

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sekilas PT Spirit Krida Indonesia

PT Spirit Krida Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia pelayanan jasa *Cleaning Service* dan *Security*. PT Spirit Krida Indonesia beralamatkan di Hologram RT.03 RW.08 Kalicari Pedurungan Semarang 50198, dengan alamat kantor anak cabang di Jalan Subhan ZE, Kudus. Perusahaan ini memiliki Visi dan Misi, yakni membuka lapangan kerja SDM *outsourcing* dalam bidang *Cleaning Service* dan *Security* secara profesional serta untuk merangkul pengusaha yang ingin menggunakan jasa *Cleaning Service* dan *Security* di seluruh wilayah kabupaten kudus, dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada user.

Manajemen perusahaan ini sudah melakukan kerja sama dengan beberapa perusahaan dan instansi, termasuk dengan salah satu lembaga pendidikan tinggi di kota Kudus, sekitar 5 tahun yang lalu melalui lelang yang diadakan meskipun dengan menggunakan nama anak perusahaan yang berbeda-beda, seperti PT Etoservice, CV Muli Bersama, dan terakhir dengan nama PT Spirit Krida Indonesia. Saat ini jumlah karyawan yang kurang lebih 50 orang (tahun 2015) yang dipekerjakan sebagai *Cleaning Service*, dan rata-rata mereka hanya menempuh jenjang pendidikan SLTP dan SLTA atau sederajatnya.¹

PT Spirit Krida Indonesia, berhasil memenangkan lelang pengadaan jasa *cleaning service* di salah satu lembaga pendidikan tinggi Kudus tahun anggaran 2015 dengan harga penawaran lelang sebesar Rp 1.159.239.000,00 lelang tersebut

¹ Hasil wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia Krida Indonesia.

di ikuti oleh sekitar 22 perusahaan antara lain PT Etos Nasional, dan CV Mulia Bersama termasuk salah satunya, dengan syarat kualifikasi antara lain :²

- a) Telah melunasi kewajiban pajak tahun terakhir
- b) Telah memenuhi kewajiban perpajakan pajak terakhir (SPT Tahunan) serta memiliki laporan bulanan PPh Pasal 21, PPh Pasal 23 (bila ada transaksi), PPh Pasal 25/Pasal 29 dan PPN (bagi pengusaha kena pajak) paling kurang 3 (tiga) bulan terakhir dalam tahun berjalan (yang dipersaratkan bulan Agustus, September, Oktober 2014;
- c) Peserta berbentuk badan usaha harus memperoleh paling sedikit 1(satu) pekerjaan sebagai penyedia jasa *cleaning service* dalam kurun waktu 4(empat) tahun terakhir dan harus pernah bekerja dengan pemerintah maupun swasta termasuk pemerintahan di tingkat lokal bagi penyedia yang baru berdiri kurang dari 3(tiga) tahun
- d) Peserta harus memiliki surat izin untuk menjalankan kegiatan/usaha berupa STUP kecil *cleaning service/layanan* kebersihan. Memiliki Surat Izin Operasional Sebagai Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja berlaku untuk Provinsi Jawa Tengah, sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012 yang masih berlaku dan memiliki Surat Pengesahan dan Hukum Kerja dari Kemenkumham RI.

2. Pelayanan

Jenis jasa layanan yang ditawarkan oleh PT Spirit Krida Indonesia adalah menyediakan jasa pelayanan *cleaning service*, *security*, perawatan gedung perkantoran, dan jasa pengadaan tenaga kerja (*recruitmen service*).³

3. Landasan hukum PT Spirit Krida Indonesia

Dalam menjalankan bisnis praktek alih daya (*outsourcing*), PT Spirit Krida Indonesia mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang diatur dalam pasal 64,65, dan 66. Dan Peraturan Menteri

² <http://lpse.kemenag.go.id/eproc/lelang/view/5325170> di unduh 21 November 2015.

³ Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, No 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

4. Rekrutmen dan Seleksi

Untuk mencari tenaga kerja baru, PT Spirit Krida Indonesia melakukannya dengan cara metode tertutup, yaitu menginformasikan lowongan pekerjaan kepada karyawan yang ada atau orang-orang tertentu saja. Adapun persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon karyawan adalah sebagai berikut :

- Foto copy KTP
- Ijazah terakreditasi minimal SLTP
- Daftar riwayat hidup
- Surat kesenatan dari Puskesmas
- Foto 4 x 6 dua lembar, dan
- SKCK

Selanjutnya calon karyawan, akan diseleksi sesuai persyaratan kelengkapan administrasi dan sebagainya mereka akan diterima sesuai dengan hasil wawancara.

5. Perjanjian kerja

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia, merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.⁴ Oleh karena itu Perjanjian kerja antara PT Spirit Krida Indonesia dengan karyawan menggunakan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bentuk perjanjian ini perusahaan dapat mensaratkan adanya masa

⁴ Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003, pasal 59 ayat 2.

percobaan kerja paling lama 3 (tiga bulan), dan selama masa percobaan, perusahaan dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.⁵

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Dimensi-Dimensi Kesejahteraan PT Spirit Krida Indonesia

Seperti telah dibahas dalam Bab II, bahwa secara umum gambaran sejahtera menurut Al-qur'an adalah suatu kondisi hidup lapang lagi nyaman bagi individu maupun kelompok serta terbebas dari penderitaan / kesulitan dalam mencari mata pencaharian, dan kesejahteraan itu terwujud jika kebutuhan-kebutuhan pokok telah terpenuhi tanpa adanya kesulitan.⁶

Sedangkan kesejahteraan dalam konteks karyawan menurut Hasibuan adalah “balas jasa pengkualifikasi material dan tenaga material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat⁷”. Adapun pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relatif rendah. Dimensi-dimensi kesejahteraan meliputi :

a. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

1) Gaji

Menurut Moehariono, *Salary* adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur oleh seseorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya⁸. Maksudnya 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

⁵ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 60, ayat 1&2

⁶ 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'iyah. No 08, 2014, hlm.14.

⁷ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, BumiAksara, 2003, hlm.185.

⁸ *Ibid.*

⁹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers 2012. Hlm. 252.

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.

PT Spirit Krida Indonesia Krida Indonesia, dalam memberikan gaji/upah kepada karyawan dengan cara bulanan dan diberikan setiap tanggal 10. Adapun besarnya gaji/upah yang diberikan PT Spirit Krida Indonesia kepada karyawan berdasarkan asas kelayakan dan kewajaran, yaitu suatu kompensasi yang diterima karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal berdasarkan batas upah minimal yang ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Dasar dari upah minimum layak dan SK Gubernur Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2014 yang memutuskan bahwa Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2015 adalah sebesar Rp. 1.380.000. Gaji/upah tersebut terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Akan tetapi dari jumlah gaji/upah Rp.1.380.000 hanya sebesar Rp.1.100.000 yang dibawa pulang oleh karyawan, adapun sisanya dipotong oleh perusahaan untuk biaya pelatihan, dan slip gaji oleh perusahaan tidak diberikan kepada karyawan. Seperti diungkapkan salah satu karyawan berikut ini:

“Gaji/Upah yang saya terima berdasarkan UMK tertera pada buku tanda terima setiap tanggal 10 dengan nominal Rp.1.380.000, namun yang diberikan hanya Rp.1.100.000, karena yang Rp.1.380.000 itu dipotong oleh perusahaan yang katanya untuk biaya pelatihan, dan slip gaji/upah tidak diberikan kepada saya atau ditumpuk lagi ke perusahaan, dan pihak perusahaan pun berpesan jika sewaktu-waktu ada pihak lain yang menanyakan tentang nominal gaji supaya kami menjawab sesuai dengan UMK”¹⁰.

Sedangkan bagi karyawan yang masih dalam masa percobaan kurang dari 3 (tiga) bulan, gaji/upah mereka dibedakan dengan yang lain, kemudian tiga bulan berikutnya gaji mereka dinaikkan sedikit demi sedikit hingga mencapai UMK, seperti dikatakan salah satu karyawan berikut :

¹⁰ Wawancara dengan Sdr Agus(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

“Perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan berupa PKWTT, karena jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka ada kemungkinan status karyawan bisamenjadi tetap. Adapun selama masa percobaan tiga bulan pertama, gaji/upah mereka dibedakan dengan yang lain, selanjutnya tiga bulan berikutnya gaji/upah mereka naik lagi, hingga mencapai UMK”.¹¹

2) Insentif

Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya, yang mana diadakanya insentif oleh perusahaan ini bertujuan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.¹² PT Spirit Krida Indonesia tidak memberlakukan adanya insentif bagi karyawan, hal ini seperti diungkapkan sendiri kepada peneliti oleh bagian personalia, maupun karyawan yang ada diluarangan.

“untuk insentif kami tidak memberikan akan tetapi sebagai gantinya adalah lemburan, misalnya dari 100 jam-tiba ada kegiatan, maka kami lemburkan karyawan kami, dan itulah salah satu insentifnya.”¹³

“dari perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan atau tidak ada akan tetapi setiap dua minggu sekali kami diwajibkan untuk lembur setiap hari sabtu dan minggu, itu pun tidak ada tambahan gaji, namun jika tidak berangkat maka gaji kami dipotong sebesar empat puluh lima ribu rupiah.”¹⁴

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

Kompensasi tidak langsung kompensasi tambahan/pelengkap (finansial atau non finansial) yang berkaitan erat 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, kafeteria, mushala, olahraga, darmawisata dan lain-lain. Adapun istilahnya pada dasarnya maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil,

¹¹ Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

¹² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers 2012, hlm. 252.

¹³ Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

¹⁴ Wawancara dengan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

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.¹⁵

Hasibuan mengklasifikasikan jenis-jenis kesejahteraan sebagai berikut :¹⁶

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

Diantara jenis program kesejahteraan yang ada pada PT Spirit Krida Indonesia yang bersifat ekonomis itu antara lain, uang santunan kematian (sukarela dan pensiunan), pengobatan (Rp 5), pemberian pakaian kerja, dan uang lebaran, namun jumlah yang dibagikan tidak sesuai dengan UU yang ada, yang mengatur tentang pemberian THR mereka hanya diberikan uang "tali kasih" sebesar Rp 200.000. Adapun pengobatan, PT Krida Indonesia memberikannya dalam bentuk di ikut sertakan dalam program BPJS, disamping itu, karyawan juga diberikan pakaian kerja, namun keduanya diambilkan dari potongan gaji karyawan.¹⁷

2. Fasilitas. Seperti Musholla, sekretaria, olahraga, kesenian pendidikan / pelatihan, kutipan banal, koperasi dan lain-lain serta pemberian izin.

Berdasarkan observasi di PT Spirit Krida Indonesia, peneliti menemukan adanya fasilitas (fisik) seperti musholla, dan kantin, sedangkan fasilitas yang berupa koperasi, menurut keterangan pihak personalia, dulu sempat ada akan tetapi karena banyak karyawan yang macet dalam membayar angsuran, akhirnya koperasi ditiadakan akan tetapi pihak perusahaan tetap memberi bantuan kepada

¹⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo, 2009, hlm.279.

¹⁶ Malayu. S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, 2003, hlm.188.

¹⁷ Wawancara dengan Sdr Agus, Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

karyawan ketika mereka melakukan pinjaman ke pihak lain dengan cara memberikan slip gaji untuk memenuhi persyaratan administrasi.¹⁸ Sedangkan fasilitas (fisik) dimana karyawan PT Spirit Krida Indonesia dipekerjakan, mereka disediakan fasilitas seperti toilet, tempat ibadah bahkan satu ruangan kosong (gudang) untuk menyimpan peralatan kerja.

PT Spirit Krida Indonesia juga memberikan cuti kepada karyawannya, yaitu ketika lebaran (satu minggu) dan setiap tanggal merah, bahkan jika karyawan berhalangan sehingga tidak bisa masuk kerja dengan meminta ijin kepada atasannya, maka perusahaan pun memberi ijin untuk tidak bekerja tanpa ada potongan gaji.

“perusahaan memberikan cuti selama satu minggu pada saat lebaran dan setiap ada tanggal merah begitu pula jika karyawan berhalangan masuk kerja, perusahaan pun memberikan ijin kepada karyawan tanpa ada potongan gaji.”¹⁹

Sedangkan fasilitas non fisik, mereka hanya diberikan pelatihan sekedar penyampaian tentang tata tertib perusahaan, dan itu pun baru akhir-akhir ini diadakan oleh perusahaan, seperti diungkapkan oleh Bapak Rahmad salah satu karyawan PT Spirit Krida Indonesia.

“selama kurang lebih empat tahun saya bekerja di sini (PT Spirit Krida Indonesia) baru sekali perusahaan mengadakan pelatihan, dan itu pun hanya sebatas penyampaian tata tertib saja.”²⁰

3. Pelayanan: Seperti bantuan karyawan, dan biaya, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi.

Jenis program kesejahteraan yang berupa pelayanan, penulis tidak menemukan adanya hal ini di PT Krida Indonesia, hanya saja untuk masalah kredit, memang perusahaan tidak meminjamkan kredit kepada karyawan akan tetapi pihak perusahaan tetap memberi bantuan kepada karyawan ketika mereka

¹⁸Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

¹⁹ Wawancara dengan Sdr Agus, Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus.

²⁰ Wawancara dengan Bpk Rahmad, Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

melakukan pinjaman ke pihak lain dengan cara memberikan slip gaji untuk memenuhi persyaratan administrasi.

2. Kesejahteraan PT Spirit Krida Indonesia yang Dominan

Bicara kesejahteraan karyawan tidak bisa terlepas dari masalah gaji (kompensasi langsung), karena program kesejahteraan atau kompensasi tidak langsung merupakan program yang melindungi dan melengkapi kompensasi langsung tersebut, serta pemberiannya pun berdasarkan kebijaksanaan perusahaan.

Adapun dimensi-dimensi program kesejahteraan yang dominan di PT Spirit Krida Indonesia adalah sebagai berikut :

Pokok Program Kesejahteraan PT Spirit Krida Indonesia diolah sebagai berikut :

Kompensasi langsung	Kesejahteraan tidak langsung	Karyawan kurang dari 1 tahun	
1. Gaji	Belum sesuai dengan SK Gubernur Jawa Tengah No 569/85 Tahun 2014	Dibawah UMK (tidak sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 pasal 60, ayat 2, tentang UU Ketenagakerjaan & Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, BAB IV pasal 15)	
2. Insentif	Diganti lemburan	Diganti lemburan	
Kompensasi tidak langsung (program kesejahteraan)	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
	- Santunan kematian (sukarela) - BPJS (potong gaji) - Pakaian Kerja (potong gaji) - Uang tali kasih	- Musolla - Kantin - Cuti hari besar - Ijin tidak bekerja karena sakit - Pelatihan / pendidikan	- Bantuan administrasi (mengajukan pinjaman kepada pihak ketiga)

tabel 4.1.

C. Analisis dan Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Analisis Dimensi Kesejahteraan Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia

Telah disinggung di awal Bab II, bahwa acuan dasar yang digunakan untuk merencanakan program kesejahteraan bertolak dari asumsi bahwa karyawan bukanlah sekedar faktor produksi, melainkan sumber nilai yang terpenting (aset). Karyawan juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks, sebagaimana teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka kedalam lima kategori. Apabila mereka telah mencapai satu kategori kebutuhan, mereka akan tertarik untuk meraih kategori berikutnya²¹. Hierarki kebutuhan tersebut adalah, *pertama* kebutuhan fisik, *kedua* kebutuhan rasa aman, *ketiga* kebutuhan sosial, *keempat* kebutuhan pengakuan, dan *kelima* kebutuhan aktualisasi diri.

Sedangkan dalam Islam kebutuhan manusia bukan semata-mata untuk tujuan duniawi semata, akan tetapi kebutuhan manusia merupakan sarana untuk mencapai kebahagiaan akhirawi. Gambaran sejahtera secara umum menurut Al-qur'an adalah suatu kondisi hidup yang lagi nyaman bagi individu maupun kelompok serta tercapainya penderitaan atau kesenangan dalam mencari mata pencaharian. Oleh karena itu, kebutuhan itu terwujud jika kebutuhan-kebutuhan pokok telah terpenuhi tanpa adanya kesulitan. Sedangkan dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep masalah itu sendiri²². Sejak awal disyariatkannya, Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat tadi.

²¹ Jeff Madura, Pengantar Bisnis, Buku 2, Salemba Empat, 2001, terj. Saroyini W.R. Salib, Ph. D. hlm. 4.

²² Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, BPFE Jogjakarta, 2004, hlm.152.

Maslahat seperti diungkapkan oleh Al-Bouti adalah “suatu manfaat berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi dan harta, yang diperuntukkan bagi hamba-hambanya”²³. Sedangkan manfaat itu sendiri menurutnya adalah “Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindari kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut.”²⁴ Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar usul fikih dengan istilah *al-dloruriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*²⁵.

a. *Al-dloruriyyat* (kebutuhan primer)

Al-dloruriyyat (kebutuhan primer) adalah sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan agama (akhirat) dan dunia. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan *Dloruriyyat* sesuai dengan urutannya dimulai dari *hifzh ad-din*, *hifzh an-nafsi*, *hifzh al-aql*, *hifzh sh-shakl*, dan *hifzh al-mal*²⁶. Sedangkan untuk merealisasikan hal ini ada dua hal pokok yang harus diperhatikan, *Pertama* dengan mewujudkan kebutuhan tersebut, *kedua* dengan meniadakan hal-hal yang bisa mengancam kebutuhan tersebut.²⁷

Pertama terlindunginya hak dan kewajiban sesuai kepercayaan yang dianut (*Hifzh ad-din*) yang terwujud melalui penguatan iman dan rukun Islam, sedangkan untuk menjaganya disalurkan melalui *Uqubat* bagi yang keluar dari agama atau penistaan terhadap agama.²⁸

Kedua terlindunginya jiwa (*hifzh an-nafsi*). Hal ini terwujud melalui makan dan minum, sandang dan papan serta apa-apa yang berkaitan dengan

²³ Muhammad Sa'id Romdlon Al-bouti, *Dlowabit al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyyah*, Dar al-Fikr, Damaskus, 2005, hlm. 37.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, 131.

²⁶ Abu Ubaidah Masyhur bin Hasan, *Ta'liqot Al-Muwafaqot*, Dar Ibn A'ffan, Arab Saudi, 1997, jilid II hlm.20.

²⁷ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqot*, Dar Ibn A'ffan, Arab Saudi, 1997, jilid II, hlm.18.

²⁸ Wahbah al-Zuhaili, *Ushul Fikh al-Islami*, Dar al-Fikr, Damaskus, Cet II, 2001, Juz 2 hlm.1021.

terpeliharanya kehidupan. Sedangkan untuk menjaganya melalui disariatkannya berbagai macam bentuk *uqubat*, *qisos*, *diyat* dan *kafarat*.²⁹

Ketiga terlindunginya hak untuk berpikir bebas (*hifzh al-aqli*). Hal ini bisa diwujudkan misalnya, melalui makan bergizi. Sedangkan untuk menjaganya (memelihara akal) melalui diharamkannya *khamr* serta *uqubat* bagi peminum *khamr*.³⁰

Keempat terlindunginya hak reproduksi (*hifzh an-Nasli*). Untuk mewujudkan hal ini maka disyariatkan pernikahan, dan kewajiban memberi nafkah, sedangkan untuk menjaganya syariat melarang adanya perzinaan, serta penetapan *hudud*.³¹

Kelima terlindunginya hak kepemilikan atas barang dan jasa (*hifzh al-mal*). Untuk mewujudkan hal ini maka disyariatkan transaksi (*mu'amalah*). Sedangkan untuk menjaganya syariat melarang segala bentuk pencurian, menantang *uqubat* bagi pelakunya. Termasuk memakan harta orang lain secara dzolim.

Untuk menjaga eksistensi kebutuhan *dinariyyah*, menurut penulis tampaknya faktor ekonomi merupakan sesuatu yang esensial, dalam konteks *hifdz ad-din* misalnya, Nabi pun pernah bersabda:

كاد الفقر ان يكون كاذبا وكاد الحسد ان يكون مستورا
Hampir saja *fakir* itu mendahului *qadar* Allah, dan hampir saja (*hasud*) itu mendahului *qadar* Allah.

Hadis diatas secara eksplisit mengisyaratkan bahwa, kemiskinan bisa menjerumuskan pada kekufuran (merusak akidah), bagaimana tidak, menurut Al-munawi *fakir*, dapat menyebabkan seseorang berbuat hasud terhadap orang kaya, sedangkan hasud itu sendiri dapat memakan kebaikan, serta *fakir* dapat menyebabkan munculnya sikap patuh kepada orang kaya, yang mana hal itu

²⁹ Muhammad Sa'id Romdlon, *Dlowabit al-Maslahat*, Op.Cit, hlm.131.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.* hlm.132.

³² *Ibid.*

³³ Abdulrauf al-munawi, *faidl al-qodir syarah al-jami' al-shaghir*, Dar Al-ma'rifat, 1972, jilid 4, hlm 542.

dihawatirkan dapat menodai harga dirinya serta dapat meretakkan agamanya, disamping itu pula *fakir* dapat mengakibatkan munculnya sikap tidak rela terhadap keputusan Tuhan, serta benci terhadap rizki yang ia terima. Oleh karena itu Nabi pun meminta perlindungan dari kefakiran³⁴.

Dari uraian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa faktor ekonomi termasuk sarana untuk merealisasikan kebutuhan *dloruriyat*. Sedangkan dalam konteks kesejahteraan karyawan, kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan dimensi kesejahteraan yang masuk dalam ruang lingkup (sarana) *dloruriyat*, karena seperti kita tahu bahwa menurut Hasibuan, kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal yang dimaksudkan ini merupakan hak karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan³⁵. Dengan pendapatan tersebut seseorang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari, sehingga ia dapat menikmati hidup dengan damai, tenteram serta sejahtera dalam rangka menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang hamba dan akhirnya ia dapat merealisasikan kebutuhan *dloruriyat*. Termasuk jenis kompensasi ini adalah gaji atau upah dan insentif. Khusus untuk insentif, dalam konteks *dloruriyat* menurut hemat penulis bukan termasuk di dalamnya, karena insentif merupakan bentuk imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi yang telah diraih oleh karyawan. Hal ini bertujuan mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya untuk melindungi upah pekerja atau karyawan *outsourcing*, agar tidak merosot ketingkat yang paling rendah, maka pemerintah menentukan upah minimum kepada mereka berdasarkan teori standar hidup layak. hal ini seperti dijelaskan dalam kaidah fikih yang berbunyi,

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Malayu.S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, 2003, hlm.118

التصرف على الرعية منوط بالمصلحة

Kebijakan (pemimpin) atas rakyat harus berdasarkan kemaslahatan.

Juga dalam perspektif fikih, lazim disebut dengan istilah *al-tas'ir fi al-a'mal*, yaitu kebijakan pemerintah dalam menetapkan upah kepada suatu kelompok pekerja yang dibutuhkan oleh masarakat, agar tidak terjadi perselisihan mengenai upah diantara mereka³⁶. Dalam hal ini Ibnu Taimiyah beserta muridnya Ibnu Al-Qoyyim berpendapat, jika kemaslahatan mereka tidak bisa terealisasi dengan sempurna kecuali melalui *tas'ir*, maka pemangku otoritas harus mengeluarkan kebijakan berupa *tas'ir* dengan adil, tidak boleh kurang dan tidak boleh lebih, namun jika kebutuhan mereka baik pekerja maupun pengguna jasa pekerja telah terpenuhi serta kemaslahatan mereka dapat tercapai tanpa adanya *tas'ir*, maka pemangku otoritas tidak boleh mengeluarkan kebijakan tersebut³⁷. Selanjutnya dalam menentukan nominal *tas'ir* tentunya dengan meminta pendapat para pakar yang ahli dalam bidang upah³⁸.

Dalam konteks Indonesia hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum pada bab II pasal 3 dijelaskan bahwa penerapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya mengenai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak pada bab 1 pasal 1 ketentuan umum adalah kebutuhan seorang pekerja / buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan, sehingga SK Gubernur Jawa Tengah No 560 / 85 Tahun 2014 memutuskan bahwa Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 20015 adalah sebesar Rp. 1.380.000.

Selanjutnya dalam UU No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 94 disebutkan bahwa dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan

³⁶ Kementrian wakaf dan urusan Islam Kuwait, *Al-mausu'ah al-fikhiyyah*, juz 11, hlm 306

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*, hlm 307.

tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Meskipun regulasi mengenai upah minimum telah diatur oleh pemerintah, namun penulis menemukan masih adanya penyimpangan dan kekurangan, antara lain :

Pertama: tidak adanya transparansi pemotongan gaji atau upah yang dilakukan oleh perusahaan sebesar sekitar 20% dari total UMK yang harus diterima oleh buruh, tanpa adanya kejelasan, seperti diungkapkan oleh salah seorang karyawan yang bernama Agus dan pak Rahmad :

“Gaji/Upah yang saya terima berdasarkan kontrak yang tertera pada buku tanda terima setiap tanggal 10 adalah Rp. 1.380.000, namun yang diberikan hanya Rp.1.100.000, karena yang Rp.280.000 yang oleh perusahaan yang katanya untuk biaya pelatihan dan lain-lain. Saya sudah tapi gaji/upah tidak diberikan kepada saya atau ditumpuk ke rekening perusahaan”³⁹

Padahal, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Pasal IV pasal 15, ayat 1, dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan. Namun meskipun demikian, jika komponen upah minimum terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap, maka potongan yang dilakukan oleh perusahaan menurut penulis masih dalam batas-batas wajar, karena upah pokok yang diterima pekerja masih sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, pasal 94, yaitu melebihi 75% dari total upah minimum tersebut. Disamping itu, apa yang dilakukan oleh perusahaan mengenai tidak diberikannya slip gaji kepada pekerja bertentangan dengan PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dalam PP tersebut pada bagian ketiga cara pembayaran pasal 17 ayat 2 disebutkan bahwa

pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah diberikan.

³⁹ Wawancara dengan Sdr Agus(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

Kedua: menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, BAB IV pasal 15, ayat 2, disebutkan bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, begitu pula menurut UU No 13 Tahun 2003 pasal 60 ayat 2, tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam masa percobaan kerja bagi karyawan dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum. Namun fakta dilapangan ditemukan bahwa pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun, gaji mereka tidak sesuai UMK, seperti telah diungkapkan oleh Agus dan pak Rahmad, bahkan pihak personalia sendiripun mengakui seperti itu.

” selama masa percobaan gaji dan upah mereka dibedakan dengan yang lain, selanjutnya bila mereka diterima gaji akan mereka naik lagi, hingga mencapai UMK”⁴⁰

Dengan adanya resiko diatas maka menurut penulis, karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia, khususnya bagi mereka yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun, masih mengalami “kemunduran” kesejahteraan atau dalam kata lain peningkatan kesejahteraan mereka belum terwujud, hal tersebut bukan tanpa alasan, karena adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum berdasarkan pertimbangan antara lain untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh, begitu pula adanya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Disamping itu dengan adanya potongan gaji diatas setidaknya PT Spirit Krida Indonesia kurang meneladani prinsip keadilan yang dianjurkan oleh Islam, karena 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.

Allah berfirman dalam Surat Al-Kahfi ayat 30 :

⁴⁰ Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٥٧﴾

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

Begitu pula dalam Surat Ali Imron ayat 57 ;

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَهُمْ أَجُورُهُمْ ۖ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٨﴾

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

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi nafkah karyawan adalah bentuk kezaliman yang tidak disukai Allah, dan merupakan kewajiban seorang muslim meneladani keadilan Allah, lalu menjadikanya sebagai pelita.⁴¹

Ketiga : dasar hukum penerapan UMP (upah minimum propinsi) atau UMK (Upah Minimum Kabupaten) adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2012 tentang upah minimum. Disitu (BAB II pasal 3) dijelaskan bahwa penerapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL), dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adapun standar KHL sebagaimana di jelaskan 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. Masalah baru muncul ketika pekerja tersebut telah melepas masa lajangnya atau telah berkeluarga karena mereka mulai menanggung nafkah istri atau keluarganya.

Adapun kewajiban nafkah(dzohir) apa saja yang wajib bagi suami kepada istrinya? Mengenai hal ini para ahli fikih berpendapat bahwa kewajiban nafkah

⁴¹ Yusuf Qardlawi, *Dauru Al-qiyam wal-akhlaq* Op,Cit, hlm.372.

bagi suami terhadap istrinya antara lain mencakup pangan, papan, sandang, dan apa saja yang dibutuhkan oleh Istri⁴², bahkan sebagian ahli fikih yang lain tidak hanya membatasi pada hal itu saja, seperti dalam sa'ir berikut⁴³:

حقوق الى الزوجات سبع تربت # على الزوج فاحفظ عدّها بيان

طعام وأدم كسوة ثم مسكن # والة تنظيف متاع لبنيان

ومن شأنها الاخدام فى بيت اهلها # على زوجها فلا يحسن

Ada tujuh hak yang wajib dipenuhi suami kepada istrinya, maka jagalah hak tersebut, dengan penjelasan sebagai berikut : pangan, sandang, papan, alat kebersihan, perabot rumah tangga, serta pelayan / pembantu rumah tangga.

Selanjutnya mengenai banyaknya nafkah (pangan), diantara ahli fikih terdapat perbedaan pendapat.

Pertama : sesuai kebutuhan istri, pendapat ini adalah pendapat ulama' Hanafiyah, Malikiyah, sebagian ulama' Syafi'iyah, dan mayoritas ulama' hanabliyah. Adapun ukuran kecukupan dalam hal ini dikembalikan ke *urf* dan adat.

Kedua : ditentukan dengan batasan tertentu. Pendapat ini merupakan pendapat yang *mu'tamad* dikalangan ulama' Syafi'iyah. Adapun batasan itu adalah, jika suami termasuk kategori *ghasir* (kaya) maka wajib memberi nafkah 2 mud⁴⁵ makanan pokok sehari-hari istrinya, termasuk nafkahnya⁴⁶. Sedangkan jika suami masuk kategori *fakir* maka nafkah yang ia keluarkan untuk istrinya adalah 1 mud makanan pokok, namun jika ia tidak kaya dan juga tidak

miskin (tengah-tengah antara kedua) maka, ia wajib memberi nafkah 1½ mud makanan pokok.

⁴² Kemenntrian Urusan wakaf dan Islam Kuwait, *Al-mausu'ah Al-Fiqhiyyah*, 2002, juz 41, hlm 43,.

⁴³ Sulaiman bin Muhammad Al-Bujairami, *Al-Bujairami ala Al-Khatib*, DKI, 1996, Juz 4, hlm 449.

⁴⁴ Kemenntrian Urusan wakaf dan Islam Kuwait, *Al-mausu'ah Al-Fiqhiyyah Op.Cit* hlm 39-41.

⁴⁵ 1 mud menurut mayoritas ulama' adalah 510 gram / 5,1 ons, Ali Jumu'ah, *Al-Makaayil wal Mawaziin al-Syar'iyyah*, Al-Quds, 2001, hlm 36.

⁴⁶ Sulaiman bin Muhammad Al-Bujairami, *Op.Cit*, hlm 453.

Selanjutnya, dalam hal ini, ketentuan *mu'sir* (miskin) dinisbatkan pada harta ialah : miskin dalam konteks zakat, yaitu orang yang punya harta namun harta tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan pokoknya⁴⁷ selama sisa umurnya (*umri al-gholib*), atau dapat mencukupinya namun hanya menyisakan sisa kurang dari 1½ mud⁴⁸. Sedangkan jika nisbatkan pada penghasilan, *mu'sir* (dalam konteks nafkah) adalah orang yang berpenghasilan, namun hanya cukup untuk kebutuhan pokoknya sehari-hari⁴⁹. Oleh karena itu menurut sebagian murid-murid Al-Qolyubi kriteria *mu'sir* dalam konteks nafkah adalah orang yang punya harta, minimal dapat digunakan mencukupi kebutuhannya selama sisa hidupnya (*umri al-gholib*), jika harta tersebut selama sisa hidupnya masih ada kelebihan / sisa, dan kelebihan / sisa tersebut lebih dari 2 mud atau lebih maka ia masuk kategori *mutawassith* (kondisi menengah antara miskin dan kaya) namun jika kelebihan / sisa tersebut lebih dari 2 mud maka ia masuk kategori *mu'sir* (kaya)⁵⁰. Selanjutnya mengenai *umri al-gholib* menurut Al-halabi, jika harta yang dimiliki memang dapat dibagikan selama *umri al-gholib* (kurang lebih 60 th) namun jika tidak, maka cukup satu tahun sebagai acunnya⁵¹.

Ketiga : jumlah nafkah yang diberikan kepada istri, sesuai dengan status sosial suami dan istri serta menyesuaikan kondisi daerahnya. Pendapat ini merupakan pendapat ulama' Malik'iyah, dan sebagian ulama' Syafi'iyah.

Keempat : jumlah nafkah yang diberikan kepada anak-anak. Pendapat ini merupakan pendapat sebagian ulama' syafi'iyah.

Disamping makanan pokok, para ahli fikih sepakat bahwa suami juga berkewajiban memberi pakaian kepada istrinya, dalam hal ini ulama' Syafi'iyah berpendapat bahwa pakaian yang wajib diberikan suami kepada istrinya

⁴⁷ Termasuk kebutuhan orang yang jadi tanggungannya. Sulaiman bin Muhammad Al-Bujairami, Op,Cit, hlm 458.

⁴⁸ Ibid..

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

menyesuaikan dengan kebutuhan istrinya, karena sariat tidak menentukan hal ini, maka apabila terjadi perselisihan mengenai kebutuhan sandang diantara mereka, hal itu dikembalikan kepada ijthihad hakim, sehingga hakimlah yang akan memutuskannya⁵². Meskipun sariat tidak menentukan kuantitas pakaian yang harus diberikan kepada istri, namun menurut madzhab syafi'iyah, pakaian tersebut diberikan tiap enam bulan sekali, setidaknya berupa gamis, celana, jilbab dan sepatu atau sandal⁵³, dan menurut mereka pula hal ini tidak dibedakan antara suami yang kaya atau miskin, hanya yang membedakan ialah kualitas pakaiannya⁵⁴.

Adapun mengenai paparan para ahli telah sepakat bahwa hal itu merupakan kewajiban suami terhadap istri, karena Rasulullah Swt telah menetapkan kepada suami untuk menyesuaikan tempat tinggal kepada istri yang di dalam *raj'i* apalagi istri yang masih dalam ikatan pernikahan, seperti dalam firman-Nya Surat Al-Thalaa ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجَعِكُمْ وَلَا تَضْرِبُوا فِي أَمْوَالِكُمْ

Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka.

Mengenai tempat tinggal yang disesuaikan kondisi istri, artinya, menurut adat tempat tinggal tersebut memang benar-benar layak huni bagi istri, supaya istri merasa aman terhadap jiwa dan hartanya. Dalam hal ini yang

diperhatikan adalah kondisi istri bukan kondisi suami, karena tempat tinggal yang disediakan suami bagi istri bersifat *imta'* (mencukupi/membuat senang) bukan *tamlik* (kepemilikan), hal ini sesuai dengan kaidah berikut:

⁵² Kemenntrian Urusan wakaf dan Islam Kuwait, *Al-mausu'ah Al-Fiqhiyyah*, 2002, juz 34, hlm 252.

⁵³ Sulaiman bin Muhammad Al-Bujairami, *Al-Bujairami ala Al-Khatib*, DKI, 1996, Juz 4, hlm 456.

⁵⁴ *Ibid*, hlm 455.

ما كان أمتاعاً كمسكن وجب # لمرأة فراع حالها تثب

وان يكن تملكا كالكسوة # فحال زوج راعه لا الزوجة

Nafkah bagi istri yang berupa imta' (mencukupi/membuat senang) seperti rumah maka wajib memperhatikan kondisi istri, sedangkan nafkah yang berupa tamlik (kepemilikan) seperti pakaian, maka wajib memperhatikan kondisi suami⁵⁵.

Sulaiman Al-Bujairami menambahkan, bahwa termasuk tempat tinggal adalah perabotan yang dibutuhkan seperti tikar untuk tidur, alat memasak, tempat makan dan minum⁵⁶.

Adapun mengenai alat kebersihan, para ahli fikih berpendapat bahwa termasuk kewajiban suami kepada istrinya adalah memberikan nafkah kepadanya berupa alat kebersihan seperti sabun, sampo, shampo dan sebagainya⁵⁷. Termasuk deterjen untuk mencuci pakaian, dan hal itu bisa diberikan tiap satu minggu sekali atau sepuluh hari sekali, bahkan Al-Qodhal berpendapat hinggapun jika istri membutuhkan tusuk gigi untuk mengambil sisa makanan di giginya, suaminya berkewajiban untuk memberikannya⁵⁸.

Melihat banyaknya kewajiban nafkah yang harus ditanggung oleh suami, serta melihat komponee Kebutuhan Hidup Layak, jelas pendapatan pekerja, khususnya yang telah berkeluarga, akan menjadi berkurang dari standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karena mereka harus menisihkan sebagian pendapatanya untuk nafkah keluarga, yang jadi tanggungannya seperti anak

⁵⁵ Ibid, hlm 464.

⁵⁶ Ibid, hlm 449.

⁵⁷ Muhammad Al-Khatib Al-Syirbini, *Mughni Al-Muhtaj*, Jilid 3, hlm 549, Darul Fikr, 1995.

⁵⁸ Ibid.

dan orang tua⁵⁹. Misalnya tentang makanan pokok berupa beras, dalam Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, ditentukan bahwa kebutuhan makanan berupa beras ditetapkan 10 kg / bulan, jika pekerja telah beristri tentu jumlah beras tersebut tidak mencukupi untuk dinafkahkan kepada istrinya, apalagi jika jumlah ketentuan (beras) tersebut kita lihat dari sudut pandang Islam, karena menurut perspektif Islam, kebutuhan makanan pokok sedikitnya adalah 1 mud (5,1 ons / hari) dengan jumlah 1 mud setidaknya bagi orang zuhud telah merasa cukup, serta bisa dimanfaatkan untuk dijadikan sebagai pemberian⁶⁰. Oleh karena itu pekerja, yang telah berkeluarga harus memikirkan serta berupaya untuk bertahan hidup dengan berbagai macam strategi, antara lain melakukan kerja sampingan untuk menggali makanan tambahan yang diterima dengan pendapatan anggota keluarga lainnya sebagai pendapatan rumah tangga, melakukan pembelian barang-barang dengan sistem kredit, mengurangi kualitas dan atau kuantitas barang yang dikonsumsi, menghemat, lingkaran hutang yang tak putus, dan sebagainya, seperti diungkapkan Bapak Rahmad⁶¹.

“dengan gaji sebesar Rp.1.100.000 yang saya terima, mestinya kami masih merasa kurang, karena harus memberi nafkah istri dan dua anak, mensekolahkan mereka, membayar angsuran keperluan rumah tangga seperti kompor gas, dan sebagainya. namun apa boleh buat, mau tidak mau saya harus menerima itu, serta harus mencari pekerjaan sampingan di rumah, jadi sebagai tukang ojek, begitu pula istri saya, ia juga ikut mencari nafkah, beban keluarga ini jadi menjadi tukang masak di rumah tetangga, dan lain-lain” (Bapak Rahmad).

Sedangkan pekerja yang masih single, dengan gaji yang ia terima sebesar Rp. 1.100.000 ia merasa cukup, meskipun ada diantara mereka yang harus menyisihkan sebagian gajinya untuk membantu orang tua untuk kebutuhan makan keluarga sehari-hari, namun meskipun demikian jika melihat masa depan, mereka merasa was-was, karena (dengan jumlah gaji yang ia terima tersebut) harus

⁵⁹ Hal ini kita asumsikan bahwa rata-rata pengeluaran perkapita selama sebulan di kudus tahun 2014 adalah sebesar Rp 738.652. <http://kuduskab.bps.go.id/>. Diunduh 14 Juni 2015.

⁶⁰ Ibid, hlm 543.

⁶¹ Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

menafkahi istri dan anak, jika mereka telah berkeluarga kelak, belum lagi apakah kontraknya diperpanjang lagi atau tidak, dan juga hanya bermodalkan ijazah SLTA mereka merasakan kesulitan mencari kerja selain jadi karyawan *outsourcing*.

Meskipun demikian Islam tidak, menuntut majikan supaya memenuhi semua kebutuhan karyawan dan keluarganya, karena hal itu bisa diambilkan dari jalan yang lain, yaitu seperti melalui bantuan kerabat yang kaya, dari uang zakat, atau pendapatan negara yang diperoleh dari rampasan perang dan juga dari beacukai dan sebagainya⁶². Dalam konteks *outsourcing*, jika kita mengasumsikan para pekerja sebagai objek sewa dalam hal perawatan memang merupakan tanggung jawab dari *ustaz* yang akan/penyedia jasa), meskipun demikian jika *ustaz* menggunakan *outsourcing* maka memberikan sumbangan untuk perawatan objek sewa maka hal itu termasuk perbuatan yang dianjurkan (*talabat*), bahkan jika pekerja *outsourcing* kita ilhakkan (samakan) dengan menyewakan yang mempunyai anak, maka biaya perawatan agar stamina mereka tetap prima ketika bekerja dibebankan pada *ustaz* sebagaimana dikatakan oleh Imam Al-Rafi'i "biaya bagi wanita yang menyusui agar supaya makan dan minum makanan dan minuman yang bisa menyebabkan melimpahnya asi, dan biaya makan dan minum tersebut dibebankan pada penyewa"⁶³. Disamping itu pula *outsourcing* ini mereka bisa dikategorikan sebagai penerima zakat, maka jika diantara user ada yang telah berkewajiban mengeluarkan zakat, hal itu bisa ditasarrufkan kepada mereka (mungkin untuk biaya pendidikan dan sebagainya), sehingga kelak bisa meringankan beban mereka atau keluarga mereka.

b. Al-hajiyat (kebutuhan sekunder)

Al-hajiyat (kebutuhan sekunder): Masalah yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran dan kemudahan kepada mereka yang membutuhkan

⁶² Yusuf Qardlawi, *Dauru Al-qiyam wal-Akhlaq fil-Iqtishad al-Islami*, Maktabah Wahbah, kairo, 1995, hlm.377.

⁶³ Al-Khatib al-Syirbini, *Mughni al-Muhtaj*, Dar al-Fikr, Beirut, 1995, Juz 2 hlm.466.

(sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Derajat kebutuhan ini berada setelah kebutuhan *dloruriyat*, artinya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi tidak akan menyebabkan adanya kerusakan bagi manusia sebagaimana kebutuhan *dloruriyat*, akan tetapi akan menyebabkan adanya *masyaqqot*. 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).

Dalam konteks program kesejahteraan, dimensi-dimensi kesejahteraan yang termasuk dalam kategori *hajiyat*, menurut penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan atau pendidikan. Ada pelatihan maupun pendidikan di sebuah perusahaan pada lain untuk mengembangkan SDM pekerja, karena bagaimanapun juga mereka merupakan sumber nilai yang terpenting (asset) yang harus dipelihara dan ditingkatkan kemampuan mereka, sehingga hal itu tidak hanya memberi manfaat pada pekerja semata, akan tetapi juga membawa keuntungan bagi perusahaan, mengingat kedepan perusahaan juga berencana untuk mengembangkan usahanya. Disamping itu, melihat fakta di lapangan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* di PT Spirit Krida Indonesia adalah tamatan SLTA / sederajat, maka hanya dengan bekal ijazah SLTA, jika sewaktu-waktu mereka tidak dipanggil lagi tentu mereka akan kesulitan mencari pekerjaan yang lebih baik daripada menjadi pekerja *outsourcing*, apalagi mereka selama bekerja di PT Spirit Krida Indonesia, tidak menerima pendidikan atau pelatihan, melainkan hanya sebatas pengenalan tentang peraturan perusahaan, seperti diungkapkan oleh Agus salah satu pekerja *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia :
*“selama saya bekerja lebih dari setahun di PT Spirit Krida Indonesia, baru sekali perusahaan mengadakan pelatihan dan itupun hanya mengenai tata-tertib atau peraturan perusahaan”*⁶⁴

⁶⁴ Wawancara dengan sdr Agus (19th), pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus.

Pendidikan maupun pelatihan karyawan, bagi perusahaan merupakan investasi yang penting pada bidang SDM, sehingga wajar jika ada ungkapan yang menyatakan “ Pendidikan atau pelatihan itu mahal, namun akan lebih mahal lagi jika tidak terdidik atau terlatih”. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, pendidikan maupun pelatihan merupakan suatu kebutuhan, sebagai contoh, jika ia sudah tidak digunakan lagi diperusahaan dimana ia bekerja saat ini , maka untuk mencari kerja, jika tanpa didukung bukti tertulis bahwa ia telah menyelesaikan pendidikan atau pelatihan tertentu, ia akan kesulitan berkompetisi untuk mencari kerja, paling-paling jika diterima diperusahaan lain, setidaknya gaji atau gajinya sama dengan perusahaan dimana ia bekerja sebelumnya bahkan tidak menutup kemungkinan bisa direlease, karena harus melalui masa training dan sebagainya. Oleh karena itu Imam Syafi'i pun pernah berkata,

من اراد الدنيا فعليه بالعلم ومن اراد الآخرة فعليه بالعلم
Barang siapa menghehndaki (kebahagiaan) dunia maka wajib baginya berilmu, dan barang siapa menghehndaki (kebahagiaan) akhirat wajib pula baginya berilmu.⁶⁵

Bahkan dalam kondisi tertentu pelatihan atau pendidikan bisa menjadi *dloruriyat* karena itu butuh penulis pelatihan atau pendidikan merupakan *dloruriyat* untuk menunjang kebutuhan *dloruriyat*, maka merealisasikan *dloruriyat* melalui sarana *hajiyat* (pelatihan atau pendidikan) hukumnya jadi wajib, sebagaimana kaidah fikih yang mengatakan :

ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب

Bila mana suatu perkara tidak bisa sempurna melainkan melalui suatu perkara yang lain, maka perkara yang lain tersebut hukumnya menjadi wajib pula.

⁶⁵ Al-Khatib Al-Syirbini, *Mughni Al-Muhtaj*, Darul Fikr, 1995, juz 1, hlm 17.

Namun fakta dilapangan, PT Sirit Krida Indonesia minim mengadakan pelatihan atau pendidikan, hal itu dikarenakan perusahaan mempunyai anggapan bahwa mayoritas pekerja mereka adalah para *cleaning service* sehingga hanya cukup dikenalkan tentang tata tertib perusahaan saja. Pola pikir seperti ini mestinya dibuang jauh-jauh oleh pemegang otoritas perusahaan, karena seperti dijelaskan diatas, bahwa pendidikan atau pelatihan bisa menjadi sarana untuk merealisasikan kebutuhan *dloruriyat* juga dalam teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow, dijelaskan bahwa didalam diri manusia terdapat berbagai tingkatan kebutuhan antara lain kebutuhan aktualisasi diri, hal ini bisa di penuhi melalui adanya pelatihan atau pendidikan. Meskipun demikian, pelatihan atau pendidikan harus memperhatikan kesempitan perusahaan, maka untuk mensiasati hal itu perlu diberikan cara lain, misalnya pelatihan atau pendidikan tersebut diberikan hanya kepada karyawan yang telah memenuhi standar penilaian yang diadakan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan dan sebagainya. Hal ini berdasarkan kaidah yang berbunyi

ما لا يدرك كله لا يترك كله

Sesungguhnya apa yang tidak bisa diraih, maka jangan ditinggalkan semuanya.

2) Asuransi Kesehatan dan Ijin bekerja karena sakit

Pihak manajemen harus juga memperhatikan kondisi fisik pekerjanya, karena pekerja bukanlah mesin yang senantiasa bisa dipekerjakan tanpa henti. Pada umumnya, kadang kesehatan mereka juga mengalami penurunan, maka pada saat kondisi seperti ini mereka membutuhkan waktu untuk istirahat untuk memulihkan kondisi mereka. Hal ini juga diatur dalam Pasal 93 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pada tataran ini PT Spirit Krida

Indonesia telah mengimplementasikan UU tersebut seperti dikatakan oleh salah satu pekerja sebagai berikut :

“ jika kami sedang sakit dan terpaksa tidak bisa masuk kerja, maka perusahaan memberikan ijin tidak masuk kerja tanpa adanya potongan gaji yang kami terima, dengan sarat ijin tersebut disertai dengan surat keterangan dari dokter atau puskesmas”⁶⁶.

Disamping itu, pada saat kondisi mereka sedang sehat pun, kadang dalam diri mereka muncul rasa khawatir akan biaya perawatan ketika suatu saat mereka sedang mengalami sakit, hal tersebut memang wajar adanya karena seperti diutarakan oleh Teori Maslow, bahwa diantara kebutuhan yang ada dalam diri manusia antara lain kebutuhan rasa aman, termasuk kebutuhan rasa aman adalah adanya jaminan bilamana sewaktu-waktu mereka mengalami kondisi sakit, hingga membutuhkan biaya perawatan untuk sakit. Sedangkan gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk hal itu. Oleh karena itu berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, PT Spirit Krida Indonesia mendaftarkan para pekerjanya dan anggota keluarganya (istri dan tiga orang anak)⁶⁷ untuk mengikuti program jaminan sosial kesehatan. Adapun jumlah iuran program ini sebesar 5% dari gaji atau upah per bulan, dengan 4% dibayar oleh pemberi kerja dan 1% dibayar oleh peserta.⁶⁸

Jika UMK para pekerja adalah Rp 1.380.000, maka jumlah iuran BPJS kesehatan adalah Rp 69.000, yang mana Rp 55.200 atau 4% nya dibayar oleh PT Spirit Krida Indonesia, sedangkan sisanya Rp 13.800 atau 1% nya dibayar oleh pekerja itu sendiri. Namun berdasarkan

⁶⁶ Wawancara dengan Sdr Agus(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

⁶⁷ Peraturan Presiden Republik Indonesia No 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 5, ayat 1.

⁶⁸ Peraturan Presiden Republik Indonesia No 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 16C, ayat 2.

realitas dilapangan penulis menemukan adanya potongan gaji pekerja sebesar Rp 280.000, menurut para pekerja potongan tersebut untuk iuran BPJS kesehatan dan biaya pelatihan. Dengan adanya hal itu maka penulis berasumsi bahwa PT Spirit Krida Indonesia dalam mendaftarkan pekerjaanya untuk mengikuti program BPJS kesehatan semata-mata hanya untuk memenuhi kewajiban UU No 40 Tahun 2004 Tentang Sistem jaminan Nasional pasal 13, sedangkan praktek pembayaran iuran pekerja sebesar 4% nya yang mestinya ditanggung oleh perusahaan justru dibayar sendiri oleh para pekerja, oleh karena itu dimensi kesejahteraan berupa jaminan kesehatan belum sepenuhnya dipenuhi oleh PT Spirit Krida Indonesia, padahal yang dijadikan pertimbangan pemerintah dalam mengesahkan UU No 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak serta meningkatkan martabat rakyat Indonesia menuju terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, sebagaimana dalam kaitan inilah yang berbunyi:



3) Bantuan dan pinjaman

Telah dijelaskan di atas bahwa pekerja yang telah berkeluarga mereka harus harus memikirkan serta berupaya untuk bertahan hidup, dengan berbagai macam setrategi, antara lain melakukan kerja sampingan, menggabungkan upah yang diterimanya dengan pendapatan anggota keluarga lainnya sebagai pendapatan rumah tangga, bahkan untuk membeli barang-barang yang dibutuhkanpun mereka tak jarang untuk mengajukan pinjaman ataupun kredit kepada pihak ketiga, karena PT Spirit Krida Indonesia sudah tidak menyediakan pinjaman untuk pekerja melalui koperasi.

Diantara syarat untuk mengajukan pinjaman atau kredit antara lain, adanya slip gaji dan sebagainya, maka untuk membantu serta memudahkan pekerja mengajukan kredit, PT Spirit Krida Indonesia juga bersedia mengeluarkan surat rekomendasi maupun keterangan tentang gaji yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi syarat administrasi mengajukan kredit, bahkan PT Spirit Krida Indonesia bersedia sebagai penjamin selama mereka masih sebagai pekerja di PT Spirit Krida Indonesia, artinya jika pekerja tersebut angsurannya macet, maka pihak perusahaan akan langsung memotong gaji mereka untuk membayar angsuran tersebut. Hal ini tentunya dengan mempertimbangan jumlah gaji yang mereka terima serta dengan adanya kesepakatan bersama yang dibuatkan oleh Bpk Sunarto⁶⁹ :

"Menjadi Koperasi di PT Spirit Krida, untuk memberikan pelayanan simpan pinjam kepada mereka, namun karena terbatasnya keuangan perusahaan, akhirnya koperasi kami tidak ada, namun meskipun demikian kami tetap memberikan bantuan berupa administrasi kepada mereka ketika mereka mengajukan pinjaman ke pihak lain, bahkan kami berani sebagai penjamin dengan memotong gaji mereka sebagai angsuran selama angsurannya kami anggap wajar sesuai dengan gaji yang mereka terima serta selama mereka masih jadi pekerja di perusahaan kami."

Langkah yang dilakukan perusahaan diatas menurut penulis hampir sama dengan konsep *al-dank*⁷⁰ yang mana hikmah yang ada didalamnya didasarkan prinsip *al-taysir* (memudahkan) serta *al-ta'awun* (tolong menolong) dalam kesempitan⁷¹. Seperti dalam Firman-Nya Surat Al-Baqarah ayat 185 :

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ

⁶⁹ Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

⁷⁰ Jaminan dari orang lain untuk mengembalikan harga yang telah dibayarkan oleh pembeli jika barang yang dibeli terdapat cacat dsb. Mustofa Al-khin & Mustofa Al-Bugho, *Al-fikh Al-Manhaji*, Darul Ulum al-Insaniyah, 1989, Juz 7, hlm 125.

⁷¹ *Ibid*, hlm 122.

Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu..

Dan Firman-Nya dalam surat Al-Haj, ayat 78 :

وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ

dan dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan..

c. Al-tahsiniyyat (kebutuhan tersier)

Al-tahsiniyyat (kebutuhan tersier) adalah masalah yang dituntut oleh *muru'ah* dan bertujuan untuk mengambil adat-adat yang baik serta sesuai etika, jika hal ini tidak dipenuhi tidak akan mengancam eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan *dloruriyyat* dan tidak mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan *hajjiyyat* dan terdapat jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka akan meninggalkan jejak orang berakal.⁷² Kebutuhan ini berada pada lingkaran ketiga setelah *dloruriyyat*, dan *hajjiyyat*.

Konsep Prinsip *Al-Tahsiniyyat*, jika diaplikasikan dalam konteks kesejahteraan karyawan *outsourcing*, menurut penulis adalah program kesejahteraan itu sendiri, karena seperti dibahas pada awal Bab II bahwa yang dimaksud dengan program kesejahteraan karyawan adalah imbalan diluar gaji atau upah (kompensasi langsung) dan berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung) atau disebut dengan tunjangan⁷³ 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.

⁷² Wahbah al-Zuhaili, *Ushul Fikh al-Islami*, Dar al-Fikr, Damaskus, Cet II, 2001, Juz 2 hlm, 1023.

⁷³ Moorhead & Griffin, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat, 2013, hlm.160.

Disamping itu antara program kesejahteraan dan konsep *Tahsiniyyat* keduanya memiliki kesamaan yaitu sama-sama pelengkap, artinya program kesejahteraan merupakan pelengkap daripada gaji pokok, sedangkan *tahsiniyyat* merupakan pelengkap dari kebutuhan *hajiyyat* dan *dloruriyyat*.

Adapun menurut penulis program kesejahteraan yang penulis temukan di PT Spirit Krida Indonesia yang bisa dikategorikan "*tahsiniyyat*" adalah :

- Santunan kematian & Uang tali kasih
- Pakaian kerja
- Musolla & kantin
- Cuti-cuti hari besar
- Insentif

Program-program kesejahteraan diatas merupakan pelengkap daripada gaji yang biasa diterima pekerja, karena program kesejahteraan tersebut diberikan setelah perusahaan melakukan kewajibannya dengan memberikan upah atau gaji kepada pekerjanya. Bagi pekerja, program kesejahteraan diatas andaikan ditiadakan tidak akan menyebabkan adanya kesulitan apalagi kerusakan yang menimpa dirinya, akan tetapi bagi perusahaan, adanya program kesejahteraan seperti diatas perlu dipertimbangkan dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan itu sendiri. Karenanya, dalam suatu program kesejahteraan antara lain untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Bahkan Islam sendiri sangat menganjurkan untuk memberikan hal itu kepada para pekerja sebagaimana hadis berikut.

للمملوك طعامه وكسوته بالمعروف ولا يكلف من العمل ما لا يطيق

Bagi pemilik budak terhadap budaknya hendaknya ia memberi makan, dan pakaian dengan baik, dan ia tidak boleh membebani pekerjaan diluar kemampuannya⁷⁴.

Menurut Ibnu Hajar, ukuran minimal makan dan pakaian yang baik dikembalikan pada *urf*, namun jika pemberian makan dan pakain tersebut melebihi standart *urf*, maka hal tersebut termasuk perbuatan yang baik⁷⁵. Selanjutnya Ibnu Hajar juga berpendapat bahwa termasuk dalam konteks ini adalah buruh atau pekerja.⁷⁶

Tidak hanya itu, Nabi juga pernah bersabda,

سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: «مَنْ وَلِيَ لِنَا عَمَلًا فَلْيُكْفِمْ لَهُ مَكْرًا، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَنْكِحْ، أَوْ لَمْ يَلِدْ وَلَدًا فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً عَلَيْهِ دَابَّةً، وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا مِنْ ذَلِكَ فَهُوَ عَالٍ»

Saya mendengar Nabi bersabda: Barang siapa mengangkat pekerja, jika ia tidak mempunyai rumah harus dibuikan rumah, jika belum menikah harus dinikahkan, jika tidak mempunyai pembantu harus dicari pembantu, jika tidak mempunyai kendaraan harus diberikan kendaraan. Dan jika majikan tidak memberikan hal itu ia adalah penghianat.⁷⁷

Hal ini diatas tidak hanya mengkalikan kehidupan pekerja dengan produktivitas semata, akan tetapi juga dengan pertimbangan kemanusiaan yang meliputi keperluan mereka, seperti makanan, pakaian dan tempat tinggal. Adapun jika dilapangannya menemukan adanya sumbangan / santunan kematian sesuai dengan kemampuan perusahaan, begitu pula tali asih seperti saat lebaran, meskipun ada perbedaan nominal yang diterima, seperti pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun mendapatkan tali asih lebaran

⁷⁴ Ibnu Hajar Al-A'sqalani, *Fathu Al-bari Syarhi Sahih Bukhari*, Dar Al-ma'rifah, 1379 H. Juz 5, hlm 174.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ *Ibid*, hlm 175.

⁷⁷ Ahmad Ibn Hanbal, *Musnad al-Imam Ahmad*, Dar al-Ma'arif, 1998, 17329.

sebesar Rp 150.000 sedangkan pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun mendapatkan tali asih lebaran sebesar Rp 200.000 s/d Rp 400.000⁷⁸.

Sedangkan mengenai pakaian kerja, meskipun para pekerja mendapatkan seragam namun gaji mereka tetap dipotong sebagai gantinya, hal ini menunjukkan bahwa PT Spirit Krida Indonesia belum bisa memenuhi hal ini, hanya saja PT Spirit mengkordinir seragam mereka sehingga dengan adanya seragam yang mereka kenakan saat bekerja akan memudahkan perusahaan ketika melakukan pengawasan dilapangan.

Adapun mengenai Musolla dan Kantin, meskipun disekitar PT Spirit Krida Indonesia penulis tidak menemukan adanya hal ini, namun ditempat dimana pekerja mereka ditempatkan, Musolla dan Kantin telah tersedia. Sedangkan Cuti hari-hari besar, PT Spirit Krida Indonesia memberikan hal ini kepada pekerja, hal ini sesuai dengan teori Maslow yang mengatakan bahwa diantara kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia adalah kebutuhan sosial, sehingga dengan adanya libur pada hari-hari besar para pekerja bisa berinteraksi dengan sanak saudara serta sahabat karib yang mana hal ini belum tentu bisa mereka lakukan pada hari-hari biasa.

Sedangkan mengenai insentif, seperti kita ketahui bahwa insentif adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi pekerja yang telah menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks program insentif PT Spirit Krida karyawan hal ini menurut penulis bisa masuk dalam kategori *rahsiyyat*, karena tanpa adanya insentif para pekerja pun tidak merasakan adanya kesulitan, baik dalam hal bekerja, apalagi sampe menyebabkan kerusakan sebagaimana *dloruriyyat*. Namun mengenai insentif di PT Spirit Krida Indonesia, hal ini diganti dengan lemburan seperti diungkapkan oleh pihak manajemen maupun pekerja sendiri :

⁷⁸ Wawancara dengan Sdr Agus(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 18 November 2015, di salah satu angkringan sekitar STAIN Kudus, dan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

“untuk insentif kami tidak memberikan, akan tetapi sebagai gantinya adalah lemburan, misalnya dari *user* tiba-tiba ada kegiatan, maka kami lemburkan karyawan kami, dan itulah salah satu insentifnya”.⁸⁰

“ dari perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan atau tidak ada akan tetapi setiap dua minggu sekali kami diwajibkan untuk lembur setiap hari sabtu dan minggu, itupun tidak ada tambahan gaji, namun jika tidak berangkat maka gaji kami dipotong sebesar empat puluh lima ribu rupiah”.⁸¹

Meskipun insentif diganti dengan adanya lemburan, namun dari apa yang disampaikan diatas menunjukkan bahwa pihak perusahaan tidak memberikan tambahan uang lemburan sama sekali, bahkan jika pekerja tidak masuk hari-hari yang ditentukan, maka gaji mereka akan dipotong. Hal ini meskipun ada kesepakatan antara pekerja dan pihak perusahaan, namun setidaknya pihak perusahaan tetap berkeinginan untuk menekan biaya lemburan karena hari tersebut merupakan hari libur bagi pekerja dan mereka tidak boleh memotong upah mereka. Seperti diamanatkan dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada pasal 73 ayat 2 yang berbunyi “pangusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah lembur”.

Berikut rangkuman hasil analisis diatas penulis sajikan dalam sebuah tabel.

Dimensi – Dimensi Kesenjangan PT Spirit Krida Indonesia Perspektif Kesejahteraan

Dimensi	Isi	keterangan
Kesejahteraan	- Gaji / Upah (UMK)	- Bagi karyawan single hal ini telah terpenuhi
Berdasarkan teori		

⁸⁰Wawancara dengan Personalia PT Spirit Krida Indonesia, Bpk Sunarto, Sabtu 11 April 2015, di kantor PT Spirit Krida Indonesia.

⁸¹ Wawancara dengan Bpk Rahmad(nama samaran), Karyawan PT Spirit Krida Indonesia pada tanggal 22 November 2015, di rumah beliau.

Dloruriyyat		- Bagi karyawan yang telah berkeluarga belum terpenuhi
Berdasarkan Teori Hajiyyat	- Pelatihan / Pendidikan	- Belum terpenuhi
	- Bpjs	- Belum terpenuhi
	- Ijin kerja karena sakit	- Terpenuhi
	- Bantuan administrasi mengajukan	- Terpenuhi
Berdasarkan teori Tahsiniyyat	- Amanan dan vitalitas	- Terpenuhi meskipun belum maksimal
	- Pakan kerja	- Belum terpenuhi
	- Cuti dan besar	- Terpenuhi
	- Insentif	- belum terpenuhi

2. Analisis Dimensi Kesejahteraan Perspektif Karyawan di PT Spirit Krida Indonesia yang paling Dominan

Islam sangat mementingkan bagi pemeluknya untuk bekerja, lantaran Islam memandang kemiskinan sebagai bencana yang harus ditanggulangi, melalui bekerja seseorang mendapatkan kompensasi (gaji/upah) sehingga dengan kompensasi itu bisa meningkatkan kesejahteraannya dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pokok. Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep masalah yaitu “suatu manfaat berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi dan harta, yang diperuntukkan bagi hamba-hambaNya”, sedangkan manfaat adalah “Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindar kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut” sarana ini lazim disebut oleh para ahli usul fikih dengan istilah al-dloruriyat, al-hajiyyat dan al-tahsiniyyat.

Menurut Al-Syatibi⁸² taklif syari'at dikembalikan untuk menjaga maqasid al-syari'at bagi manusia, dan maqasid al-syariat tersebut sesuai dengan urutannya ada 3 macam :

1 . *Al-dloruriyyat* (kebutuhan primer) : sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan dunia dan akhirat. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan Dloruriyyat sesuai dengan urutannya dimulai dari, hifzh ad-din, hifzh an-nafsi, hifzh al-aql, hifzh an-nasi, dan hifzh al-mal.

Pertama terlindunginya hak berkeyakinan sesuai kepercayaan yang dianut (Hifzh ad-din). Dalam hal ini seperti disariatkan oleh rukun iman dan rukun Islam.

Kedua terlindunginya hak hifzh an-nafsi. Hal ini terwujud melalui makan dan minum, sedangkan hifzh an-nafsi meliputi apa-apa yang berkaitan dengan terpeliharanya kehidupan.

Ketiga terlindunginya hak untuk berpikir bebas (hifzh al-aql). Hal ini bisa diwujudkan misalnya melalui makan bergizi.

Keempat terlindunginya hak reproduksi (hifzh an-Nasli), seperti disariatkannya kewajiban nikaah.

Kelima terlindunginya hak kepemilikan atas barang dan jasa (hifzh al-mal). Untuk mewujudkan hal ini maka disariatkan zakat (mu'amalah).

Bila ditelaah dari sudut pandang ilmu manajemen kontemporer, konsep maqasid al-syariah mempunyai relevansi yang begitu erat dengan konsep motivasi. Sedangkan motivasi manusia manusia dalam melakukan aktifitas ekonomi adalah untuk memenuhi kebutuhannya dalam arti untuk memperoleh kemaslahatan. Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke

⁸² Al-Syatibi, *Al-Muwafaqot*, Dar Ibn A'ffan, Arab Saudi, 1997, jilid II, hlm.17.

dalam lima kategori umum, jika mereka telah mencapai satu kategori kebutuhan, mereka akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya⁸³.

Sedangkan dalam konteks kesejahteraan karyawan, gaji atau upah merupakan sarana untuk meriah atau memenuhi kebutuhan dloruriyyat. Hal ini dengan beberapa alasan :

Pertama: dengan gaji/upah yang ia terima seseorang bisa (setidaknya) menghindar dari kemiskinan, yang mana kemiskinan yang tidak segera ditanggulangi, dikhawatirkan dapat menggelincirkan menuju kakufuran, sperti sabda nabi :

Hampir saja fakir itu terjumukan pada kekufuran, dan hampir saja (hasud) itu mendahului qadha Allah⁸⁴.

Kedua : dengan gaji/upah seseorang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan.

Ketiga : dengan gaji/upah seseorang dapat menjaga akal, melalui makan bergizi,

Keempat : dengan gaji/upah seseorang dapat memenuhi kewajibannya membri nafkah kepada keluarganya.

Kelima : dengan upah seseorang dapat melakukan transaksi muamalah.

Selanjutnya untuk melindungi upah pekerja atau karyawan *outsourcing*, agar tidak merosot ketingkat yang paling rendah, maka pemerintah menentukan upah minimum kepada mereka berdasarkan teori standar hidup layak, yaitu suatu

⁸³ Stephen P.Robbins & Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, penerjemah : Diana Angelica, dkk, Salemba Empat, 2008, hlm.224.

⁸⁴ Abdulrauf al-munawi, *faidl al-qodir syarah al-jami' al-shaghir*, Dar Al-ma'rifat, 1972, jilid 4, hlm 542.

sistem kompensasi dimana upah/gaji ditentukan dengan menyesuaikan standart hidup layak dimana para pekerja dapat menikmati hidup damai, aman, tenteram, dan sejahtera, maka dalam hal ini pemerintah mengacu pada Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) untuk pekerja lajang dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO 13 tahun 2012⁸⁵. Disamping itu, kebijakan pemerintah juga sesuai dengan teori tentang *al-tas'ir fi al-a'mal* serta kaidah fikih yang berbunyi :

التصرف على الرعية منوط بالمصلحة

*Kebijakan (pemimpin) atas rakyat harus berdasarkan kemaslahatan*⁸⁶.

Namun, meskipun kebijakan telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan KHL, bagi pekerja *Al-syatibi* Indonesia yang telah berkeluarga, kebutuhan upah tersebut masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dloruriyyat dalam hal ini kewajiban memberi nafkah keluarga, mengingat rata-rata pengeluaran per kapita kota kudus adalah sekitar Rp 738.652 / bulan, sedangkan gaji/upah mereka sesuai dengan SK Gubernur Jawa Tengah No 560 / 85 Tahun Tahun 20045 adalah sebesar Rp. 1.380.000, dan tupun tidak mereka terima secara penuh, akan tetapi hanya mereka terima sebesar Rp 1.100.000, sisanya dipotong oleh perusahaan.

2. *Al-hajiyat* (kebutuhan sekunder) *Al-ma'iyat* yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran hidup kepada mereka yang membutuhkan (sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Derajat kebutuhan ini berada setelah kebutuhan dloruriyyat, artinya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi tidak akan menyebabkan adanya kerusakan bagi manusia sebagaimana kebutuhan dloruriyyat, akan tetapi akan menyebabkan adanya *masyaqqot*. *Al-syatibi* mencontohkan dengan menikmati makan dan minuman enak, pakaian dan rumah (diatas layak).

⁸⁵ www.Hukumonline.com, diunduh 15 Mei 2016.

⁸⁶ Muhammad Zarqa, *Syarah al-Qawa'id al-Fikhiyyah*, Dar al-Qalam, Damaskus, 1989, hlm 309.

Seperti yang dikatakan oleh teori Maslow⁸⁷, bahwa ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan, begitu pula dalam konsep maqasid al-syariah, jika kebutuhan dloruriyat telah terpenuhi, barikutnya adalah kebutuhan hajiyat, diantara kebutuhan ini dalam konteks program kesejahteraan di PT Spirit Krida Indonesia antara lain, pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), bantuan administrasi untuk mengajukan pinjaman, serta ijin kerja sakit. Program-program tersebut selain ijin kerja sakit, tampak begitu dominan terhadap dloruriyat (gaji), karena semuanya dibebankan kepada karyawan itu sendiri melalui potongan gaji.

3. *Al-tahsiniiyat* (kebutuhan tersier) adalah: masalah yang dituntut oleh muru'ah dan bertujuan untuk meningkatkan taraf yang baik serta sesuai etika, jika hal ini tidak terpenuhi akan mengakibatkan eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan dloruriyat dan tidak mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan hajiyat akan tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap jelek oleh orang banyak.

Seperti dikatakan oleh teori Maslow⁸⁸ jika kebutuhan fisik, serta kebutuhan rasa aman telah terpenuhi, maka tingkat kebutuhan selanjutnya seperti kebutuhan sosial, berikutnya kebutuhan pengakuan dan disusul kebutuhan aktualisasi akan menjadi dominan. Begitu pula dalam konsep maqasid al-syariah, jika kebutuhan dloruriyat telah terpenuhi maka selanjutnya adalah kebutuhan tahsiniiyat, dalam konteks kesejahteraan di PT Spirit Krida Indonesia antara lain, santunan kematian & tali kasih, pemberian pakaian kerja, cuti hari besar dan insentif. Namun pemberian pakaian kerja secara substansial begitu dominan terhadap dloruriyyat (gaji), karena hal ini lag-lagi dibebankan kepada karyawan itu sendiri melalui potongan gaji.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kesejahteraan di PT Spirit Krida Indonesia perspektif Ekonomi Islam, secara keseluruhan yang paling dominan menurut penulis adalah kebutuhan dloruriyat,

⁸⁷ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku*, Op.Cit, hlm.224.

⁸⁸ *Ibid*.

yaitu berupa gaji, namun temuan dilapangan menunjukkan bahwa kebutuhan dloruriyat terealisasi bagi pekerja yang masih lajang, sedangkan yang telah berkeluarga, disamping hal ini belum terealisasi, juga masih terbebani oleh adanya potongan gaji yang semestinya tidak dilakukan oleh perusahaan. oleh karena itu pihak manajemen semestinya harus mempertimbangkan adanya temuan ini, termasuk pihak yang punya wewenang dalam mengawasi tentang implementasi undang-undang maupun peraturan pemerintah yang berkaitan dengan upah pekerja. Untuk lebih detailnya, bisa dilihat dalam gambar dibawah ini:

Tabel 4.3

Dimensi kesejahteraan yang paling dominan dalam Perspektif Karyawan

The Spirit of Indonesia



Dimensi	Indikator	Temuan	Rekomendasi
kesejahteraan	Adanya hal ini akan terpecah	-adanya potongan gaji	1. memprioritaskan kebutuhan dloruriyat, baru hajiyyat, selanjutnya tahsiniiyat.
Dloruriyat	hifzh ad-din, hifzh al-nasl, dan hifzh al-mal	Gaji/ UMR (UMK) belum cukup	2. bagi pihak yang berwenang supaya lebih intensif dalam pengawasan implementasi UU/Permen tentang upah.
	Adanya hal ini akan terhindar	-bantuan administrasi pinjaman	3. bagi pengguna jasa, hendaknya ikut meringankan beban kebutuhan pekerja,

Hajiyat	dari kesulitan			karena termasuk perbuatan <i>tabarru'</i> .
		-BPJS kesehatan	-dipotong gaji	
Tahsiniiyyah				

