BAB I

1.1. Latar Belakang

Mencari pekerjaan yang layak di tengah-tengah krisis perekonomian zaman sekarang memang tidaklah mudah. Harga-harga barang pokok yang semakin meningkat membuat masyarakat dengan penghasilan rendah kesulitan dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Pendidikan yang rendah menjadi penghambat bagi masyarakat kalangan bawah untuk menemukan pekerjaan dengan penghasilan yang lebih besar. Dengan keadaan yang seperti ini masyarakat yang berpendidikan rendah akhirnya hanya bisa bekerja dengan penghasilan yang sesuai dengan UMR yang ditentukan oleh pemerintah di setiap Region. Pekerjaan yang diterima rata-rata yaitu bekerja sebagai buruh. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia jika dilihat dari tahun ke tahun tidak berubah banyak. Pada data dibawah ini dapat dilihat kalau pengangguran meningkat pada 2014 - 2015 dan menurun pada tahun 2016 ini.

Tabel 1.1.

PENGANGGURAN TERBUKA MENURUT PENDIDIKAN TERTINGGI yang DITAMATKAN (dalam Juta Jiwa) (Periode 2014-2016)

No	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2014	2015	2016
		Agustus	Agustus	Februari
1	Tidak/belum pernah sekolah	74.898	55.554	94.293

Tabel 1.1, (lanjutan)

2	**Tidak/belum tamat SD**	**389.550**	**371.542**	**557.418**
3	**SD**	**1.229.652**	**1.004.961**	**1.218.954**
4	**SLTP**	**1.566.838**	**1.373.919**	**1.313.815**
5	**SLTA Umum/SMU**	**1.962.786**	**2.280.029**	**1.546.699**
6	**SLTA Kejuruan/SMK**	**1.332.521**	**1.569.690**	**1.348.327**
7	**Akademi/Diploma**	**193.517**	**251.541**	**249.362**
8	**Universitas**	**495.143**	**653.586**	**695.304**
Total		**7.244.905**	**7.560.822**	**7.024.172**

Sumber: BPS

Tabel 1.1.2.

PEKERJA BERDASARKAN STATUS PEKERJAAN UTAMA

No.	Status Pekerjaan Utama (dalam satuan juta jiwa)	2014		2015		2016
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1	Berusaha Sendiri	20,320,671	20,486,560	21,653,271	19,529,747	20,392,400
2	Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar	19,734,696	19,275,556	18,798,629	18,187,786	20,997,852
3	Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar	4,143,512	4,176,729	4,210,501	4,072,340	4,023,653
4	Buruh/Karyawan/Pegawai	43,348,961	42,382,148	46,617,534	44,434,390	46,301,470
5	Pekerja Bebas di Pertanian	4,739,310	5,094,354	5,076,013	5,086,153	5,240,458
6	Pekerja Bebas di Non Pertanian	6,750,395	6,406,270	6,803,128	7,449,080	7,002,288
7	Pekerja Keluarga/Tak Dibayar	19,132,377	16,806,409	17,687,745	16,059,703	16,689,576
8	Tak Terjawab	-	-	-	-	-
	Total	**118,169,922**	**114,628,026**	**120,846,821**	**114,819,199**	**120,647,697**

Sumber: BPS

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pekerja buruh/karyawan/pegawai memiliki jumlah pekerja paling tinggi sampai sekitar 46 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa

kualitas tenaga kerja di Indonesia masih rendah. Buruh atau pekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Namun yang terjadi di lapangan pada kenyataannya pekerja yang bekerja di perusahaan pun dikenal dengan buruh karena tingkatan pekerjaannya di perusahaan lebih rendah. Melihat kenyataan yang terjadi bisa dilihat bahwasanya masyarakat memiliki indikator penilaian sendiri tentang kategori penyebutan pekerja dimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kurang dijelaskan secara spesifik apakah orang yang bekerja di kantor, perusahaan, tersebut memilik tingkat pekerjaan yang sama atau tidak. Indikator penilaian masyarakat inilah yang pada akhirnya menyebabkan adanya pandangan rendah terhada para buruh dan bersikap seenaknya dengan hak-hak mereka. Imbalan atas pekerjaan para buruh biasa disebut dengan upah/ gaji. Namun, pada dasarnya gaji dengan upah itu berbeda. Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan seperti manajer (Mulyadi, 2001, 377). Pada perusahaan manufaktur, gaji umumnya dibayarkan setiap bulan secara tetap. Sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) dan pembayarannya berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah output yang dihasilkan setiap karyawan.

Pengertian upah menurut UU Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1:

> Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasayang telah atau akan dilakukan.

Pengertian lain dari upah, menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional:

> Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu kerja berfungsi sebagai suatu jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produktifitas yang dinyatakan dalam nilai atau bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Masalah ini menyebabkan banyak kasus buruh yang melakukan demo atas ketidaklayakan upah yang diterima selama bekerja. Melihat kondisi perekonomian Indonesia yang serba mahal di zaman sekarang para buruh melakukan tuntutan kepada perusahaan untuk meminta kenaikan upah. Seperti kasus pada tahun 2015 dimana para buruh menolak Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Alasan penolakan ini karena serikat pekerja tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan upah minimum. Ini bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

dan Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat. Sejak 1982 di jaman orde baru, Serikat Pekerja dilibatkan dalam survey pasar untuk menentukan nilai Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Baru kemudian berunding untuk menentukan besarnya upah minimum, yang salah satu acuannya adalah hasil survey yang dilakukan secara bersama-sama.

Berdasarkan putusan Presiden RI Joko Widodo dalam Peraturan Pengupahan Pemerintah No 78 tahun 2015 kenaikan upah hanya sebatas inflasi dan pertumbuhan ekonomi, hal ini bisa dipastikan sangat kecil kenaikannya. Dari sudut pandang buruh, buruh merasa ini tidak adil karena sama saja buruh digaji dengan upah murah sementara kebutuhan para buruh sangat dinamis mengikuti harga pasar di Indonesia yang tidak memiliki kepastian setiap tahunnya. Peraturan ini mengakibatkan penetapan upah tidak lagi berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan telah mereduksi kewenangan Gubernur serta peran Serikat pekerja/buruh dalam penetapan upah minimum. Peraturan ini juga bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 27 (2) dimana, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang **layak** bagi kemanusian”,dan Pasal 28D (2) dimana, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat **imbalan** dan perlakuan yang adil dan **layak** dalam hubungan kerja”. Hal ini juga ditegaskan dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang **layak** bagi kemanusiaan.

Pada tahun 2012 juga pernah terjadi kasus buruh dimana kasus ini menyangkut tentang buruh *outsourcing*. Aksi Buruh demo tuntut Penyelesaian Kasus Buruh di Jawa Timur. Ratusan buruh berorasi menuntut penyelesaian beberapa kasus atau persoalan perburuhan di Jawa Timur yang tidak kunjung tuntas. Antara lain persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pengurus Serikat Pekerja dan buruh *outsourcing* di PT International Packaging Manufacturing (IPM) Sidoarjo, dan persoalan upah buruh selama 19 bulan yang tidak dibayar di Kebun Binatang Surabaya. Para buruh juga mendesak pemerintah menuntaskan persoalan di PT Japfa Comfeed Indonesia di Sidoarjo yang telah melakukan pelanggaran *outsourcing*, PHK terhadap pengurus SP, upah yang tidak dibayarkan, serta para buruh yang tidak diikutsertakan dalam Jamsostek lebih dari 25 tahun. Gubernur Jawa Timur Soekarwo didesak segera memanggil pengusaha atau pimpinan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan yang ada. Para pengunjuk rasa juga meminta untuk dihapuskan sistem *outsourcing* di perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa hak-hak pekerja yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tidak dijalankan dengan baik. Dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat(1) dan ayat (2) dan Pasal 99. Dimana Pasal 93 berisikan sebagai berikut:

1. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;
2. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anak-nya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. pekerja/buruh bersedia mrlakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan rugas pendidikan dari perusahaan. (Lalu Husni, 2003:286)

Dalam kasus ini buruh menuntut keadilan atas haknya mendapatkan penghasilan selama bekerja yang belum dibayar selama 19 bulan dan jaminan sosial yang tidak pernah dirasakan oleh para buruh selama bekerja dalam kurun waktu 25 tahun. Hal ini sangat bertentangan dengan aturan UU yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan fasilitas jaminan sosial pada buruh pada Pasal 99 dalam UU No 13 Tahun 2003 yang berisikan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Lalu Husni, 2003:290)

Kalau membahas soal *outsourcing* memang sebenarnya tidak ada UU yang menjelaskan secara khusus. Perlindungan, perjanjian, dan tata caranya mengikuti aturan ketenagakerjaan yang sudah ada. Oleh karena itu, memang sangat sulit untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang menyangkut hal *outsourcing*. Peraturan *outsourcing* sendiri masih diprotes oleh kalangan pengusaha khususnya yang bergerak di jasa *outsourcing*. Hal ini terkait dengan Permenakertrans No. 12 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan

Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengakibatkan Menakertrans berencana membentuk Pokja *Outsourcing* pada tahun 2014 kemaren untuk mengatasi persoalan terkait. Masalah serupa juga ditemui dalam praktik *outsourcing* di BUMN. Walau panja *outsourcing* di BUMN yang dibentuk Komisi IX DPR sudah menerbitkan rekomendasi sejak Oktober 2013, namun sampai 2014 kemarin instansi terkait seperti Kementerian BUMN dan jajaran direksi BUMN belum melaksanakan amanat itu sepenuhnya. Padahal, Kejaksaan sudah memberikan *legal opinion* sebagai upaya menyelesaikan masalah *outsourcing* di BUMN. Ujungnya, persoalan *outsourcing* di BUMN belum tuntas dan diyakini bakal terus mencuat.

Dalam Islam hal ini sangat bertentangan dengan apa yang diajarkan. Mengakibatkan orang lain merasa dizalimi merupakan dosa yang besar dalam Islam. Dan dalam kasus *outsourcing* ini sangat merugikan salah satu pihak. Tidak adanya peraturan yang mengatur secara spesifik tentang *outsourcing* itu sendiri sebenarnya sudah merupakan hal yang salah dan tidak dibenarkan. Karena pada dasarnya, jika ada masalah dalam pelaksanaan kerja, aturan itulah yang nantinya memberikan solusi. Seperti Al-Qur'an dan hadits yang ada dalam Islam yang menjadi tolak ukur yang mengatur segala kegiatan manusia di dunia. Selain masalah aturan kerja, dalam Islam juga sudah mengatur tentang sistem pembayaran upah bagi buruh/pekerja. Menurut Islam Upah adalah pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah juga harus diberikan berbeda dari jenis objeknya. Keadilan dan hak-hak tenaga kerja harus sesuai dengan kualitas tenaga kerja dan

juga kesepakatan antara kedua belah pihak. Tujuan diberlakukannya hal ini agar tidak terjadi unsur eksploitasi dalam transaksi bisnis sehingga jika terjadi masalah dapat terselesaikan secara adil.

Kondisi ekonomi global yang berlomba-lomba meningkatkan produktivitas, efisiensi perusahaan memaksakan untuk membayar pekerja dengan upah murah. Hal ini kebanyakannya dibebankan pada para pekerja *outsourcing*. Keadaan yang terjadi di lapangan sangat tidak adil bagi para pekerja. Padahal dalam Islam nasib tenaga kerja (buruh) sangat diperhatikan. Seperti dalam hadits berikut:

> *Rasulullah SAW bersabda:"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim)*

Hadits ini menjelaskan bahwa barang siapa yang memiliki pekerja maka hubungan mereka bukanlah hanya sekedar bawahan dan majikan melainkan sudah seperti keluarga, sehingga hendaklah pekerja tersebut diberi kelayakan baik sandang, pangan maupun papan dan jangan memaksa melakukan sesuatu yang tidak mampu, bahkan jika terpaksa maka harus dibantu.

Dari latar belakang diatas dapat dilihat bahwa masalah tentang buruh/pekerja memang sangat sulit untuk diselesaikan. Diimbangi dengan perekonomian yang pasang-surut dan juga untung-ruginya sebuah perusahaan maka penulis menjadikannya sebuah judul skripsi: **Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ada beberapa masalah yang akan dibahas dalam tulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam?
2. Bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* di PT Pertamina Balikpapan?
3. Bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* di PT Pertamina Balikpapan jika dilihat dari sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan

Untuk mengetahui sistem pengupahan *outsourcing* yang diterapkan di PT Pertamina Balikpapan dan sistem pengupahan menurut ekonomi islam serta melihat pandangan ekonomi islam terhadap sistem pengupahan *outsourcing* yang diterapkan di PT Pertamina Balikpapan yang kemudian akan dianalisis untuk memberdayakan pihak-pihak yang bersangkutan agar lebih baik.

1.4. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para mahasiswa tentang perekonomian dari sudut pandang Islam dan memperkuat intekektual pada diri. Memotivasi pihak instansi terkait untuk mengintrospeksi apakah aturan yang ada sudah memberikan keadilan bagi pekerja *outsourcing* dan instansi dan telah mengeluarkan hak-haknya. Memberikan pencerahan pada perusahaan/instansi lain yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* agar dapat lebih bersikap adil sehingga tidak ada unsur eksploitasi tenaga kerja dan kedzaliman.

1.5. Objek Penelitian

Perusahaan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN

1.6. Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, objek penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka. Bab ini menguraikan kajian pustaka dan landasan teori penelitian. Kajian pustaka menjelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu yanga memiliki kesamaan dengan penelitian ini sehingga dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang relevan. Landasan teori menjelaskan tentang hukum pengupahan dan hukum perburuhan menurut hukum Islam dan hukum di Indonesia.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini menguraikan bagaimana metode yang digunakan pada penelitian ini dengan rinci. Pembahasan metodologi penelitian diawali dengan menjelaskan jenis penelitian, sumber data, dan teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan. Bab ini akan menguraikan secara detail mengenai hasil dari data yang telah dianalisis dengan metode yang digunakan.

Bab V Kesimpulan dan Saran. Bab ini menguraikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang dilihat dari pembahasan penelitian dan hasil analisis, dan saran ditunjukkan kepada pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini serta pihak yang akan melakukan penelitian yang hampir sama untuk penelitian selanjutnya.