service*, dan lain-lain dengan berbagai macam istilah yang berbeda, namun tujuannya sama.

Oleh karena itu bekerja merupakan salah satu sarana untuk meraih kesejahteraan ini, melalui bekerja seseorang dapat meningkatkan taraf hidupnya dengan mendapatkan kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Islam memerintahkan manusia untuk bekerja dalam rangka mencari rizki, sebagaimana firman-Nya dalam Surat Al-Mulk, ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu. Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sepuasnya dari berbagai-bagai buahnya. Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Menurut Qardlawi kerja merupakan segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh maupun akal untuk menambahkan kekayaan, baik dilakukan perseorangan maupun secara kolektif, baik untuk dirinya maupun untuk orang lain dengan menerima gaji. Orang lain ini bisa majikan, perusahaan swasta atau lembaga pemerintahan, pekerjaan itu dilakukan dalam perkebunan perindustrian atau perdagangan, baik pekerja kelas atas maupun pekerja kasar.⁹² Menurutnya, bekerja merupakan salah satu senjata untuk memerangi kemiskinan, karena dengan bekerja seseorang dapat meraih kekayaan, dan merupakan salah satu cara untuk memakmurkan bumi,⁹³ sebagaimana firman-Nya dalam surat Hud ayat 61 :

قَالَ يَنْقَوْمِرِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِن إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَأَسْتَعْمَرَكُمْ

فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّحِيبٌ ﴿٦١﴾

Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. dia Telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, Karena itu mohonlah ampunan-Nya, Kemudian bertobatlah

⁹² Yusuf Qardlawi, *Dauru Al-qiyam wal-Akhlaq fil-Iqtishad al-Islami*, Op.Cit, hlm.137.

⁹³ Yusuf Qardlawi, *Musykilatu Al-Faqri wa kaifa Alajaha al-Islam*, Op.Cit, hlm.39.

kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

b. Kompensasi

Salah satu sumber hukum sebagai dasar pijakan pemberian kompensasi adalah firman Allah, dalam surat Al-Talaq ayat 6;

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ^ط

Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,

Dalam ayat diatas kata *adaiuhunna* merupakan bentuk amar, yang mana amar tersebut menunjukkan *wajib*, sedangkan *adaiuhunna* tanpa disertai dengan akad merupakan bentuk *tabi*,⁹⁴ sehingga tidak mewajibkan adanya imbalan, akan tetapi jika disertai dengan adanya akad, maka wajib untuk memberikan imbalan kepada orang yang menyusuinya.⁹⁴

Dalam Surat Al-Qasas ayat 27 Allah juga berfirman;

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْخُذَ بِمَنِي حَاجِحٍ فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
مِنَ الصَّالِحِينَ^ط

Berkatalah dia (Syuaib), "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik".

Di samping itu norma yang dituntut oleh Islam adalah memenuhi segala kebutuhan karyawan. Keadilan Islam melarang jika ada seorang pekerja yang telah membanting tulang dan bercucuran keringat tidak mendapatkan upah dari jerih payahnya itu atau dikurangi atau ditunda pemberiannya.

⁹⁴ Al-Bakri ibn Muhammad Al-Syato, *I'annah al-Tholibin*, Dar Al-fikr, Beirut, 2005, Juz 3, hlm.129.

Allah berfirman dalam Surat Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.

Juga dalam Surat Ali Imran, ayat 57 :

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan membalas kepada mereka dengan Sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah karyawan adalah bentuk kezaliman yang tidak disukai Allah, dan merupakan kewajiban seorang muslim meneladani keadilan Allah serta menjadikannya sebagai pelita.⁹⁵

Di samping ayat diatas, banyak hadis-hadis yang menunjukkan tentang kewajiban memberi kompensasi kepada karyawan, antara lain :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ: مَنْ أَعْطَى الْوَجَرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Dari Ibnu Umar RA berkata, Rasulullah Saw bersabda, berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya. (HR Ibnu Majah).⁹⁶

Hadis di atas memerintahkan agar menyegerakan upah kepada pekerja, karena upahnya merupakan hasil kerja badannya dan sungguh ia telah

⁹⁵ Yusuf Qardlawi, *Dauru Al-qiyam wal-akhlaq Op,Cit*, hlm.372.

⁹⁶ Ibnu Hajar Al-Asqolani, *Bulughul Maram min Adillat al-Ahkam*, Al-Haramain,singapura, tt, juz 1 hlm.352.

mempercepat manfaatnya, apabila ia percepat pekerjaannya maka harus pula dipercepat pemberian upahnya, dalam istilah jual beli, jika barang telah diserahkan, maka uang harus segera dibayarkan⁹⁷. Bahkan lebih dari itu, Islam tidak menganggap pekerja sebagai alat produksi, akan tetapi pekerja harus dipandang sebagai entitas yang berhak mendapatkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu Nabi bersabda :

سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول : من وليت عمالا وليس له منزل فليتخذ منزلا أو ليست له زوجة فليتزوج أو ليس له خادم فليتخذ خادما أو ليست له دابة فليتخذ دابة ومن أصاب شيئا سوى ذلك فهو غال (احمد)⁹⁸

Dari *mustahid bin Syaddad* berkata, *ah* telah mendengar Rasulullah Saw bersabda, barang siapa mengunggut *pekerja*, jika ia tidak mempunyai rumah maka harus dibikinkan rumah, jika belum menikah maka harus dinikahkan, jika tidak mempunyai pembantu maka harus dicari pembantu, jika tidak mempunyai kendaraan harus diberikan kendaraan, jika majikan tidak memberikan hal itu maka ia adalah penunuh.

Hadis diatas tidak hanya mengaitkan kehidupan karyawan dengan produktivitas semata, namun juga dengan pertimbangan kemanusiaan yang mencakup kompensasi baik langsung maupun kompensasi tidak langsung. Oleh karena itu Islam tidak menentukan berapa jumlah upah yang harus diberikan oleh majikan kepada karyawan, artinya baik majikan maupun karyawan tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya⁹⁹. Demi kemaslahatan, Islam memberi wewenang kepada pemerintah untuk menentukan jumlah upah yang diterima karyawan, yang dalam hal ini disebut dengan istilah *tas'ir fika'mal*.¹⁰⁰

Adapun memenuhi segala kebutuhan karyawan dan keluarga, menurut Qardlawi bukan tugas majikan dan ada jalan yang lain, yaitu seperti melalui

⁹⁷ Abdurra'uf Al-Munawi, *Faidl Al-Qodir*, Jilid I, Dar Al-Ma'rifat, Beirut, 1972, hlm.562.

⁹⁸ Ahmad Ibn Hanbal, *Musnad al-Imam Ahmad*, Dar al-Ma'arif, 1988. No 17329.

⁹⁹ QS, Al-Baqarah, 279.

¹⁰⁰ Kementrian Wakaf dan Urusan Islam, *Al-Mausu'ah al-Fiqhiyah al-Kuwaituyah*, tt, juz 11, hlm.306.

santunan kerabat yang kaya, dari uang zakat, atau pendapatan negara yang diperoleh dari rampasan perang dan juga dari beacukai dan sebagainya¹⁰¹.

C. Outsourcing

1. Pengertian

Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip outsourcing telah diterapkan sejak revolusi industri, dimana perusahaan-perusahaan di Eropa berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bernutu dengan biaya terendah.

Menurut Suwondo, *outsourcing* adalah perdelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui perdelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.¹⁰²

Sedangkan menurut Richardus Eko Hadrajit yang dikutip oleh Sehat Damanik, *outsourcing* adalah salah satu hasil samping dari Business Process Reengineering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan oleh satu perusahaan dalam perusahaannya, yang bukan sekadar bersifat perbaikan. BPR dilakukan untuk memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi secara global dan kemajuan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat.¹⁰³

Selain pendapat di atas ada beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah

¹⁰¹ Yusuf Qardlawi, *Dauru Al-qiyam wal-Akhlaq fil-Iqtishad al-Islami*, Op.Cit, hlm.377.

¹⁰² Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003, hlm.3.

¹⁰³ Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007, hlm.2-3.

pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).¹⁰⁴

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa.

2. Pengaturan *Outsourcing*

Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing* tetapi pengertian *outsourcing* itu sendiri secara tidak langsung dapat dilihat dalam Pasal 64 yang menyatakan bahwa:

“perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang ini dikenal dalam 2 (dua) bentuk yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan pekerja/buruh sebagai mana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66.¹⁰⁵

a) Pemborongan Pekerjaan

Berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur bahwa:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

¹⁰⁴ Mohammad Faiz, *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm.3.

¹⁰⁵ SMERU, *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat Laporan Lembaga Penelitian SMERU*, dengan dukungan dari USAID/PEG, 2002.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

(6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang mengerjakannya.

(7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

(8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

(9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh



dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Sedangkan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, antara lain :

- a) Pasal 13. "Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan".
- b) Pasal 14. "Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya yang ditulis secara tertulis".
- c) Pasal 15. "Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu".

b) penyediaan Jasa Pekerja/buruh

Adapun penyediaan Jasa Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

(1). Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

(2). Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:



- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. perjanjian antara perusahaan anggota STAIN KUDUS pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai penerima penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

(3). Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sedangkan perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, antara lain :

- a) Pasal 28. “ Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan”.
- b) Pasal 29.

1 Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

2 Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. jaminan kelangsungan bekerja;
- b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
- c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

3 Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:

- a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. hak atas jaminan sosial;
- c. hak atas tunjangan hari tua;
- d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena kesalahan perusahaan;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan

g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

c) Pasal 30. “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas



perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan”.

Apabila perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁰⁶ Sedangkan masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.¹⁰⁷

Belanggaran atas ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* tidak dikenakan sanksi pidana atau sanksi administrasi, dalam pasal 65 ayat (8) dan pasal 66 ayat (4) hanya menentukan apabila syarat-syarat *outsourcing* tersebut tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan vendor beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan principal. Artinya principal hanya diperbolehkan untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja / buruh dengan segala konsekwensinya apabila syarat-syarat *outsourcing* tidak terpenuhi.

Ahli hukum perburuhan Kloysius Uwiyono mengatakan bahwa pada dasarnya ada dua bentuk *outsourcing* yang telah diperkenalkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bentuk pertama adalah *outsourcing* pekerja (Pasal 66) dan bentuk kedua adalah *outsourcing* pekerjaan (Pasal 65). Uwiyono menilai *outsourcing* bentuk pertama dapat di pandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia). Penilaian Uwiyono didasarkan pada asumsi dengan adanya perjanjian di mana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan pengguna (*user*) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. Sementara untuk jenis yang kedua, Uwiyono berpandangan tidak terjadi *human trafficking* (perdagangan manusia).

¹⁰⁶ Pasal 32, ayat 1, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

¹⁰⁷ *Ibid*, ayat 2.

Menurutnya, dalam bentuk yang kedua ini, pekerja/buruh tetap memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborong. Sedangkan hubungan yang tercipta antara user dengan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan pekerjaan yang diborongkan tersebut.¹⁰⁸

3. Sifat-Sifat *Outsourcing*

Dalam perkembangannya seperti sekarang ini *outsourcing* digunakan untuk melakukan restrukturisasi perusahaan yang justru masih sedang dalam keadaan baik. Makin banyak pimpinan perusahaan yang menyadari bahwa fokus utama ialah mengembangkan kompetensi utama perusahaan dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Semua hal lain yang mengganggu fokus tersebut di-*outsourcing*-kan. Berkonsentrasi pada *core-business* adalah keinginan perusahaan untuk berkonsentrasi pada bisnis utama dan lainnya dapat dilakukan apabila tidak diganggu dengan pemikiran dan kesibukan bisnis sampingan. Berarti berkonsentrasi untuk meningkatkan kompetensi utama yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan daya saingnya. Apalagi di jaman globalisasi, dimana persaingan tidak hanya makin luas tetapi juga makin ketat.¹⁰⁹

Hubungan bersifat semakin panjang, agar tujuan *outsourcing* dapat tercapai maka hubungan antara perusahaan dan pemberi jasa haruslah jangka panjang, dimana diharapkan bahwa rekan pemberi jasa dapat menyesuaikan diri dengan keperluan perusahaan yang mungkin sekali berubah karena setiap perusahaan adalah unik dan jasa yang diperlukan berbeda-beda. Tidaklah mungkin bahwa jasa dapat diberikan dengan baik, apabila setiap kali berganti rekanan. Berkembang menjadi kemitraan bisnis, hubungan jangka panjang dan kesadaran saling menguntungkan lama kelamaan akan berkembang menjadi kemitraan bisnis dalam arti yang lebih dalam. Hubungan ini hanya dapat dicapai kalau kedua belah pihak merasa saling memberikan keuntungan dan saling mendukung sehingga juga sama sama sadar bahwa mempunyai tujuan yang sama.

¹⁰⁸ www.hukumonline.com, diunduh tanggal 17 juni 2015.

¹⁰⁹ Asri Wijayanti, *Kendali Alokasi Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Hukum Unair, Vol. 7, No. 1, Surabaya, 2004, hlm.70.

Tidak jarang *outsourcing* suatu pekerjaan disertai dengan pemindahan karyawan yang tadinya mengerjakan pekerjaan tersebut di perusahaan asli ke perusahaan pemberi layanan. Apakah yang dipindah semua, apakah sebagian, apakah pemindahan melalui seleksi tertentu atau tidak, apakah gajinya sama atau berubah, apakah tadinya karyawan purna waktu lalu menjadi karyawan paro waktu adalah masalah teknis hubungan kerja. Tujuan strategis atau jangka panjang *outsourcing* bukanlah untuk keperluan sesaat karena menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengembangan perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang bahkan sangat panjang. Oleh karena itu diperlukan rencana jangka panjang, yang dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek.¹¹⁰

4. Manfaat dan Resiko serta Tujuan *Outsourcing*

Pada dasarnya pelaksanaan *outsourcing* mempunyai beberapa tujuan, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dengan kemitraan tersebut, diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik.¹¹¹

Dari sisi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional, serta pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Secara tidak langsung, hal ini dapat mengurangi beban pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, telepon, air dan pelaksanaan ketertiban umum, karena telah diambil alih oleh perusahaan *outsourcing*.

Sedangkan dari visi bisnis itu sendiri, banyak manfaat *outsourcing* bagi perusahaan, antara lain untuk: 1) Meningkatkan fokus perusahaan 2)

¹¹⁰ Candra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2004, hlm.2.

¹¹¹ M Syamsudin, *Pemahaman Outsourcing di Indonesia*, Jurnal Yustitia, Vol 1 No. 2, Tahun 2007.

Memanfaatkan kemampuan kelas dunia 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering 4) Membagi resiko 5) Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhankebutuhan lain 6) Menciptakan dana segar 7) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi 8) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri 9) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola. Pilihan *outsourcing* oleh perusahaan merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya, sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil yang banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha.¹¹²

Adapun Tujuan utama pelaksanaan *outsourcing*: 1) Melaksanakan anjuran Pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir 2) Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah pinggiran 3) Mendorong terjadinya proses pendidikan & alih teknologi dalam bidang industri & manajemen pengelolaan pabrik 4) Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan & konflik perburuhan.¹¹³

Selain menghasilkan keuntungan, *outsourcing* bisa menimbulkan resiko antara lain:¹¹⁴ 1) Perusahaan harus lebih hati-hati karena telah menyerahkan aktifitas pengendalian proses kepada pihak lain. 2) Sekali aktifitas dipercayakan kepada pihak luar, sulit dan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk kembali dipegang perusahaan; 3) waktu yang dibutuhkan untuk mengelola kontrak kemungkinan bisa lebih mahal; 4) *Vendor* kemungkinan mempunyai klien yang banyak, sehingga tidak dapat memberikan prioritas kepada setiap klien; 5) Menyerahkan aktifitas strategis kepada pihak lain dalam jangka panjang akan

¹¹² Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid dan Pemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 2009, hlm.187-221.

¹¹³ Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak*, Disertasi, Universitas Indonesia, Fakultas Ekonomi Pascasarjana, 2003, hlm.38.

¹¹⁴ Kremic *et al.*(2006) dalam Salamah dkk, *Outsourcing Sumberdaya Manusia:Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*.

merugikan karena perusahaan kehilangan peluang pengembangan dari aktivitas tersebut.

5. *Outsourcing* Perspektif Fikih

Pada pembahasan di atas, *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. dalam hal ini karyawan mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan, hal ini sama dengan konsep *ijarah*.

Al-Malibari menjelaskan bahwa *ijarah* adalah *تمليك منفعة بعرض بمروط*

Memiliki suatu manfaat dengan adanya pengantar sesuai dengan syarat (tertentu).¹¹⁵

a. Rukun dan syarat *Ijarah*.

Rukun *Ijarah* ada empat :¹¹⁶

- 1) Kedua belah pihak yang saling bertransaksi. Dengan syarat keduanya harus benar-benar cakap melakukan transaksi (balig dan berakal), dan tidak dibawah pengampuan (*mahjur*).
- 2) *Sighat* (ijab dan Kabul). Dengan *sighat* ijab dan Kabul harus sesuai, antara jao dan jawab harus dengan waktu yang lama dengan ucapan lain, dan *sighat* tersebut tidak digantungkan dengan syarat. Misalnya, jika zaid datang maka aku akan menyewakan ini kepadamu dengan harga sekian.
- 3) Manfa'at. (jasa). Adapun syarat manfa'at adalah :
Pertama: manfaat tersebut mempunyai nilai, baik menurut syara' maupun u'rf.

¹¹⁵ Abdul Aziz Al-Malibari, *Fathul Mu'in* , Dar al-Fikr, Beirut, 2005, Juz 3 hlm 129.

¹¹⁶Mustafa al-Khin & Mustafa al-Bugho, *ai-Fiqh al-Manhaji*, Dar al-Ulum al-Insaniyyah, Damaskus, 1989, Juz 6, hlm 119.

Kedua: manfaat tersebut dapat diserahkan oleh *Mu'ajjir* (yang menyewakan) kepada *Musta'jir* (penyewa).

Ketiga : hasil dari manfaat tersebut untuk *Musta'jir*.

Ke empat: manfa'at tersebut tidak bertujuan untuk mengambil atau menguasai suatu barang. Oleh karena itu tidak boleh menyewa kebun untuk memiliki buahnya, karena asal dari ijarah adalah untuk memiliki manfa'at, sedangkan mengambil buahnya adalah bentuk konsumtif.

Kelima : manfaat tersebut jelas bagi kedua belah pihak, baik benda, sifat dan kadarnya.

- 4) Upah. Di dalam ijarah upah ditetapkan sebagaimana syarat yang berlaku dalam *Ushul al-Fuqaha* (*Ushul al-Fiqh*), yang ada dalam akad jual beli, karena substansi *Uyuh* adalah *tsamar* (harga) manfa'at yang dimiliki melalui akad *ijarah*.¹¹⁷ Adapun syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :
- Tidak berupa barang haram
 - Bisa diambil manfaatnya.
 - Esa diserahkan.
 - Penyewa mempunyai kekuasaan untuk menyerahkan upah tersebut.
 - Di dalam akad kedua belah pihak

Dengan mencermati rukun dan syarat diatas, maka kerjasama yang di lakukan antara karyawan *outsourcing* dan pihak penyedia jasa *outsourcing* bisa dikategorikan sebagai akad *Ijarah*, dimana karyawan sebagai *mu'jir* dan penyedia jasa sebagai *musta'jir*. Namun pada prakteknya pihak penyedia jasa tersebut mempekerjakan karyawannya kepada pihak ketiga (pengguna jasa *outsourcing*) sehingga penyedia jasa disamping menjadi *musta'jir* sekaligus sebagai *mu'jir*. Mengenai hal ini hukumnya tetap diperbolehkan baik dengan harga yang sama maupun lebih tinggi, seperti dijelaskan oleh Imam An-Nawawi sebagai berikut :

¹¹⁷*Ibid*, hlm.126.

(فصل)

وللمستأجر أن يؤجر العين المستأجرة إذا قبضها لان الاجارة كالبيع وبيع المبيع يجوز بعد القبض فكذلك اجارة المستأجر، ويجوز من المؤجر وغيره كما يجوز بيع المبيع من البائع وغيره وهل يجوز قبل القبض فيه ثلاثة أوجه (أحدها) لا يجوز كما لا يجوز بيع المبيع قبل القبض (والثاني) يجوز لان العقود عليه هو المنافع، والمنافع لا تصير مقبوضة بقبض العين، فلم يؤثر فيها قبض العين (والثالث) أنه يجوز إيجارها من المؤجر لانها في قبضته، ولا يجوز من غيره لانها ليست في قبضته، ويجوز أن يؤجرها برأس المال وبأقل منه وبأكثر لانا بينا أن الاجارة بيع وبيع المبيع يجوز برأس المال وبأقل منه وبأكثر منه وكذلك الاجارة

(fasal) boleh bagi penyewa untuk menjual kembali (kembali) benda yang disewa, ketika dia telah menerimanya karena barang itu bagaikan jual beli, dan menjual kembali barang yang telah dibeli hukumnya boleh setelah barang tersebut diterimanya, begitu juga barang yang disewa boleh disewakan kembali oleh penyewa, dan boleh menyewakan barang dari orang yang menyewakan (secara langsung) atau melalui orang lain, sebagaimana boleh menjual barang dagangan dari penjual langsung maupun melalui orang lain. Lantas apakah boleh menyewakan kembali barang sebelum diterima? mengenai hal ini ada tiga wajah : 1. Hukumnya tidak boleh sebagaimana tidak diperbolehkan menjual kembali dagangan sebelum diterima, 2. hukumnya boleh karena ma'qud alaih (objek akad) adalah manfaat, dan manfaat tidak menjadi sesuatu yang bisa diterima dengan diterimanya suatu benda, oleh karena itu diterimanya suatu benda tidak memperoleh manfaat tersebut, hukumnya boleh jika yang menyewakan kembali barang yang menyewa karena barang yang disewa telah diterima, namun jika yang menyewakan kembali adalah orang lain maka hukumnya tidak boleh. Dan penyewa boleh menyewakan ulang barang yang disewa baik dengan harga yang sama, lebih rendah maupun lebih tinggi dari harga saat ia menyewanya.

b. Perawatan terhadap barang sewaan.

Para ulama' sepakat bahwa membenahi barang sewaan menjadi tanggung

jawab *Mu'ajjir* (orang yang menyewakan) oleh karena itu semisal penutup rumah, membenahi perlengkapan rumah, dan bangunan yang telah rapuh menjadi tanggung jawab pemilik rumah (orang yang menyewakan), begitu pula makanan

¹¹⁸ An-Nawawi , *Al-Majmu' Maktabah Al-irsyad*, jeddah, juz 15, hlm.306. Lihat juga *Al-Mausu'ah al-Fiqhiyah al-Kuwaitiyah*, hlm, 267.

untuk hewan yang disewakan.¹¹⁹ Dan Jika penyewa rela mengeluarkan harta untuk semua itu, maka apa yang telah ia keluarkan bisa diperhitungkan kepada orang yang menyewakan, berbeda dengan pendapat ulama' hanafiyah, menurutnya hal itu tidak bisa diperhitungkan baginya kepada orang yang menyewakan, karena tindakan penyewa tersebut merupakan tindakan membenahi atau merawat barang milik orang lain tanpa perintah dari pemiliknya, dan tindakanya dianggap sebagai amal *Tabarru'* (sodaqoh),¹²⁰ kecuali kerusakan benda yang disewa diakibatkan oleh tindakan penyewa, maka baginya harus membenahi benda tersebut.¹²¹

Adapun dalam kasus menyewa wanita untuk menyusui anak, menurut Imam Rofi'i, wanita yang menyusui anak dan makan dan minum makanan dan minuman yang bisa menyebabkan melinjalnya asi dan biaya makan dan minum tersebut dibebankan pada penyewa.¹²²

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwa pemeliharaan terhadap objek sewa (meskipun tidak dalam semua kasus) merupakan tanggung jawab *mu'ajir* (orang yang menyewakan), namun jika penyewa dengan keinginan sendiri ikut merayatnya, maka hal itu merupakan bentuk *tabarru'* (sodaqoh). Namun berkaitan hubungan antara pemilik modal terhadap pekerja adalah suatu kewajiban bahwa hubungan diantara keduanya adalah persaudaraan, barang siapa saudaranya berada di bawah kekuasaannya maka ia wajib baginya untuk memberikan makan dari apa-apa yang ia miliki. Hal ini merupakan suatu pendekatan berkelompok, sehingga tidak terjadi saling iri dan dengki dan saling menguasai yang bisa mengakibatkan konflik, mengenai hal ini Rasulullah Saw telah memberikan peringatan akan bahaya rakus dan pelit yang merupakan efek dari kesenjangan para hartawan yang menimbun kekayaan mereka.

اتقوا الشح فانه اهلك من كان قبلكم حملهم على ان اغتصبوا اموالهم فسفكوا دماءهم فهلکوا

¹¹⁹ Kementrian Wakaf dan Urusan Islam *Al-Mausu'ah al-Fiqhiyah al-Kuwaitiyah*, Juz 6, hlm.308.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ *Ibid*, hlm.270.

¹²² Al-Khatib al-Syirbini, *Mughni al-Muhtaj*, Dar al-Fikr, Beirut, 1995, Juz 2 hlm.466.

“takutlah kalian akan rakus, karena hal itu yang menyebabkan rusaknya umat sebelum kalian, juga menyebabkan mereka saling merampas harta mereka, sehingga saling menumpahkan darah dan menyebabkan kerusakan bagi mereka.”¹²³

Disamping itu Rasulullah Saw juga memerintahkan kepada pemilik modal agar memberi pakaian kepada karyawannya sebagaimana pakaian yang ia kenakan, serta memberi pertolongan kepada mereka dengan melebihkan upah yang tertera dalam akad atau memberi upah melebihi kebiasaan dan melarang membebani mereka dengan beban kerja yang menyulitkan mereka ;

وليلبسه مما يلبس، ولا تكفونهم مما لا يطيقون، فإن كفتوهم فأعينوهم

Dan hendaknya ia memberi pakaian kepada mereka seperti pakaian yang ia kenakan, dan janganlah kalian membebani mereka dengan beban (kerja) yang tidak mampu mereka pikirkan, jika kalian membebani mereka maka berikanlah pertolongan kepadanya.¹²⁴

D. Tinjauan Penelitian Terdahulu

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, di samping beberapa resiko yang harus dihadapi, sedangkan manfaat setrategi *outsourcing* bagi karyawan 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

¹²³ Muhammad Naji al-Muti’i, *Takmilah Al-Majmu’*, Maktabah Al-irsyad, Jeddah, tt, juz 15, hlm.365.

¹²⁴ *Ibid.*

bekerja dan berbagai penyimpangan terhadap ketentuan ketenaga kerjaan yang dilakukan oleh perusahaan vendor.¹²⁵

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 sebabkan antara lain kurangnya pengawasan dan ketiadaan pemahaman pimpinan perusahaan atau buruh tentang hak dan kewajiban mereka.¹²⁶

Tutri, dalam penelitiannya “Tumbuh dan Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan Yang Dialami Buruh *Ousourcing*)” 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 kehidapannya buruh kontrak/*outsourcing* selalu mempunyai pertimbangan-pertimbangan dalam setiap tindakannya seperti menyewa rumah dengan harga yang murah meskipun dengan kondisi seadanya dan membeli secara kolektif barang-barang atau benda dan juga pada umumnya membeli barang-barang yang begitu banyak karena mereka tidak dapat menyisihkan 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

¹²⁵ Salamah, dkk, “*Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*”, Jurnal Aplikasi Manajemen, hlm 10, Vol 9 No I, 2011.

¹²⁶ 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.

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 di warung-warung dan membayarnya ketika menerima upah dari tempat bekerja sudah menjadi 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 di tempat perusahaan tempat mereka bekerja dan setelah pulang bekerja mereka sudah dalam kondisi lelah yang tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pekerjaan lainnya, sebab mereka juga tidak memiliki skill yang cukup untuk membuka usaha lainnya.¹²⁷



¹²⁷ Rio Tutri, “*Buruh dan Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan Yang Dialami Buruh Outsourcing)*”, Jurnal Menara Ilmu, Vol. IX Jilid I No. 56 Maret 2015.

Tabel 2.1.

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
01	Salamah, Dkk. (2011)	Outsourcing Sumberdaya Manusia : Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan	Untuk mengetahui manfaat dan resiko outsourcing ditinjau dari perspektif vendor dan karyawan	<p>Perspektif vendor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manfaat : dengan kepercayaan yang dimiliki, mempunyai kesempatan untuk masuk jadi pemain baru dalam dunia bisnis, berkembang dan bersaing dalam bidang jasa pelayanan dan pengelolaan SDM - Resiko : makin tinggi pendidikan karyawan makin besar dan kompleks resiko yang dihadapi. <p>Perspektif karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manfaat : lebih banyak manfaatnya bagi karyawan baru dari pada karyawan lama - Resiko : lebih banyak dirasakan oleh karyawan lama dari pada karyawan baru
02	Barzah Latupono (2011)	Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon	Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak (outsourcing)	Pekerja kontrak (outsourcing) sebagai makhluk Tuhan memiliki hak asasi sejak dilahirkan, sehingga tidak ada pihak lain boleh merampas hak

			<p>sebagai hak manusia dan untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja kontrak (outsourcing) di Kota Ambon</p>	<p>tersebut dan hak asasi pekerja kontrak ini diakui secara universal sesuai tercantum dalam piagam PBB tahun 1984 tentang HAM. Sedangkan sampai detik ini hak-hak asasi pekerja kontrak yang sudah ada dalam peraturan perundang-undangan di negara kita belum bisa diterapkan terhadap kasus-kasus yang terjadi pada pekerja kontrak khususnya di Maluku</p>
03	Rio Tutri (2015)	Bumih Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan yang dialami Buruh Outsourcing)	<p>Mempersikakan tindakan buruh miskin dalam menghadapi kemiskinannya</p>	<p>tindakan buruh kontrak/outsourcing memunculkan sebuah masyarakat dengan ekspresi atau gaya hidup spesifik yang dipengaruhi oleh pendapatan mereka yang rendah, selalu mempunyai pertimbangan-pertimbangan dalam setiap tindakannya, saling pinjam meminjam untuk memenuhi kebutuhannya, pola hidup hutang diwarung, tidak mempunyai sampingan, tidak memiliki skill yang cukup untuk membuka usaha lain.</p>

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian di atas jelas berbeda, karena penelitian ini lebih menekankan pada dimensi kesejahteraan karyawan

outsourcing dalam perspektif karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya belum menyinggung tentang hal ini. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis kesejahteraan karyawan *outsourcing* untuk melengkapi penelitian terdahulu dengan Studi Empiris Karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia.

E. Kerangka Berfikir

Kesejahteraan memiliki beberapa kata kunci yaitu terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat dari ancaman. Untuk memenuhi kebutuhan dasar, seseorang dituntut untuk bekerja, melalui kerja itulah seseorang mendapatkan imbalan sehingga dengan imbalan yang mereka terima di harapkan bisa mencukupi kebutuhan-kebutuhannya dan pada akhirnya mereka bisa hidup sejahtera.

Namun seiring semakin ketatnya persaingan dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk menghadapi ketatnya persaingan, *outsourcing* merupakan salah satu langkah yang perlu 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 perusahaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), sementara pekerja *outsourcing* hanya memikirkan bagaimana mengentaskan kemiskinannya, atau meningkatkan kesejahteraan hidup dan keluarganya.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, seseorang dituntut untuk bekerja, namun seiring semakin pesatnya dunia industri tidak semua orang dapat memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan tetap suatu perusahaan sesuai harapan. Disatu sisi seseorang dituntut bagaimana ia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya namun disatu sisi lowongan pekerjaan mengharuskan terpenuhinya sarat-sarat tertentu yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, antara lain harus memiliki ijazah sarjana. Oleh karena itu melamar pekerjaan dalam bidang *outsourcing*

merupakan alternatif bagi orang yang hanya memiliki pengalaman pendidikan rendah, sehingga dengan menjadi bagian karyawan *outsourcing* diharapkan bisa terpenuhi kebutuhan dasarnya melalui kompensasi, baik kompensasi langsung (*direct compensation*) maupun kompensasi tak langsung (*indirect compensation* / program kesejahteraan).

Dalam bidang MSDM, terdapat istilah kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Istilah yang kedua biasanya disebut juga dengan *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan, termasuk *benefit* dan *service*. apapun istilahnya pada dasarnya maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dan upaya meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi.¹²⁸

Islam tidak hanya mengaitkan kehidupan karyawan dengan produktivitas semata, namun juga dengan pertimbangan kemanusiaan yaitu antara lain melalui peningkatan kesejahteraan kepada mereka. Dalam perspektif islam kebutuhan ditentukan oleh konsep masalah dan Sejak awal disyariatkannya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Maslahat tersebut berupa tercapainya agama, jiwa, keturunan, reproduksi, dan harta. Sedangkan untuk meraih hal-hal tersebut dibutuhkan sarana yang bersifat dloruriyat, hajiyat dan tahsiniyyat. Sedangkan dalam konteks kesejahteraan karyawan, program-program kesejahteraan yang diberikan perusahaan hendaknya berdasarkan prinsip maslahat di atas, sehingga akan diketahui dimensi-dimensi kesejahteraan menurut Islam. Dengan demikian kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:

¹²⁸Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Op.Cit. hlm.279.

Gambar 2.3.

Kerangka Berfikir

