BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini menelititi tentang Sistem Pengupahan *Outsourcing* dari sudut pandang Islam pada PT. PERMATA INDONESIA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian pustaka (buku) dan penelitian lapangan. Tujuan penelitian ini untuk lebih mengenalkan bagaimana sistem pengupahan menurut Islam dan ingin membandingkan sistem pengupahan *outsourcing* yang ada di PT. PERMATA INDONESIA apakah sesuai dengan ajaran Islam atau tidak. Hasil dari penelitian ini sendiri disimpulkan bahwa penetapan sistem pengupahan *outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan PT. PERMATA INDONESIA sesuai dengan aturan yang diberlakukan pemerintah dan juga sesuai dengan ketentuan syari'ah islam. Perusahaan membahas masalah upah dengan tenaga kerja *outsourcing* terlebih dahulu, potongan upah yang diberlakukan juga didasari untuk kepentingan tenaga kerja sendiri, sehingga tidak merugikan tenaga kerja *outsourcing*.**(Sugiarto, Rudi, (2010), Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. PERMATA INDONESIA dalam Perspektif Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.)**

Dalam penelitian ini lebih melihat pada keadaan atau kondisi aturan hukum tenaga kerja yang ada di Indonesia masih dipermasalahkan, khususnya pada pekerja

kontrak *outsourcing*. Aturan ketenagakerjaan memang tidak ada yang secara khusus mengatur tentang *outsourcing*. Hal ini juga termasuk aturan hukum tentang hak-hak pekerja *outsourcing*. Karena hal ini, banyak konflik yang timbul, seperti masalah tidak adanya jaminan bagi para pekerja sehingga pekerja sering merasa khawatir akan ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana dalam UU Ketenagakerjaan sebenarnya para pekerja kontrak seperti *outsourcing* tidak mendapatkan uang pesangon. Uang pesangon hanya diberikan kepada pekerja tetap yang diberlakukan PHK. Melihat hal ini sudah sangat bertentangan dengan Islam karena tidak memberikan kesejahteraan kepada pekerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam bagaimana sebenarnya aturan hukum yang diberlakukan bagi para pekerja yang ada di Indonesia baik yang pekerja tetap maupun tidak. Selain itu dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk melakukan perbaikan dengan merubah aturan yang sebenarnya masih belum jelas dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia khususnya pekerja *outsourcing*. Metode yang digunakan selama menulis penelitian ini adalah kepustakaan murni (*library research*) yaitu penulis menggunakan buku, jurnal, majalah, surat kabar sebagai cara iutama untuk menjawab rumusan masalah yang akan dibahas. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penulis menemukan adanya pertentangan hukum antara Pasal 154 (b) dengan Pasal 88 (2) dimana para pekerja kontrak *outsourcing* tidak

mendapatkan uang pesangon, dan aturan mengenai uang penghargaan masa kerja yang diatur pada pasal 156 (3) para pekerja kontrak *outsourcing* jauh dari mendapatkan hak UMPK.

2. Tidak ada UU yang secara tegas memberikan jaminan kerja bagi para pekerja kontrak *outsourcing* yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Dalam Islam masalah problematika hukum diselesaikan dengan menggunakn prinsip keadilan.

4. Kekosongan hukum yang terjadi dapat diselesaikan dengan *ijtihad* berdasarkan *maslahah mursalah*

5. Metode *ijtihad* yang digunakan tidak lepas dari landasan yang berupa fiqhiyyah maupun ushuliyyah dan *maqashid asy-Syari'ah* yang tersusun dalam ilmu ushul fiqih.

(Muhsoni, Moh. Hasyim, (2009), Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.)

Pada jurnal ini lebih memfokuskan pada Peraturan tentang *Outsourcing* yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, dimana peraturan ini tidak menjamin adanya perlindungan atas hak-hak dan

kewajiban para pekerja *outsourcing*. Hal ini dilihat dari banyaknya kasus penyelewengan tugas kerja pada tenaga kerja *outsourcing* yang seharusnya tidak boleh ditempatkan di tugas pokok perusahaan. **(Julianti, Lis. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia, Jurnal Advokasi Vol. 5, No. 1, Maret 2015*).**

Dalam Islam upah termasuk dalam Ijarah dimana yang dimaksud dalam hal ini yaitu pemberian imbalan atas pengambilan manfaat dari pemakaian. Islam mengajarkan pemberian upah diberikan setelah selesai pekerjaan. Pemberian upah sebaiknya dilakukan berdasarkan akad (kontrak) kerja, karena akan menimbulkan kerja sama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban dari masing-masing pihak. Hal ini diberlakukan agar semua pihak merasa adil dan sejahtera karena pada dasarnya Islam mengajarkan untuk adil dalam mengeluarkan hak seseorang dan menjalankan kewajiban masing-masing umatnya. **(Riyadi, Fuad, *Sistem dan Strategi Pengupahan Dalam Perspektif Islam, Iqtishadia, Vol. 8, No. 1, Maret 2015)***

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Upah

Upah tenaga kerja merupakan hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan yang dibayarkan secara transparan dan dinyatakan dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian pada

kontrak awal pekerjaan. Menurut Pasal 1 No 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dasar hukum upah bagi tenaga kerja:

- Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang No. 13 tahun 2003
- Kepmenakertrans Nomor : KEP.49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
- Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

Dalam UU No 13 Tahun 2003 juga menyebukan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1). Untuk terwujudnya hal tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan itu meliputi:

a. Upah minimum;
b. Upah kerja lembur;
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
f. Bentuk dan cara pembayaran upah;

g. Denda dan potongan upah;

h. Hal-hal yang dapat diperuntungkan dengan upah;

i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pada kebijakan upah minimum, pemerintah menetapkan upah minimum dengan dasar kebutuhan hidup yang layak dan memperhatikan produktivitas juga pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sendiri terdiri atas:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Melihat ketentuan di atas, pemerintah melarang perusahaan untuk memberikan upah pada pekerja lebih rendah dari upah minimum demi tercapainya penghidupan yang layak. Hal ini menjadi dasar dalam penentuan pemberian upah pekerja oleh perusahaan dalam pembuatan kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha perusahaan.(Lalu Husni, 2003:142-143)

2.2.2. Komponen Upah Tenaga Kerja

Upah dibagi menjadi beberapa komponen, karena dalam pemberian upah tidak semua diberikan dalam bentuk uang. Ada bentuk imbalan yang diberikan

perusahaan oleh pekerja/buruh bukan dalam bentuk uang tetapi tidak termasuk dalam komponen upah (dimana boleh diberikan jika tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya yang diterima). (Lalu Husni, 2003:145-146). Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

1. **Termasuk Komponen Upah:**

   a. Upah pokok

      Imbalan dasar yang telah dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;

   b. Tunjangan tetap

      Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;

   c. Tunjangan tidak tetap

      Suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh

dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. **Tidak Termasuk Komponen Upah:**

   a. Fasilitas

      Kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya.

   b. Bonus

      Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;

   c. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya

2.2.3. Ketentuan Pembayaran Upah

Perusahaan wajib membayarkan upah pekerjanya secara teratur semenjak terjalinnya hubungan kerja sesuai dengan kontrak kerja awal sampai berakhirnya hubungan kerja tersebut. Upah yang diberikan perusahaan tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya (UU No 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No 100 Tahun 1951. Untuk upah yang tidak dibayar, pekerja hanya boleh tidak

dibayar jika tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah). Hal ini tidak berlaku jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, menikah, haid, hamil atau keguguran (bagi wanita) dan ada anggota keluarga meninggal dunia, menjalankan tuggs negara, beribadah karena kewajiban agamanya, menjalankan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan perusahaan, hak istirahat. (Lalu Husni, 2003:147-149)

2.2.4. *Outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* (Alih Daya) diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut:

> *" Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement." (Webster's English Dictionary)*

Pengertian *outsourcing* (Alih Daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut :

> *"Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces."*

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

2.2.4.1. Pengaturan *Outsourcing* (Alih Daya) dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia, membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *outsourcing* (Alih Daya) dalam UU No.13 tahun 2003.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut *outsourcing* (Alih Daya) adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat).

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1);

- pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

    1. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
    2. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
    3. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
    4. tidak menghambat proses produksi secara langsung. (ayat 2)

- perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3);
- perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4);
- perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri (ayat 5);

- hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya (ayat 6)
- hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (ayat 7);
- bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8).

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain::

- adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja;
- perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;
- perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

2.2.5. Hukum Bekerja menurut Islam

Dalam Islam setiap manusia diwajibkan untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan individu mereka, seperti dalam Al-Qur'an pada Surah berikut:

> "*Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan kehidupan (bekerja).*" (Q.S. AN-Naba' : 11)

> "*Kami telah menjadikan untukmu semua didalam bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan (bekerja) ; Tetapi sedikit sekali diantaramu yang bersyukur.*" (Q.S. Al-A'raf : 10)

> " *Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah SWT sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.*"(Q.S. Al-Jum'ah : 10)

Dari ayat diatas dapat dilihat dengan jelas bagaimana Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja. Bekerja merupakan ibadah yang merupakan amalan *fisabilillah*, dimana tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan individu tetapi juga sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya.

Melihat kewajiban yang mengharuskan manusia untuk bekerja, maka bagaimanakah ketenagakerjaan dalam sudut pandang Islam? Dalam Islam, semua sudah dijelaskan bagaimana menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang

baik. Menurut (Tholhah Hasan) dalam bukunya "*Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia"* menyatakan bahwa, menurut Islam, setiap upaya mengembangkan kualitas manusia memerlukan intervensi nilai, disamping nilai-nilai terutama dilakukan dengan pendidikan, yang mencakup fisik, akal, maupun kalbu. Ada beberapa demensi kualitas manusia yang ditunjuk oleh Islam sebagai sasaran atau target pengembangan (Hasan:2003):

1. Dimensi keilmuan dan ketakwaan (Q.S Al-Hujarat(49):13).
2. Dimensi kepribadian yang mencakup pandangan dan sikap hidup (Q.S. Al-Furqan 9250: 63-75).
3. Dimensi kreativitas dan produktivitas (Q.S. An-Nahl (16): 97; Q.S. Al'-Asr (103):1-3) dan banyak hadits-hadits yang mengajak hidup produktif dan kreatif.
4. Dimensi kesadaran sosial (antara lain dalam Q.S Al-Ma'un (107):1-3. Q.S. Adh-Dhuha (93:9-11). Dalam hadist menyatakan :

   "Sebaik-baiknya orang adalah yang paling banyak memberi mamfaat kepada sesama manusia.".

Jika keempat ini dikembangkan secara dini, maka akan terwujud tenaga kerja yang berkualitas, sehingga akan menambah aset yang berharga bagi masyarakat. Lembaga keluarga berperan dominan dalam membantu terbentuknya kualitas produktivitas individu nantinya dalam bekerja. Ketika kualitas Sumber Daya Manusia yang baik telah terpenuhi, maka tidak akan sulit dalam mencari

pekerjaan. Namun, tidak semua keinginan manusia dapat berjalan dengan lancar dimana semua kesuksesan tidak selalu indah di awal. Bagi para pekerja yang memulai kesuksesan dengan bekerja sebagai buruh dimana buruh dianggap pekerjaan yang rendah karena penuh dengan orang-orang yang tidak berpendidikan tinggi, hal ini dapat merugikan para pekerja buruh karena ada kemungkinan mereka tertindas oleh orang dengan pendidikan tinggi karena dianggap lemah. Oleh karena itu, dalam Islam sangat penting akan adanya **Akad (Kontrak Kerja)** saat melamar pekerjaan.