

**SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)**



Oleh:

Nama : Nuri Ananda Prayogi

Nomor Mahasiswa : 13313290

Jurusan : Ilmu Ekonomi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2017

SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF ISLAM

(Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana jenjang strata 1

Jurusan ilmu ekonomi
pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Oleh

Nama : Nuri Ananda Prayogi

Nomor Mahasiswa : 13313290

Jurusan : Ilmu Ekonomi

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi FE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.



Yogyakarta, Januari 2017

Penulis,



Nuri Ananda Prayogi

PENGESAHAN SKRIPSI

Sistem Pengupahan *Outsourcing* Dalam Perspektif Islam

(Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)

Nama : Nuri Ananda Prayogi
Nomor Mahasiswa : 13313290
Jurusan : Ilmu Ekonomi

Yogyakarta, Januari 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Rokhedi Priyo Santoso, S.E., MIDEc.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**SISTEM PENGUPAHAN OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS
PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)**

Disusun Oleh : **NURI ANANDA PRAYOGI**

Nomor Mahasiswa : **13313290**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 15 Februari 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Rokhedi Priyo Santoso, SE., MIDEc

Penguji : Abdul Hakim, SE, M.Ec., Ph.D.

Moh.Bekti Hendrie Anto, SE., M.Sc.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah atas rahmat dan hidayah serta kemudahan yang diberikan oleh Allah SWT sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.

Skripsi ini dipersembahkan penulis untuk :

- Kedua Orangtua yang sangat saya sayangi, cintai dan hormati, Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa disetiap sujudnya, memberikan semangat serta nasihat dan tak lupa mengingatkan untuk selalu bersyukur dalam setiap langkah kehidupan. Terima kasih Tuhan telah memberikan Orangtua yang selalu mendukung dan penuh kasih sayang.
- Seluruh kerabat keluarga, kakak, tante, dan nenek yang selalu memberikan semangat, bantuan dan dukungan serta selalu mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih banyak.
- Kepada Dosen pembimbing skripsi bapak Rokhedi Priyo Santoso, S.E., MIDEc. Terimakasih banyak karena dengan sabar sudah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir dan penulis tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran bapak.
- Sahabat-sahabat yang selalu membantu dan menemani dalam menyelesaikan skripsi ini ‘Amirah, Kak Dadar. Sukses buat kalian

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat hidayah dan karunia-Nya. Shalawat beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Adapun judul skripsi ini adalah “**Sistem Pengupahan Outsourcing dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)**”. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Rokhedi Priyo Santoso, SE., MIDEc selaku dosen pembimbing yang dengan kesabarannya telah banyak mengarahkan dan memberikan masukan-masukan serta nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
3. Bapak Drs. Akhsyim Afandi, MA.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Drs. Awan Setya Dewanta M.Ec.Dev.selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Ilmu Ekonomi yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini. Dosen beserta seluruh staf Akademik Jurusan Ilmu Ekonomi Khususnya dan Dosen serta

Staf Tata Usaha dan Staf Akademik di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

6. Kedua orangtuaku yang teramat sangat aku sayangi, cintai dan hormati yang selalu memberikan doa, dukungan dan kasih sayang selama penulis menyelesaikan skripsi
7. Ibu Dian Hapsari selaku Pimpinan HUMAS PT. PERTAMINA BALIKPAPAN RU 5 yang telah membantu dalam proses pengumpulan data skripsi penulis
8. Bapak Fahmi Fauzi selaku HR PT. PERTAMINA BALIKPAPAN RU 5 bagian *outsourcing management* yang telah membantu dalam memberikan informasi data skripsi yang diperlukan penulis.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi almamater Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Persembahan	iv
Halaman Kata Pengantar	v
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Lampiran	
.....	xiii
Halaman Abstrak	
.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.5. Objek Penelitian	13
1.6. Sistematika Penulisan.....	13

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	15
2.1. Kajian Pustaka	15
2.2. Landasan Teori	18
2.2.1. Teori Upah.....	18
2.2.2. Komponen Upah Tenaga Kerja	20
2.2.3. Ketentuan Pembayaran Upah.....	22
2.2.4. <i>Outsourcing</i>	23
2.2.4.1. Pengaturan <i>Outsourcing</i> (Alih Daya) dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	25
2.2.5. Hukum Bekerja Menurut Islam	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Jenis Data yang Dianalisis	32
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4. Tempat dan Waktu Pengumpulan Data	34
3.5. Metode Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Upah Menurut Islam.....	36
4.1.1 Upah harus setimpal dengan Kualitas Kerja	37
4.1.2 Upah harus memberikan Kesejahteraan pada Pekerja.....	39
4.1.3 Ringkasan Upah Menurut Islam	41

4.2 Sejarah PERTAMINA	55
4.2.1. Masa Kemerdekaan	55
4.2.2. Integrasi Pengelolaan Migas Indonesia	56
4.2.3. Tonggak Migas Indonesia	56
4.2.4. Dinamika Migas Indonesia.....	57
4.2.5. Masa Transformasi	57
4.2.6. Visi dan Misi	58
4.3. Sistem Tenaga Kerja Jasa Penunjang (Outsourcing) di PT. PERTAMINA	
BALIKPAPAN	59
4.4. Tenaga Kerja Jasa Penunjang (Outsourcing) di PT. PERTAMINA	
BALIKPAPAN	60
4.4.1. Kontrak Kerja.....	60
4.4.2. Jenis Pekerjaan	61
4.4.3. Aturan Kerja.....	62
4.4.4. Jumlah Waktu Kerja	63
4.4.5. Imbalan atau Upah	63
4.4.6. Fasilitas	64
4.4.7. Pemotongan Upah.....	65
4.4.8. Penyelesaian Perselisihan.....	65
4.4.9. Pemutusan Hubungan Kerja atau Berakhirnya Akad	65

4.5. Mekanisme Pengupahan <i>Outsourcing</i> pada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN	66
4.6. Tinjauan Praktek Pengupahan <i>Outsourcing</i> PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam	67
4.7. Analisis Praktek Pengupahan <i>Outsourcing</i> PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam	69
4.7.1. Kontrak Kerja	73
4.7.2. Jenis Pekerjaan	75
4.7.3. Aturan Kerja	76
4.7.4. Jumlah Waktu Kerja	77
4.7.5. Imbalan atau Upah	78
4.7.6. Fasilitas, THR, Dana Pensiun	78
4.7.7. Pemotongan Upah	79
4.7.8. Penyelesaian Perselisihan	79
4.7.9. Pemutusan Hubungan Kerja atau Berakhirnya Akad	81
BAB V PENUTUP	76
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	85

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Periode 2014-2016)	1
1.1. Data Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Periode 2014-2016) (lanjutan)	2
1.1.2. Data Pekerja berdasarkan Status Pekerjaan Utama	2
4.7. Perbedaan Sistem Pengupahan (<i>Outsourcing</i>) PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan Sistem Pengupahan Menurut Perspektif Islam	70
4.7. Perbedaan Sistem Pengupahan (<i>Outsourcing</i>) PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan Sistem Pengupahan Menurut Perspektif Islam (lanjutan)	71
4.7. Perbedaan Sistem Pengupahan (<i>Outsourcing</i>) PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan Sistem Pengupahan Menurut Perspektif Islam (lanjutan)	72

4.7. Perbedaan Sistem Pengupahan (*Outsourcing*) PT. PERTAMINA
BALIKPAPAN dengan Sistem Pengupahan Menurut Perspektif Islam
(lanjutan)
.....73



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1.3. Upah menurut Islam.....	42
4.1.3.1. Upah menurut Islam berdasarkan Keadilan dan Kesejahteraan	42
4.1.3.2. Upah menurut Islam berdasarkan Keadilan (Kontrak Kerja)	43
4.1.3.3. Upah menurut Islam berdasarkan Keadilan (Hak dan Kewajiban antara Pekerja dengan Perusahaan Seimbang)	49
4.1.3.4. Upah menurut Islam berdasarkan Kesejahteraan (Silaturahmi)	53
4.1.3.5. Upah menurut Islam berdasarkan Kesejahteraan (Fasilitas)	54
4.5. Mekanisme Praktek Pengupahan <i>Outsourcing</i> di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- I. Surat Perijinan Wawancara terhadap pihak PT. PERTAMINA
BALIKPAPAN
- II. Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian
- III. Transkrip Rekaman Wawancara
- IV. Rekaman Wawancara Penelitian

SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF ISLAM

(Studi Kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN)

Nuri Ananda Prayogi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

nurianandaprayogi14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* dari perspektif Islam. Studi yang diambil pada penelitian kali ini adalah Studi Kasus tentang PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Penelitian ini melihat bagaimana sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia dan dari hukum Islam. Penelitian ini juga akan menjelaskan hukum bekerja dalam Islam, tata cara memperlakukan buruh atau pekerja, serta akad apa yang digunakan dalam menyewa jasa seseorang untuk digunakan manfaat dari jasa orang tersebut (perburuhan) serta menilai apakah sistem pengupahan bagi para pekerja *outsourcing* yang diterapkan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah sesuai dengan aturan yang ada dalam Islam atau tidak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara kepada pihak terkait. Wawancara dilakukan dengan Staf HR pengurus *Outsourcing Management*. Pengolahan data dilakukan dengan metode analisis deskriptif dimana hasil olah data akan dievaluasi apakah hasil data tersebut sesuai dengan perspektif Islam atau tidak.

Keywords: Sistem Pengupahan, *Outsourcing*, *Ijarah*

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 memiliki tingkat pekerjaan yang sama atau tidak. Indikator penilaian masyarakat inilah yang pada akhirnya menyebabkan adanya pandangan rendah terhadap 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 jasanya yang 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 kemanusiaan”, 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 menuntut 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, mengkhitan, 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 melakukan 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 tugas 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 membebarkannya 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

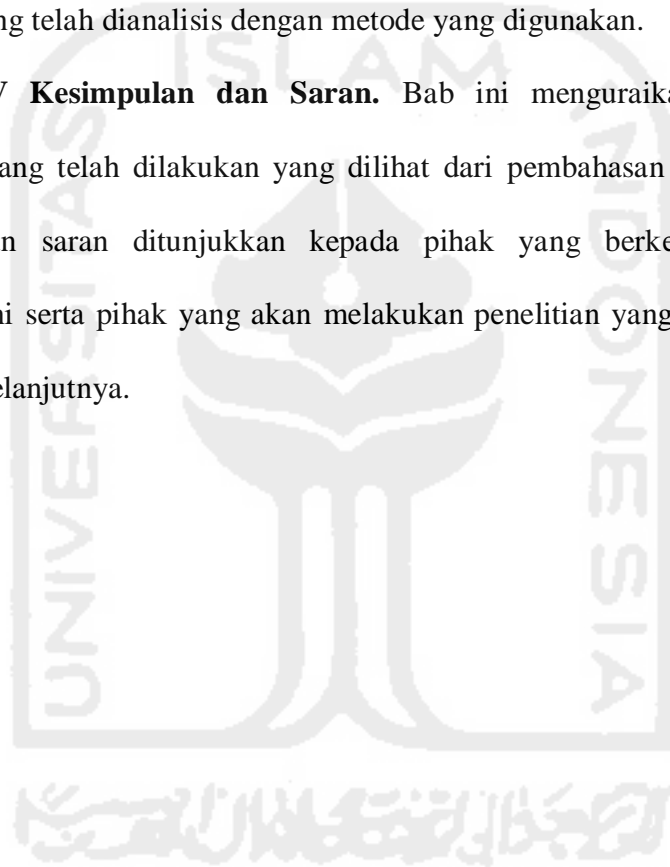
Bab I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, objek penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka. Bab ini menguraikan kajian pustaka dan landasan teori penelitian. Kajian pustaka menjelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang 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.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini meneliti 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 menggunakan prinsip keadilan.
4. Kekosongan hukum yang terjadi dapat diselesaikan dengan *ijtihad* berdasarkan *masalah mursalah*
5. Metode *ijtihad* yang digunakan tidak lepas dari landasan yang berupa *fihiyyah* maupun *ushuliyyah* dan *maqashid asy-Syari'ah* yang tersusun dalam ilmu ushul fiqh.

(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 menyebutkan 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 Pengelompokan 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 pekerjaanya secara teratur semenjak terjalannya 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 tugas 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 resources.”

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 dimensi 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian Pustaka dilakukan dengan mencari riset melalui artikel melalui internet, jurnal, maupun buku dan UUD. Penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan pihak Departemen Ketenagakerjaan PT PERTAMINA Cabang Kota Balikpapan.

3.2. Jenis Data yang Dianalisis

Data yang dianalisis pada sebuah penelitian tergantung pada metode analisis penelitian yang digunakan. Pada penelitian kuantitatif lebih memfokuskan pada data berupa angka-angka yang nantinya akan digunakan untuk mengukur sesuatu yang disebut variabel. Dari beberapa variabel yang telah didapat nantinya akan dicari hubungan-hubungan antara variabel-variabel tersebut dan ditunjukkan dengan melakukan analisis statistis atau biasa disebut dengan uji statistik. Pada penelitian kualitatif data yang dianalisis berupa kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia tanpa upaya pengkuantifikasikannya. Data tersebut terdiri dari pembicaraan-pembicaraan orang atau data lisan, tulisan-tulisan (tulisan di media, surat menyurat, kebijakan pemerintah, notulen rapat, dan lain-lain), aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh orang, isyarat-isyarat yang disampaikan orang dan ekspresi fisik.

Pola pikir peneliti kualitatif lebih kearah induksi analitis. Mengutip Znaniecki (1934) dan Lindesmith (1938), berpikir induksi analitis adalah berpikir tidak linier. Peneliti menelaah data, lalu merumuskan hepotesis kemudian melakukan verifikasi (Afrizal, 2014: 18-19).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Tujuannya untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan dengan lebih akurat dan lebih terbuka. Dalam melakukan wawancara ini peneliti merekam semua informasi yang disampaikan oleh informan atau narasumber dan mencatat hal-hal penting yang disampaikan. Adapun pihak yang diwawancarai untuk mekanisme sistem pengupahan pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN ialah Bapak Fahmi Fauzi selaku Staf HR pengurus bagian *Outsourcing Management*

Sistematis laporan yang akan dilakukan dengan metode ini ada beberapa langkah (Conny R. Semiawan, Raco, 2010:3), yaitu:

1. Mengajukan pertanyaan

Munculnya pertanyaan karena ada sesuatu hal menarik yang dianggap janggal dan menuntut adanya jawaban secara mendalam

2. Mengumpulkan data baik dengan wawancara ataupun dengan pertanyaan yang ditulis yang sudah disiapkan jawabannya (kuisisioner)

Pengumpulan data ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi lebih tepat sehingga mendapatkan jawaban yang lebih tepat.

3. Menyajikan jawaban yang diperoleh sesudah data dan informasi dianalisis dengan cara yang benar, komprehensif dan logis

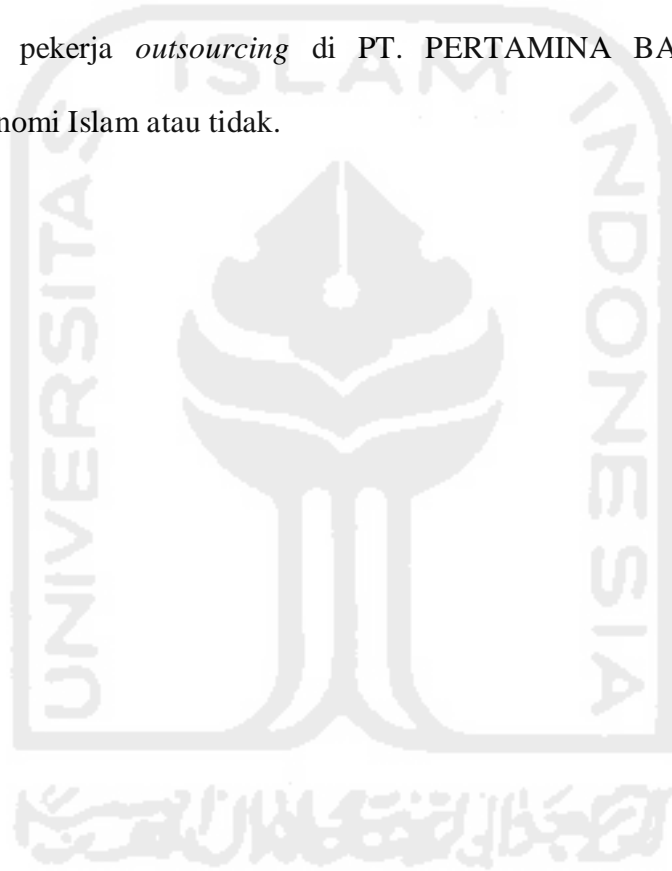
Dari langkah-langkah diatas jika dilakukan dengan benar maka dalam proses analisa akan dilakukan banding dengan sistem pengupahan menurut islam sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah aturan pengupahan yang diterapkan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan ajaran Islam atau tidak.

3.4. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian wawancara dilakukan dengan Staf HR pengurus bagian *outsourcing management* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN REFINERY UNIT 5 di daerah Kebun Sayur pada hari Jum'at, 23 Desember 2016 pukul 10.47 WITA.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan permasalahan objek penelitian dan mengevaluasi data yang diperoleh untuk mengetahui apakah sistem pengupahan pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan Ekonomi Islam atau tidak.



BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1. Upah Menurut Islam

Ijarah dalam Islam dapat diartikan sebagai sewa-menyewa atau upah mengupah. Secara sederhana dapat diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”. Bila yang menjadi objek transaksi adalah dengan memanfaatkan jasa dari suatu benda disebut *ijarat al-‘ain* sedangkan jika objek transaksinya dengan memanfaatkan jasa seseorang maka disebut *ijarat al-zimmah* atau upah mengupah. Ijarah termasuk dalam *muamalah* yang telah disyariatkan dalam islam baik *ijarat al-‘ain* maupun *ijarat al-zimmah*. Adapun dasar hukumnya dalam Al-Qur’an beberapa diantaranya, yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
قَالَ إِنِّي أَنْ أُرِيدُ إِحْدَىٰ أَنْكِحَكَ جِجْ فَإِنْ أَتَمَمْتَ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَّ إِبْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَىٰ عِنْدِكَ فَمِنْ عَشْرًا
أَفَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ نَ الصَّالِحِينَ اللَّهُ مِ

Artinya:

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini,

atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun”. (Q.S. Al-Qashash: 26-27)

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut”.

(Q.S. Al-Baqarah: 233)

Hadits Nabi dari Ibnu Abbas menurut riwayat Al-Bukhari:

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا تَجَمَّ وَأَمْرَدِي فَأَعْطَى بَيْتَ الْحِجَامِ أَجْرَهُ

“Bahwasannya Nabi shallallaahu ‘alaihi wa sallam pernah berbekam dan menyuruhku untuk memberikan upah kepada tukang bekamnya”

Tujuan disyariatkannya ijarah sendiri adalah untuk memberi keringanan pada umatnya. Dari transaksi ijarah ini dapat memberikan hubungan simbiosis mutualisme bagi kedua belah pihak. Dalam pembayaran upah pun ada beberapa syarat yaitu jelas wujud, nilai dan ukurannya juga jelas waktu pembayarannya. (Amir Syarifuddin, 2003:215-218)

4.1.1. Upah harus setimpal dengan Kualitas Kerja

Dalam hal ini maka dalam menggaji seorang pekerja harus dilakukan secara adil yang dimaksud adil disini adalah upah yang nantinya akan diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan jam kerja, jumlah output yang dihasilkan

setiap kali bekerja, dan yang terpenting harus sesuai dengan apa yang telah dituliskan dalam kesepakatan kerja. Dalam Al-Qur'an juga telah dituliskan:

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah SWT kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah SWT sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mengetahui segala sesuatu.”(Q.S An-Nisa ayat 32).

Maksud dari ayat ini adalah bahwa upah yang diterima oleh pekerja itu berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini memberikan keadilan bagi para pekerja sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur'an:

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa”. (QS. Al-Maidah : 8)

“...Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahlah antara kamu dengan mereka (baik).”(Q.S. Al-Talaq: 6)

Ayat ini menjelaskan bahwa akan lebih jikalau penentuan upah dimusyawarahkan dengan pihak terkait (pemberi kerja dengan pekerja) pada saat kontrak kerja awal agar kesepakatan akhir yang dicapai dapat diterima dengan ikhlas oleh kedua belah pihak dan diridhai Allah SWT.

4.1.2. Upah harus memberikan Kesejahteraan pada Pekerja

Tata cara pembayaran upah sendiri menurut Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya “Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam”, menjelaskan sebagai berikut :
Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Kelayakan dalam pemberian upah oleh perusahaan harus dapat memberikan kesejahteraan pada pekerja. Kelayakan yang dimaksud disini adalah dimana upah yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi setidaknya kebutuhan pokok minimum pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Kelayakan upah dapat ditentukan dengan menggunakan acuan peraturan pemerintah tentang upah minimum, membandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain atau dengan

menggunakan kebutuhan pokok minimum. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: “Allah SWT telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (Hadits Riwayat Al-Bukhari)

Hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Hadits lain yang menjelaskan tentang kesejahteraan pekerja dalam islam:

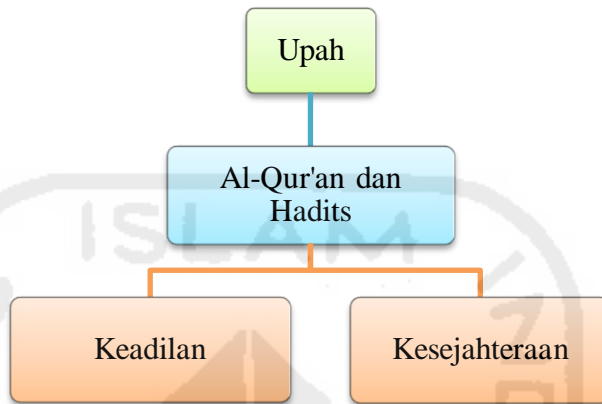
Rasulullah SAW bersabda: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi

pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

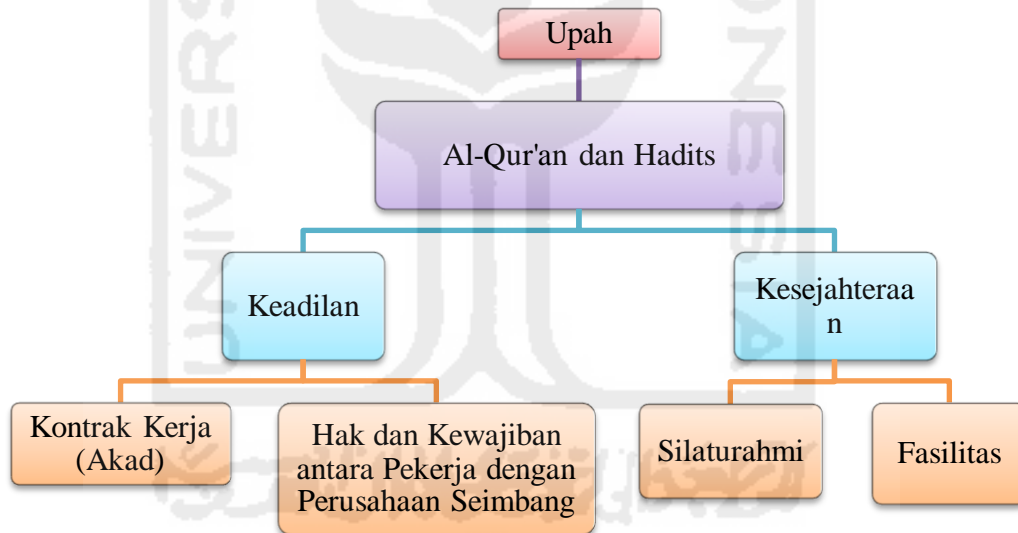
Hadits ini menjelaskan bahwa barang siapa yang memiliki pekerja maka hubungan mereka bukanlah hanya sekedar bawahan dan majikan melainkan sudah seperti keluarga, sehingga hendaklah pekerja tersebut diberi kelayakan baik sandang, pangan maupun papan dan jangan memaksa melakukan sesuatu yang tidak mampu,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

Kesejahteraan lain yang dimaksud dalam islam adalah hak-hak yang telah diperjanjikan dalam akad atau surat perjanjian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. Upah yang diberikan termasuk upah kerja dan tunjangan untuk keluarga, kesehatan, rumah, dan kebutuhan hidup lainnya. Sehingga kehidupan pekerja pun bisa lebih layak tidak merasa kekurangan.

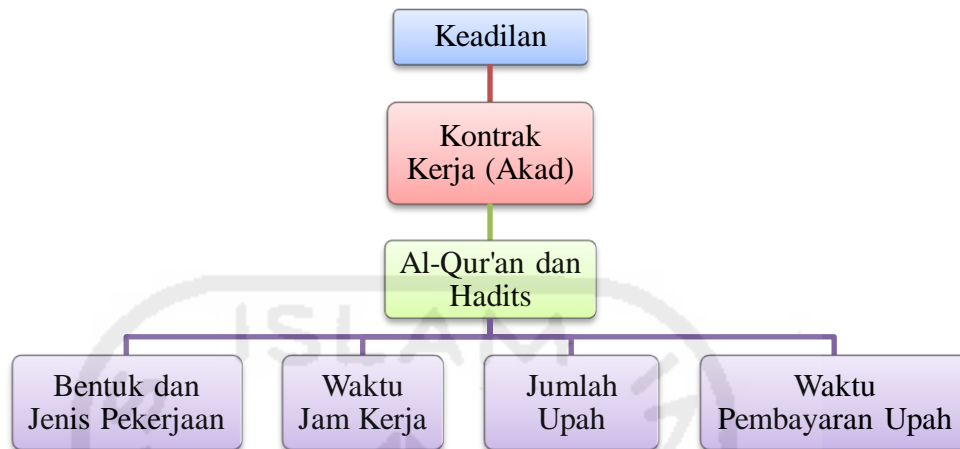
4.1.3. Ringkasan Upah Menurut Islam



Gambar 4.1.3.



Gambar 4.1.3.1.



Gambar 4.1.3.2.

- Bentuk dan Jenis Pekerjaan:

Dari Rifa'ah bin Rafi' radhiyAllah SWTu 'anhu, bahwa Nabi shallAllah SWTu 'alaihi wasallam ditanya: "Apakah pekerjaan yang paling baik/afdhol?" Beliau menjawab: "Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri (hasil jerih payah sendiri), dan setiap jual beli yang mabrur. (Hadits riwayat al-Bazzar dan dishahihkan oleh al-Hakim rahimahumAllah SWT)

Maksud dari hadits ini adalah pekerjaan yang terbaik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan tangannya sendiri kerja keras dari usahanya sendiri selain itu dalam Hadits riwayat Al-Bukhari disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Tidak ada satu makananpun yang lebih baik dari pada apa yang dimakan oleh seseorang dari hasil kerjanya sendiri”

Dalam Islam mata pencaharian yang biasa dikerjakan mulai dari jaman Nabi adalah berdagang, hal ini merupakan salah satu mata pencaharian paling baik selama terbebas dari akad-akad (perjanjian kerja) yang terlibat riba, gharar, penipuan, penyamaran dan segala sesuatu yang mendapatkan keuntungan secara batil didalamnya. Dalam mencari pekerjaan sebaiknya dilakukan dalam mencari kebaikan. Islam menyuruh umat manusia untuk bekerja karena merupakan salah satu bentuk ibadah, karena melakukan interaksi dengan manusia. Maka jika pekerjaan dilakukan dengan baik, akan diberikan pahala di dunia dan akhirat.

Bahwasanya amalan apapun yang dilakukan oleh setiap muslim yang diniatkan untuk menjaga kehormatan dirinya (tidak meminta-minta), dan untuk mencukupkan dirinya dari (bergantung kepada) apa-apa yang ada di tangan manusia, maka itu termasuk pekerjaan yang baik. Dan setiap manusia diciptakan oleh Allah SWT *Subhanahu wa Ta'ala* sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaan dan profesinya.

Tidak adanya pengkhususan dari Syari' (Allah SWT) dan penentuan jenis pekerjaan tertentu, adalah dalil bahwa maksud hal itu adalah terwujudnya ***Iradah Kauniyah***/Kehendak *Kauniyah* yaitu memakmurkan

alam dunia ini, yaitu dengan bekerjanya masing-masing orang atau kelompok dengan suatu pekerjaan yang tidak dilakukan oleh orang atau kelompok lain. Maka Allah SWT *Subhanahu wa Ta'ala*:

(أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ خَلْقَهُ ثُمَّ هَدَى) (طه:50)

Artinya:

"Yang telah memberikan kepada tiap-tiap sesuatu bentuk kejadiannya, kemudian memberinya petunjuk." (QS. Thaaha: 50)

Jual beli mabrur adalah jual beli yang terjadi sesuai dengan konsekuensi syari'at yaitu terpenuhinya syarat, rukun, penyempurna dan tidak adanya penghalang (yang menghalangi sahnya transaksi) dan perusak transaksi. Maka harus terkumpul di dalamnya persyaratan yang telah lalu dan tidak adanya penghalang berupa *gharar* (ketidakjelasan), unsur judi, riba, penipuan dan penyembunyian cacat barang.

- Waktu Jam Kerja

Dalam Islam tentang membagi waktu pekerjaan adalah sesuatu yang disepakati oleh kedua pihak. Hadits yang menjelaskan tentang pembagian waktu kerja dimasukkan ke dalam kategori amanah dan kewajiban juga hak. Dalam bekerja kita tidak harus menggunakan seluruh waktu kita

selama 24 jam penuh hanya untuk bekerja tetapi juga untuk beribadah. Dan soal pemotongan waktu untuk beribadah semua tergantung kesepakatan kontrak kerja. Apakah tidak perlu diganti dengan menambah jam kerja, misal dalam kesepakatan kontrak kerja perusahaan memberikan kebijakan kepada pekerja jika dia memakai waktu kerja untuk ibadah maka jika jam kerja hanya sampai pukul 16.00 digunakan 20 menit untuk beribadah pekerja harus menggantinya dengan pulang kerja pukul 16.25 hal ini juga harus disepakati oleh pekerja. Atau ada juga perusahaan yang memberi kebijakan waktu izin beribadah. Jadi untuk waktu kerja semua harus berdasarkan kesepakatan bersama dalam kontrak kerja selama itu tidak merugikan salah satu pihak.

- Jumlah Upah

Rasulullah SAW mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadits:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinyamakan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu

membebankannya dengantugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Hal ini berarti dalam memberikan upah kepada pekerja maka upah yang diberikan harus adil bagi pekerja. Makna dari adil disini adalah proporsionalitas antara kualitas kerja pekerja dengan upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dari sisi sandang, pangan, dan papan. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun dalam Islam nilai-nilai kemanusiaan juga diperhatikan dalam proses penentuan upah.

- Waktu Pembayaran Upah

Dalam Islam segala sesuatunya tidak hanya dilihat dan dinilai dari satu sudut pandang tapi dari segala aspek yang menyangkut pengaturan hidup umat manusia di dunia. Salah satunya adalah pengaturan tentang kompensasi atas kerja keras manusia dalam bekerja. Tata cara pembayaran upah sendiri menurut Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya “Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam”, menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: “Allah SWT telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang

menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya". (Hadits Riwayat Al-Bukhari)

Hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).



Gambar 4.1.3.3.

- Aturan Pekerja

Dalam Al-Qur'an bentuk perlindungan pekerja diterapkan asas dasar perasudaraan. Aturan-aturan yang dibuat dalam tercapainya kemaslahatan

pekerja dan majikan berdasarkan rasa saudara antar sesama umat Islam.

Dalam surah At-Taubah (105):

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat diatas perusahaan dilarang untuk bersikap sewenang-wenang kepada pekerja dan memperlakukan pekerja dengan adil, memberikan kompensasi atau upah pada pekerja sesuai dengan kontrak kerja dan tidak mengeksploitasi tenaga pekerja dan adanya sikap saling menghormati antara pekerja dan majikan juga rasa saling percaya dan peduli dapat meningkatkan rasa persaudaraan antara kedua belah pihak.

- **Kualitas Kerja Pekerja**

Adapun hal-hal yang penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Adanya keterkaitan individu terhadap Allah SWT, kesadaran bahwa Allah SWT melihat, mengontrol dalam kondisi apapun dan akan menghisab seluruh amal perbuatan secara adil kelak di

akhirat. Kesadaran inilah yang menuntut individu untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah SWT dan mempunyai hubungan baik dengan relasinya. Dalam sebuah hadis rasulullah bersabda, “sebaik-baiknya pekerjaan adalah usaha seorang pekerja yang dilakukannya secara tulus.” (HR Hambali)

2. Berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan.

Firman Allah SWT :

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah SWT, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.” (QS. Al-Baqarah:172)

3. Dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam bekerja, semua harus dipekerjakan secara professional dan wajar.

4. Islam tidak membolehkan pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT yang ada kaitannya dengan minuman keras, riba dan hal-hal lain yang diharamkan Allah SWT.

5. Profesionalisme yaitu kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip keahlian.

Pekerja tidak cukup hanya memegang teguh sifat amanah, kuat dan kreatif serta bertaqwa tetapi dia juga mengerti dan benar-benar menguasai pekerjaannya. Tanpa profesionalisme suatu pekerjaan akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan juga menyebabkan menurunnya produktivitas bahkan sampai kepada kesemrautan manajemen serta kerusakan alat-alat produksi

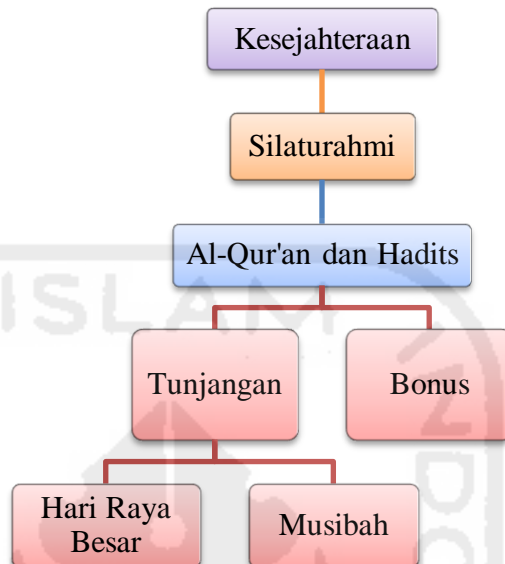
- Pemotongan Upah Pekerja

Dalam Islam pemotongan hak pekerja dalam mendapatkan upah yang seharusnya dianggap perbuatan zalim apabila tanpa alasan yang jelas atau dalam rangka mendapatkan keuntungan lebih bagi perusahaan dengan cara yang bathil. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

لَيْسَ لَهُ أَجْرٌ مِّنْ اسْتَأْجَرَ أُجِيرًا فِ

Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya.

Hal ini mempertegas penjelasan perbuatan zalim dari pemotongan hak upah pekerja. Namun ada hadits yang memberikan penjelasan bahwa pemotongan upah boleh dilakukan jika dalam kondisi tertentu.



Gambar 4.1.3.4.

- Tunjangan dan Bonus

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah:105)

Dari ayat ini dijelaskan bahwa Allah SWT akan memberikan kompensasi atas apa yang telah diperbuat oleh manusia dari kerja kerasnya sendiri. Selain upah yang diterima oleh pekerja, apabila kinerja pekerja dalam meningkatkan keuntungan perusahaan tergolong memuaskan bagi perusahaan maka pekerja akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Ketentuan bonus yang diterima tergantung dari kesepakatan dua belah pihak pada awal perjanjian kontrak kerja (akad).Perusahaan juga memberikan tunjangan pada pekerja saat hari raya besar maupun saat pekerja terkena musibah karena Rasulullah bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinyamakan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Bagi seseorang yang memperkerjakan orang lain maka hubungan mereka sudah seperti saudara sehingga apabila saudara kita sedang kesusahan maka sesama umat muslim kita diperintahkan untuk saling membantu baik dalam materi ataupun hal bermanfaat lainnya.



Gambar 4.1.3.5.

- Fasilitas Pendukung selama Bekerja

Dalam Islam Keselamatan dan Kesehatan pekerja sangat diperhatikan. Karena hal ini nantinya akan mempengaruhi kualitas pekerja dan nantinya juga akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Dalam Islam keselamatan pekerja tidak hanya fisik melainkan juga agama, jiwa dan harta benda, akal dan keturunan. Semua ini sangat penting dalam menjalin hubungan antara pekerja dan perusahaan. Perlunya jaminan atas keselamatan pekerja ini untuk menghindari bahaya yang tidak diinginkan dan tercapainya kemaslahatan bagi dua belah pihak. Misal dalam keselamatan agama dilakukan agar tidak timbulnya fitnah, bisa dilakukan dengan penyediaan ruang ibadah. Dalam kesehatan fisik, akal, dan jiwa bisa dengan menyediakan fasilitas kesehatan bagi pekerja entah dalam bentuk asuransi atau dengan fasilitas ruang kesehatan dengan obat-obatan dan ruang olahraga bagi pekerja. Hal ini dilakukan demi kebaikan kedua belah pihak tentunya dengan kesepakatan yang telah terjalin di awal perjanjian kontrak kerja (akad).

4.2. SEJARAH PERTAMINA

4.2.1. MASA KEMERDEKAAN

Pada 1950-an, ketika penyelenggaraan negara mulai berjalan normal sesuai perang mempertahankan kemerdekaan, Pemerintah Republik Indonesia mulai

menginventarisasi sumber-sumber pendapatan negara, di antaranya dari minyak dan gas. Namun saat itu, pengelolaan ladang-ladang minyak peninggalan Belanda terlihat tidak terkendali dan penuh dengan sengketa.

4.2.2. INTEGRASI PENGELOLAAN MIGAS INDONESIA

Pada tahun 1960, PT PERMINA direstrukturisasi menjadi PN PERMINA sebagai tindak lanjut dari kebijakan Pemerintah, bahwa pihak yang berhak melakukan eksplorasi minyak dan gas di Indonesia adalah negara. Melalui satu Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan Presiden pada 20 Agustus 1968, PN PERMINA yang bergerak di bidang produksi digabung dengan PN PERTAMIN yang bergerak di bidang pemasaran guna menyatukan tenaga, modal dan sumber daya yang kala itu sangat terbatas. Perusahaan gabungan tersebut dinamakan PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (Pertamina)

4.2.3. TONGGAK MIGAS INDONESIA

Untuk memperkokoh perusahaan yang masih muda ini, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 8 tahun 1971, dimana di dalamnya mengatur peran Pertamina sebagai satu-satunya perusahaan milik negara yang ditugaskan melaksanakan pengusahaan migas mulai dari mengelola dan menghasilkan migas dari ladang-ladang minyak di seluruh wilayah Indonesia, mengolahnya menjadi

berbagai produk dan menyediakan serta melayani kebutuhan bahan bakar minyak & gas di seluruh Indonesia.

4.2.4. DINAMIKA MIGAS INDONESIA

Seiring dengan waktu, menghadapi dinamika perubahan di industri minyak dan gas nasional maupun global, Pemerintah menerapkan Undang-Undang No. 22/2001. Paska penerapan tersebut, Pertamina memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan minyak lainnya. Penyelenggaraan kegiatan bisnis PSO tersebut akan diserahkan kepada mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan dengan penetapan harga sesuai yang berlaku di pasar. Pada 17 September 2003 Pertamina berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero) berdasarkan PP No. 31/2003. Undang-Undang tersebut antara lain juga mengharuskan pemisahan antara kegiatan usaha migas di sisi hilir dan hulu.

4.2.5. MASA TRANSFORMASI

Pada 10 Desember 2005, sebagai bagian dari upaya menghadapi persaingan bisnis, PT Pertamina mengubah logo dari lambang kuda laut menjadi anak panah dengan tiga warna dasar hijau-biru-merah. Logo tersebut menunjukkan unsur kedinamisan serta mengisyaratkan wawasan lingkungan yang diterapkan dalam aktivitas usaha Perseroan. Selanjutnya pada 20 Juli 2006, PT Pertamina mencanangkan program transformasi perusahaan dengan 2 tema besar yakni

fundamental dan bisnis. Untuk lebih memantapkan program transformasi itu, pada 10 Desember 2007 PT Pertamina mengubah visi perusahaan yaitu, “Menjadi Perusahaan Minyak Nasional Kelas Dunia”. Menyikapi perkembangan global yang berlaku, Pertamina mengupayakan perluasan bidang usaha dari minyak dan gas menuju ke arah pengembangan energi baru dan terbarukan, berlandaskan hal tersebut di tahun 2011 Pertamina menetapkan visi baru perusahaannya yaitu, “Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia”.

4.2.6. Visi dan Misi

Visi: Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia. **Misi:** Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat. Untuk mewujudkan Visi Perseroan sebagai perusahaan kelas dunia, maka Perseroan sebagai perusahaan milik Negara (100% saham dimiliki Negara) turut melaksanakan serta menunjang kebijakan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, terutama di bidang penyelenggaraan usaha energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang energi tersebut serta pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya

saing kuat serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Misi: Perseroan menjalankan usaha inti minyak, gas, bahan bakar nabati serta kegiatan pengembangan, eksplorasi, produksi serta niaga energi baru dan terbarukan (new and renewable energy) secara terintegrasi.

4.3. Sistem Tenaga Kerja di PT PERTAMINA BALIKPAPAN

Dalam sistem ketenagakerjaan di PT PERTAMINA BALIKPAPAN perusahaan membagi para pekerja dalam kategori pekerja tetap dan pekerja tidak tetap atau PWTT dan PWT. Dalam pekerjaannya, pekerja tetap atau PWTT dalam perusahaan direkrut dan dikelola langsung oleh PERTAMINA contohnya seperti pimpinan bagian humas PERTAMINA sedangkan untuk pekerja tidak tetap atau PWT direkrut dan dikelola oleh anak perusahaan (PT), jadi tidak dibawah oleh PERTAMINA langsung tapi melalui PT. Pekerja PWTT lainnya ada yang disebut dengan NABAN (Tenaga Bantu) dan TKJP (Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsourcing*)). Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh NABAN di PERTAMINA sendiri misalnya sebagai bagian administrasi perusahaan ataupun jenis pekerjaan lain yang sifatnya membantu perusahaan.

4.4. Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsourcing*) di PERTAMINA BALIKPAPAN

Pekerja *outsourcing* di PERTAMINA ada yang termasuk kedalam pekerja rutin dan tidak rutin. Pekerja *outsourcing* rutin merupakan pekerja yang dikontrak melalui *vendor* dengan kurun waktu biasanya satu tahun yang bekerja setiap hari sedangkan untuk pekerja *outsourcing* yang tidak rutin biasanya dikontrak ketika ada proyek-proyek perusahaan tertentu yang sifatnya tidak tetap atau tidak rutin tetapi tetap melalui *vendor* dalam proses perekrutannya. Perihal yang tertulis dalam perjanjian antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan perusahaan penyedia jasa antara lain meliputi:

4.4.1. Kontrak kerja

Kontrak kerja yang dibuat bagi para pekerja *outsourcing* dituliskan secara tertulis dan didiskusikan oleh kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja (PERTAMINA) dengan *vendor* (perusahaan penyedia jasa). Para pekerja *outsourcing* yang nantinya dikirim ke PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah mengetahui terlebih dahulu kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang telah disepakati oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan *vendor* dan menyetujui untuk melakukan kontrak kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Kontrak yang telah disetujui oleh pekerja *outsourcing* tadi nantinya akan diminta buktinya oleh pihak *Outsourcing Management* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN kepada *vendor* sebagai bukti bahwa pekerja bersedia untuk bekerja di PT. PERTAMINA

BALIKPAPAN. *Vendor* juga harus melaporkan persetujuan kontrak kerja yang telah disepakati para pekerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan.

Kurun waktu kerja dalam kontrak bagi pekerja rutin dan tidak rutin dilaksanakan dengan masa percobaan 1 tahun dimana peningkatan masa kerja diperhitungkan dari evaluasi kerja selama masa kontrak. Pemberhentian kontrak dapat terjadi jika selama masa percobaan pekerja tidak bekerja dengan baik. Pengembalian pekerja atau pemberhentian paksa pekerja dapat terjadi di tengah-tengah masa kontrak jika pekerja melanggar aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Pekerja dapat langsung diberhentikan saat itu juga setelah surat peringatan dari perusahaan dikeluarkan.

4.4.2. Jenis Pekerjaan

Pengaturan jenis pekerjaan pekerja *outsourcing* dari PERTAMINA sendiri ada dari beberapa Direktorat. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sendiri merupakan Direktorat Pengolahan yang memiliki beberapa sub-sub yang menggunakan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsourcing*). Jenis pekerjaan yang biasanya diberikan kepada pekerja merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya penunjang atau membantu seperti bagian administrasi, keamanan, *cleaning service*, tetapi ada jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* diluar dari peraturan UU No 13 Tahun 2003 seperti sekretaris *general manager* perusahaan tetapi tidak sama dengan pekerja tetap perusahaan. Bagi para pekerja *outsourcing* yang tidak rutin lebih diarahkan pada jenis pekerjaan yang lebih

spesifik yang memiliki keahlian dimana di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN disebut dengan Tenaga Ahli. Pekerja ini dibutuhkan pada saat perusahaan sedang ada proyek tertentu dan meminta pada *vendor* untuk menyediakan pekerja yang dibutuhkan perusahaan.

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja sebelumnya akan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan dimana legalitas pekerjaan yang diberikan telah diakui oleh BUMN. Pelaporan dilakukan oleh masing-masing Direktorat perusahaan karena masing-masing Direktorat menggunakan jasa *outsourcing* dengan memberikan jenis pekerjaan yang berbeda. Pelaporan juga dapat dilakukan oleh PERTAMINA (perusahaan pusat/inti) kepada BUMN dan Dinas Tenaga Kerja kota setempat.

4.4.3. Aturan Kerja

Semua aturan bagi para pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan tersebut berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN yang nantinya akan diturunkan kepada masing-masing direktorat atau unit di tiap-tiap kota. Bagi para pekerja *outsourcing* yang ditempatkan pada bagian pokok kegiatan terdapat aturan khusus dan pembatasan wewenang karena pada aslinya tugas yang diberikan tidak sama dengan pekerja tetap PERTAMINA.

4.4.4. Jumlah waktu kerja

Jam kerja pekerja *outsourcing* sama dengan pekerja tetap yaitu dari pukul 07.00-16.00 WITA jika ada waktu kerja *shift* maka tergantung dari jam kerja *shift* yang diberlakukan perusahaan. Jumlah jam kerja yang dibedakan adalah jam kerja lembur. Bagi pekerja *outsourcing* jumlah jam lembur yang diberlakukan adalah 60 jam/bulan.

4.4.5. Imbalan atau Upah

Gaji atau upah yang diberikan oleh PERTAMINA kepada para pekerja *outsourcing* diatur dalam Surat Keputusan Direktur sesuai dengan grade pekerja masing-masing dan jumlah yang diberikan telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kontrak kerja diawal. Dasar dari pengaturan pemberian upah dalam Surat Keputusan adalah UMR/UMK kota setempat dan gaji yang diberikan selalu diatas dari UMR/UMK. Gaji atau upah terendah yang diberikan kepada pekerja adalah 105% dari UMK selama masa kerja 1 tahun. Gaji akan diakumulasi atau dinaikkan sesuai dengan masa kerja dan evaluasi kerja. Terdapat perbedaan dalam pengupahan pekerja *outsourcing* rutin dengan pekerja *outsourcng* tidak rutin (tenaga ahli). Jumlah yang dibayarkan menggunakan tarif tenaga kerja *expert* yaitu memiliki keahlian khusus yang berbeda hitungannya dengan pekerja *outsourcing* rutin. Untuk upah kerja lembur, diatur dengan sistem jumlah kerja lembur per bulan yaitu 60 jam/bulan setelah dikonversi.

Perusahaan memberikan THR, santunan (jika pekerja tidak diperpanjang masa kontraknya atau masa kontrak kerja telah habis), asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan berupa BPJS tetapi tidak ada kompensasi jika pekerja terkena musibah karena semua telah dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja melalui asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan BPJS. Asuransi dari perusahaan pemberi kerja dibayarkan kepada *vendor* terlebih dahulu, kemudian *vendor* akan membayarkan ke BPJS atas nama pekerjanya.

Santunan yang diberikan perusahaan pemberi kerja dihitung nilainya berdasarkan masa kerjanya dan upah terakhirnya. Santunan yang diberikan pada pekerja dengan masa kontrak berakhir berbeda jumlahnya tergantung dari masa kerja pekerja tersebut dan juga berbeda dengan santunan yang diberikan pada pekerja tetap perusahaan. Santunan dapat diklaim jika pekerja habis masa kontrak kerjanya secara alami (pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri).

4.4.6. Fasilitas perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* sama dalam penggunaannya hanya saja ada fasilitas yang takaran penggunaannya berbeda. Misalnya, fasilitas PT. PERTAMINA BALIKPAPAN berupa Main Hall Gedung Benua Patra dimana gedung dapat digunakan untuk acara pribadi bagi para pekerja yang bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN hanya saja harga yang dikenakan berbeda antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*.

4.4.7. Pemotongan Upah

Perusahaan menerapkan peraturan pemotongan upah jika pekerja membolos atau tidak bekerja tanpa alasan. Pekerja yang tidak masuk bekerja atau membolos selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan dan kabar maka akan dipotong upahnya walaupun dalam aturan pekerja yang terdapat dalam surat keputusan, pekerja dapat langsung dikembalikan pada *vendor* meskipun belum habis masa kontrak kerjanya dan itu semua telah ditulis pada perjanjian kontrak kerja diawal.

4.4.8. Penyelesaian Perselisihan

Dalam proses penyelesaian masalah pekerja yang bermasalah PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mengambil sikap tegas dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu pada pekerja. Adapun jika pekerja tersebut tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN memanggil perwakilan dari pihak *vendor* selaku pihak yang masih bertanggung jawab atas pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN untuk membicarakan pekerja yang bermasalah tersebut dan bermusyawarah dalam mencari solusi permasalahan.

4.4.9. Pemutusan Perjanjian Hubungan Kerja

Pemutusan kerja yang secara alami berakhir jika pekerja meninggal, mengundurkan diri, dan pensiun. Pemutusan kerja yang berakhir di tengah-tengah masa kontrak biasanya terjadi karena pekerja yang melanggar aturan dan

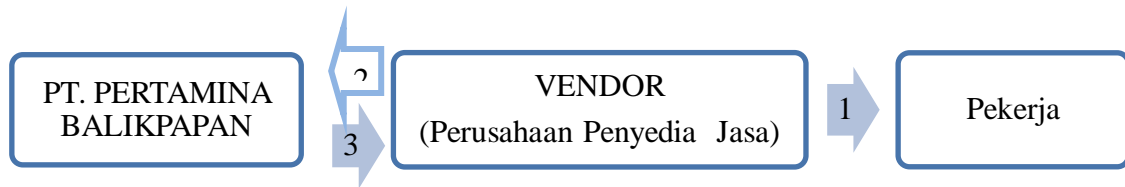
ketentuan pemberi kerja. Pekerja yang membolos selama 5 hari berturut-turut akan diberikan surat peringatan dan dipotong upahnya. Pekerja yang telah diberikan surat peringatan akan dilaporkan kepada *vendor* dan pekerja tetap membolos serta tidak ada penjelasan yang bisa diterima oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN atas tidak masuknya pekerja tersebut maka pekerja tersebut dapat langsung dikembalikan kepada *vendor*.

Tata cara pemutusan kerja, PT. PERTAMINA BALIKPAPAN akan mendapat laporan dari sub-sub direktorat atas perilaku pekerja *outsourcing* masing-masing sub jika ada yang tidak sesuai atau melanggar aturan perusahaan maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN akan memanggil *vendor* pekerja tersebut dan menanyakan atas sikap dari pekerja tersebut mengapa melanggar aturan dan ketentuan perusahaan pemberi kerja dan jika pekerja tersebut tidak berubah meskipun telah diberikan surat peringatan oleh perusahaan maka pekerja tersebut akan langsung dikembalikan.

4.5. Mekanisme Pengupahan *Outsourcing* Pada PT PERTAMINA BALIKPAPAN

Dalam penerapan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN tidak membayarkan langsung kepada pekerja *outsourcing* melainkan ditangguhkan terlebih dahulu oleh *vendor* kemudian jumlah upah yang dibayarkan tadi akan dilaporkan kepada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dan PT.

PERTAMINA BALIKPAPAN akan membayarkan kepada *vendor*.



Gambar 4.5.

Keterangan gambar:

1. *Vendor* membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan aturan pengupahan dalam surat keputusan direktur PERTAMINA yang telah disepakati di perjanjian awal
2. Setelah *vendor* membayarkan upah pekerja, jumlah upah yang dibayarkan tadi dilaporkan kepada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN
3. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membayar kepada perusahaan penyedia jasa sebesar jumlah upah yang telah dibayarkan kepada pekerja oleh perusahaan penyedia jasa

4.6. Tinjauan Praktek Pengupahan *Outsourcing* di PT.PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam telah diatur bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja harus jelas wujud, nilai dan ukurannya. Seperti dalam hadits Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi:

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”

Dari hadits ini dapat dijelaskan bahwa seorang pekerja berhak untuk mengetahui berapa jumlah upah yang akan diterima ketika dia bekerja, apakah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan atau tidak. Dan ketentuan jumlah upah yang akan diberikan harus dicantumkan dalam kontrak perjanjian awal.

Dalam membayarkan upah pekerja *outsourcing* perusahaan, PT PERTAMINA BALIKPAPAN bersifat terbuka. Penentuan upah dan pembayaran upah telah disampaikan dalam perjanjian kontrak kerja diawal yang telah disepakati oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dan perusahaan penyedia jasa dimana PT.PERTAMINA BALIKPAPAN ikut ambil peran dalam penentuan upah tersebut melalui surat keputusan direktur. Upah yang dibayarkan pada pekerja telah dipotong oleh perusahaan pemberi kerja untuk keperluan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan pekerja.

Dalam Islam pemotongan upah tidak diperbolehkan jika tidak ada alasan yang jelas karena hal itu merupakan perbuatan yang zalim. Upah pekerja juga harus dibayarkan tepat sesuai dengan waktu pembayaran yang ada dalam perjanjian kontrak. Seperti bunyi hadits berikut:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadits ini menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upahnya ketika pekerjaannya telah selesai. Dalam hal ini PT.PERTAMINA BALIKPAPAN membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan penentuan kapan (tanggal, bulan, tahun) harus dibayarkan melalui perusahaan penyedia jasa.

Dalam penentuan dan pembayaran upah PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mengacu pada surat keputusan direktur PERTAMINA dimana penentuan upah yang dibuat berdasarkan UMR/UMK masing-masing kota setempat sehingga tidak ada upah yang dibayarkan pada pekerja nantinya berada dibawah UMR/UMK masing-masing kota dan juga kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa.

4.7. Analisis Praktek Pengupahan *Outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam

Sistem pengupahan yang telah dibahas ppada sub bab sebelumnya dapat dibuat secara tabel perbedaannya. Berikut tabel mengenai perbedaan antara sistem pengupahan (*outsourcing*) pada PT, PERTAMINA BALIKPAPAN dengan sistem pengupahan menurut Islam.

Tabel 4.7

**PERBEDAAN SISTEM PENGUPAHAN (*Outsourcing*) PT. PERTAMINA
BALIKPAPAN DENGAN SISTEM PENGUPAHAN MENURUT
PERSPEKTIF ISLAM**

No	Perihal terkait dalam pengaturan sistem pengupahan	Sistem Pengupahan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN	Sistem Pengupahan menurut Perspektif Islam
1	Kontrak Kerja	Kontrak dibuat secara tertulis dan didiskusikan dengan pihak <i>vendor</i> mengenai isi kontrak yang meliputi: jenis pekerjaan, aturan-aturan kerja, upah, dan perihal lainnya terkait perjanjian kontrak.	Menegenai hukum perburuhan dalam Islam menggunakan akad <i>Ijarah</i> .
2	Jenis Pekerjaan	Jenis pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan administrasi, keamanan, <i>cleaning service</i> . Jenis pekerjaan yang diberikan telah dilaporkan sebelumnya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan dimana legalitas pekerjaan yang diberikan telah diakui oleh BUMN.	Jenis pekerjaan harus jelas dimana pekerjaan tersebut termasuk dalam pekerjaan yang dibolehkan oeh agama. Dalam akad <i>Ijarah</i> memiliki 2 objek yaitu sewa menyewa atas barang atau jasa dari seseorang (dalam konteks perburuhan lebih dikaitkan pada jasa)
3	Aturan Pekerja	Aturan bagi pekerja <i>outsourcing</i> telah dibuat dan diturunkan langsung melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan ini dibuat berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN. Aturan tersebut telah	Aturan kerja didiskusikan antara majikan dengan buruh untuk tercapainya keuntungan bagi kedua belah pihak sehingga tidak ada yang terdzalimi karena pada dasarnya hubungan majikan dengan buruh

Tabel 4.7, (lanjutan)

		dicantumkan sebelumnya dan didiskusikan dengan pihak <i>vendor</i> .	adalah hubungan persaudaraan dimana harus saling menjaga antara satu dengan lain tanpa ada satu pihak yang merasa didzalimi.
4	Jumlah waktu kerja	Jumlah waktu kerja mulai pukul 07.00-16.00 WITA. Masa kerja <i>shift</i> mengikuti aturan yang diberlakukan perusahaan, dan untuk masa kerja lembur bagi pekerja <i>outsourcing</i> diberlakukan 60 jam/bulan.	Menyesuaikan aturan jam kerja yang telah ditulis pada kontrak kerja, jika tidak mengikuti apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diawal maka dianggap tidak sah.
5	Imbalan atau Upah	Diatur dalam Surat Keputusan Direktur sesuai dengan grade pekerja masing-masing dan jumlah yang diberikan telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kontrak kerja diawal. Dasar dari pengaturan pemberian upah dalam Surat Keputusan adalah UMR/UMK kota setempat dan gaji yang diberikan selalu diatas dari UMR/UMK.	Secara garis besar dalam Islam pengaturan Upah yang akan dibayarkan kepada buruh atau pekerja telah diatur dalam akad <i>ijarah</i> yaitu harus jelas, wujud, nilai dan ukurannya serta jelas dalam waktu pembayarannya. Dalam Islam juga diwajibkan untuk segera membayarkan upah pekerjanya tepat waktu sesuai waktu pembayaran yang telah diperjanjikan diawal.
6	Fasilitas, THR, Dana Pensiun	Diberlakukan sama penggunaannya hanya saja terdapat perbedaan takaran antara pekerja tetap dengan pekerja <i>outsourcing</i> .	Dalam Islam tidak ada pembahasan khusus yang mengatur tentang fasilitas, THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun.

Tabel 4.7, (lanjutan)

			Hal ini hanya terjadi apabila dituliskan dalam akad kerja antara pemberi kerja dengan penyedia jasa karena hal tersebut dapat membantu kesejahteraan buruh.
7	Pemotongan Upah	Pemotongan upah dapat diberlakukan jika pekerja tidak bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas. Aturan ini telah dicantumkan sebelumnya dalam akad perjanjian kerja diawal.	Dalam Islam pemotongan upah terhadap pekerja tidak diperbolehkan karena termasuk dalam perbuatan dzalim. Hal ini termasuk tindakan yang dzalim jika pemotongan tersebut dilakukan tanpa ada alasan yang jelas. Pekerja hanya boleh dikenakan pemotongan upah jika membolos kerja atau tidak bekerja tanpa alasan yang jelas.
8	Penyelesaian perselisihan	Memberikan surat peringatan terlebih dahulu pada pekerja yang bermasalah. Adapun jika pekerja tersebut tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan, maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN memanggil perwakilan dari pihak <i>vendor</i>	Dalam Islam terdapat tiga prinsip dalam menyelesaikan perselisihan dalam bermitra bisnis, yaitu: Jalan perdamaian (<i>Shulhu</i>), <i>Tahkim</i> , dan Jalan peradilan (<i>Qadha</i>).
9	Pemutusan hubungan kerja dan Berakhirnya akad kerja	Berakhirnya akad atau pemutusan kerja dalam PT. PERTAMINA BALIKPAPAN yang secara alami berakhir jika pekerja meninggal,	Akad <i>ijarah</i> pada prinsipnya tidak dapat berakhir tanpa ada alasan yang jelas sesuai dengan ketentuan hukum (<i>syara'</i>) yang dapat

Tabel 4.7, (lanjutan)

		<p>mengundurkan diri, dan pensiun. Pemutusan kerja yang berakhir di tengah-tengah masa kontrak biasanya terjadi karena pekerja yang melanggar aturan dan ketentuan pemberi kerja.</p>	<p>menyebabkan batalnya <i>ijarah</i>. Hal-hal yang dapat membatalkan <i>ijarah</i> yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salah satu pihak meninggal dunia 2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad <i>ijarah</i> telah berakhir 3. Berakhir atas pembatalan antara kedua belah pihak 4. Terjadi kerusakan pada barang sewaan (jika objek <i>ijarah</i> adalah barang)
--	--	---	---

4.7.1. Kontrak kerja

Dalam ekonomi Islam, hukum tentang perburuhan atau perbudakan harus ada kontrak kerja didalamnya. Kontrak kerja yang mengatur tentang hal ini disebut dengan "Ijarah". Ijarah dapat diartikan sebagai "transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu". Dalam hal perburuhan yaitu dengan memanfaatkan jasa seseorang maka disebut dengan *Ijarah al-zimmah*. Transaksi ijarah akan sah apabila terpenuhi rukun dan syaratnya. Rukun dari ijarah sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian antara kedua belah pihak yang menunjukkan bahwa

mereka telah menyetujui semua aturan dan ketentuan yang ada dalam perjanjian. Unsur yang ada dalam melakukan transaksi ijarah yaitu:

1. Adanya orang yang menggunakan jasa baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa atau *mujir*
2. Orang yang memberikan jasa, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi kerja atau *musta'jir*
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut *ma'jur*
4. Imbalan atas jasa yang diberikan disebut upah atau sewa

Adapun syarat yang berkenaan dalam melakukan transaksi ijarah meliputi sebagai berikut:

1. Pelaku yang melakukan transaksi baik *mujir* ataupun *musta'jir*, keduanya harus telah dewasa, berakal sehat dan bebas dalam bertindak dalam arti tidak ada paksaan
2. Objek transaksi harus jelas. Jika objek tersebut berupa jasa, maka harus jelas jenis pekerjaannya, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama. Bila objek yang ditransaksikan adalah jasa dari suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya.

3. Imbalan atau upah yang diberikan harus jelas wujud, nilai dan ukurannya dan jelas dalam waktu pembayarannya.

Dalam merekrut atau mengkontrak pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat akad atau kontrak kerja dengan *vendor* dimana isi perjanjian mengatur tentang bentuk atau jenis pekerjaan yang diberikan, waktu kontrak kerja, waktu kerja pekerja, jumlah upah yang dibayarkan, waktu dan tata cara pembayaran upah, serta aturan-aturan terkait pekerja *outsourcing*. Sistem yang diberlakukan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan apa yang diatur dalam Islam dengan menggunakan akad *ijarah*.

4.7.2. Jenis Pekerjaan

Dalam Islam sangat penting ketika membuat sebuah akad atau kontrak kerja untuk mencantumkan bentuk atau jenis pekerjaan apa yang akan diberikan kepada buruh/pekerja. Dalam akad *ijarah* sendiri telah dijelaskan bahwa objek transaksi harus jelas. Jika objek tersebut berupa jasa, maka harus jelas jenis pekerjaannya, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama.

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja telah sesuai dengan aturan Islam dalam akad *ijarah*, dimana PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mencantumkan dalam akad perjanjian kerja yang didiskusikan kepada *vendor* dan jenis pekerjaan tersebut tidak menyimpang dari ajaran agama Islam serta telah

diakui legalitasnya oleh BUMN dan telah dilaporkan kepada Disnaker kota Balikpapan.

4.7.3. Aturan Pekerja *Outsourcing*

Hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan dalam Islam merupakan hubungan mitra dimana kedudukan kedua belah pihak sama yaitu hubungan persaudaraan. Dalam hal ini kedua belah pihak harus saling menguntungkan dan tidak mendzalimi satu sama lain. Pada kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN hubungan kerja terbentuk dalam 2 hubungan yaitu:

a. Akad antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan *Vendor*

Dalam akad ini PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat perjanjian dengan *vendor* untuk menyediakan pekerja *outsourcing* yang dibutuhkan perusahaan sejumlah X dan menjelaskan tentang jenis pekerjaan apa yang diberikan, waktu kontrak, imbalan atau upah, dan aturan selama bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN berdasarkan Surat Keputusan Direktur Pertamina yang nantinya akan dimusyawarahkan kembali dengan pihak *vendor*.

b. Akad antara *vendor* dengan karyawan

Dari adanya perjanjian tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun pekerja *outsourcing* bekerja dengan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN, pekerja tersebut masih berstatus sebagai karyawan di

perusahaan *vendor*. Pemenuhan hak-hak pekerja seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap tanggung jawab dari pihak *vendor*.

Dalam merekrut pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah menetapkan aturan yang dibuat dan diturunkan langsung melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan ini dibuat berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN. Aturan tersebut telah dicantumkan sebelumnya dan didiskusikan dengan *vendor* sehingga nantinya tidak akan ada pihak yang merasa terdzalimi atau tidak adil karena kedua belah pihak telah setuju di awal perjanjian. Hal ini sesuai dengan aturan Islam karena aturan tersebut dicantumkan diawal untuk tidak mendzalimi satu pihak dalam bermitra bisnis.

4.7.4. Jumlah waktu kerja

Jumlah waktu kerja bagi pekerja dalam Islam telah dituliskan dalam akad perjanjian antara pemberi kerja dengan penyedia jasa. Dalam Islam penentuan waktu kerja apabila tidak dijalankan sesuai dengan aturan yang ada di akad maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tidak sah. Karena hal ini dapat berimbas pada ketentuan upah yang akan dibayarkan dimana juga telah dijelaskan dalam akad kerja,

Jumlah waktu kerja dalam merekrut pekerja *outsourcing* telah dicantumkan pada akad perjanjian kerja oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Hal ini sesuai

dengan aturan Islam dalam akad *ijarah* karena telah menjelaskan secara detail berapa waktu kerja yang diberlakukan untuk pekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.

4.7.5. Imbalan atau Upah

Secara garis besar dalam Islam pengaturan Upah yang akan dibayarkan kepada buruh atau pekerja telah diatur dalam akad *ijarah* yaitu harus jelas, wujud, nilai dan ukurannya serta jelas dalam waktu pembayarannya. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* semua secara detail tentang aturan pengupahan pekerja *outsourcing*, mulai dari jumlah upah dan sistem pembayaran upah sebagaimana telah diatur dalam Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dan perihal tersebut telah dicantumkan pada awal akad perjanjian kerja sehingga nantinya tidak ada salah satu pihak yang akan merasa dirugikan.

4.7.6. Fasilitas, THR, Tunjangan, Dana Pensiun

Dalam Islam tidak ada pembahasan khusus yang mengatur tentang fasilitas, THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun. Hal ini hanya terjadi apabila dituliskan dalam akad kerja antara pemberi kerja dengan penyedia jasa karena hal tersebut dapat membantu kesejahteraan buruh sebagaimana mengingat bahwa hubungan kerja antara buruh dan majikan adalah saudara yang saling menguntungkan kedua belah pihak dan saling mensejahterakan serta memberdayakan satu sama lain. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah mengatur bagaimana pemberian dan nilai

THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun (yang akan diberikan sesuai aturan PERTAMINA) dalam akad perjanjian kerja diawal.

4.7.7. Pemotongan Upah

Dalam Islam pemotongan upah terhadap pekerja tidak diperbolehkan karena termasuk dalam perbuatan dzalim. Hal ini berlaku jika pemotongan tersebut dilakukan tanpa ada alasan yang jelas. Pekerja boleh dikenakan pemotongan upah jika membolos kerja atau tidak bekerja tanpa alasan yang jelas.

Pihak PT. PERTAMINA akan melakukan pemotongan upah jika pekerja tidak bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas. Aturan ini telah dicantumkan sebelumnya dalam akad perjanjian kerja diawal. Aturan ini tidak bertentangan dalam Islam karena dalam Islam sendiri menegaskan bahwa kewajiban diiringi dengan hak sehingga jika pekerja tidak masuk tanpa alasan maka majikan berhak untuk memotong upahnya terlebih jika hal ini telah dicantumkan sebelumnya pada akad perjanjian kerja.

4.7.8. Penyelesaian perselisihan

Islam mengajarkan manusia bagaimana dalam mengatasi perselisihan yang terjadi selama berhubungan dengan manusia lain. Pada prinsipnya ada tiga jalan yaitu:

1. Jalan perdamaian (*shullu*)

Jalan pertama yang dilakukan jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak dalam suatu akad adalah jalan perdamaian antara kedua belah pihak. Upaya damai tersebut biasanya dilakukan dengan musyawarah.

2. *Tahkim*

Dalam menyelesaikan perselisihan dalam suatu akad selain melalui jalan perdamaian, juga dapat dilakukan dengan menghadirkan pihak ketiga sebagai penengah untuk menyelesaikan permasalahan antara dua belah pihak.

3. Jalan Peradilan (*Qadha*)

Qadha secara harfiah berarti memutuskan atau menetapkan. Secara terminologi dapat diartikan sebagai lembaga/institusi peradilan yang bertugas untuk menyampaikan keputusan hukum yang bersifat mengikat.

Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan pekerja *outsourcing* yang direkrut melalui *vendor*, pihak dari PT. PERTAMINA BALIKPAPAN akan memanggil perwakilan dari pihak *vendor* karena dalam melakukan akad perjanjian kerja PT. PERTAMINA BALIKPAPAN melakukannya dengan *vendor* sehingga dalam hal ini *vendor* masih bertanggung jawab atas apa yang terjadi terhadap pekerja *outsourcingnya*

selama bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Pihak perwakilan *vendor* yang dipanggil akan dijelaskan permasalahan yang terjadi pada pekerjaanya dan dimusyawarahkan untuk mencari solusinya, namun jika tetap tidak ada perubahan maka pekerja akan langsung dikembalikan kepada pihak *vendor*.

4.7.9. Pemutusan hubungan kerja dan Berakhirnya akad kerja

Akad *ijarah* pada prinsipnya tidak dapat berakhir tanpa ada alasan yang jelas sesuai dengan ketentuan hukum (*syara'*) yang dapat menyebabkan batalnya *ijarah*. Hal-hal yang dapat membatalkan *ijarah* yaitu:

1. Salah satu pihak meninggal dunia
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir
3. Berakhir atas pembatalan antara kedua belah pihak
4. Terjadi kerusakan pada barang sewaan

Berakhirnya akad dalam PT. PERTAMINA BALIKPAPAN secara alami akan berakhir jika pekerja meninggal dan mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan aturan Islam karena tidak merugikan kedua belah pihak dan sesuai aturan akad *ijarah* yang digunakan.

Dalam Islam perbudakan sudah lama diterapkan sejak zaman Nabi Muhammad SAW. Perbudakan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW tidak pernah menempatkan salah satu pihak lebih tinggi derajatnya sehingga ada yang merasa tidak diuntungkan. Dalam Islam kedudukan antara majikan dan

buruh adalah sama. Mereka sama-sama manusia yang dimuliakan Allah SWT dalam menjalankan kewajibannya bekerja untuk beribadah kepada-Nya.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kontrak kerja yang diberlakukan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan apa yang diatur dalam Islam dimana semua dicantumkan pada kontrak akad kerja diawal dan dijelaskan serta didiskusikan pada *vendor* agar tidak ada yang merasa dirugikan pada akhirnya.
2. Upah dalam Islam merupakan bagian dari *Ijarah*. Semua diatur secara rinci berupa rukun syarat dan pelaksanaannya. Dalam melakukan transaksi *Ijarah* harus ada orang yang melakukan transaksi yaitu pemberi kerja (*mujiir*) dan penyedia jasa (*musta'jir*) dimana kedua orang yang melakukan transaksi harus membuat kontrak perjanjian kerja (akad) dan membahas didalamnya meliputi jenis pekerjaan yang jelas, imbalan atau upah yang jelas sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan.
3. Upah yang dibayarkan pada pekerja *Outsourcing* di PT PERTAMINA BALIKPAPAN mengikuti aturan yang dibuat dalam surat keputusan direktur PERTAMINA (penentuan dan tata cara pembayaran upah) dimana nantinya akan didiskusikan lagi dengan perusahaan penyedia jasa. Pekerja

tidak mendapatkan pemotongan upah kecuali peerja tidak bekerja tanpa alasan selama 5 hari berturut-turut. Adapun pemotongan upah diberlakukan untuk Asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan pekerja dalam bentuk BPJS yang dibayarkan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN melalui perusahaan penyedia jasa. Selain mendapatkan hak asuransi, pekerja juga mendapatkan THR dan santunan (jika pensiun, meninggal dunia, dan mengundurkan diri).

4. Semua pembayaran upah pekerja *outsourcing* dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa, kemudian perusahaan penyedia jasa melaporkan jumlah upah yang digunakan untuk membayar pekerja *outsourcing* pada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Setelah menerima laporan dari *vendor*PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membayar kepada *vendor* sebesar jumlah upah yang dilaporkan. Aturan ini berlaku untuk semua pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN baik pekerja rutin atau tidak rutin.
5. Mekanisme pembayaran upah pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN jika dilihat secara umum sudah mengikuti syariat-syariat Islam. Sebagaimana dilihat dari perjanjian kontrak kerja yang dibuat telah dicantumkan jenis pekerjaan, masa kerja, aturan kerja, dan penentuan juga pembayaran upah yang akan diberikan. Hal ini dilakukan untuk menghindari munculnya tindakan zalim dari salah satu pihak

sebagaimana dalam Islam dalam menjalankan transaksi maka harus tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak agar sama-sama merasa diuntungkan.

5.2. Saran

Sebagai program perbaikan untuk kedepan, penulis memberikan saran kepada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sebagai berikut:

1. Menjalani hubungan kerja yang baik antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* maupun dengan *vendor*, untuk menjaga hubungan silaturahmi dalam bermitra bisnis *outsourcing*
2. Meningkatkan kualitas SDM baik dari karyawan tetap PT. PERTAMINA BALIKPAPAN maupun pekerja tidak tetap untuk mendorong kinerja perusahaan agar lebih baik.
3. Meningkatkan kembali pelayanan, baik pelayanan kantor maupun informasi publik dan penggunaan fasilitas perusahaan serta hak-hak pekerja agar para pekerja nantinya akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiarto, R. (2010), “Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. PERMATA INDONESIA dalam Perspektif Ekonomi Islam”, Skripsi Sarjan Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Lestari, D. (2015), “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”, Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Muhsoni, Moh. Hasyim. (2009), “Problematika Hukum dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam)”, Skripsi Sarjan Fakultas Syari’ah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Julianti, L. (2015)“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia”, Jurnal Advokasi Vol. 5, No. 1, Hal
- Riyadi, F. (2015) Sistem dan Strategi Pengupahan Dalam Perspektif Islam, *Iqtishadia*, Vol. 8, No. 1, Hal 155-188.
- Husni, Lalu (2003), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Syarifuddin, Amir (2003), *Garis-garis Besar Fiqih*, Prenada Media, Jakarta.

Qardhawi, Yusuf (1997), *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Robani Press, Jakarta.

Raco, J.R. dan Semiawan, Conny R (2010), *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Afrizal (2014), *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Badan Pusat Statistik. Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama. Artikel dikutip dari www.bps.go.id

Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2014 – 2016. Artikel dikutip dari www.bps.go.id

Riadi, Muchlisin (2012), Gaji dan Upah, dikutip dari <http://www.kajianpustaka.com/2012/10/gaji-dan-upah.html>

Respati, Dian (2015), Belajar Ekonomi Makro dan Mikro. Teori Upah, dikutip dari <http://ekonomisku.blogspot.co.id/2015/03/teori-upah.html>

Faiz, Pan Mohamad (2007), *Outsourcing dan Tenaga Kerja. **OUTSOURCING (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAANTENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)***, dikutip dari <https://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja/>

Muhammad (2013), *Komunitas Pengusaha Muslim di Indonesia. Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*. Artikel dikutip dari <http://pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html>

____ (2015), “5 Alasan Tolak PP Pengupahan (Penjelasan Lengkap)”, Artikel diakses pada 19 Oktober 2016 dikutip dari <http://www.bantuanhukum.or.id/web/5-alasan-tolak-pp-pengupahan-penjelasan-lengkap/>

Onet, “Contoh Kasus Hak Pekerja”, Artikel diakses pada 19 Oktober 2016 dikutip dari <http://motogpnews.heck.in/contoh-kasus-hukum-perburuhan-di-indones.xhtml>

____ (2015), “Tujuan Masalah Ketenagakerjaan di 2014 Ini Layak Diwaspadai”, Artikel ini diakses pada 13 Oktober 2016 dikutip dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt54ace155d45b9/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-2014-ini-layak-diwaspadai>



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 376 /DEK/10/Div.SDM/XII/2016
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

02 Desember 2016

Kepada Yth.

Assalamu alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Nuri Ananda Prayogi
No. Mahasiswa : 13313290
Jurusan : Ilmu Ekonomi
Alamat : Jl. Gelatik Gg. Seriti 106E Mancasan Lor

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“Sistem Pengupahan Outsourcing Di PT. Pertamina Balikpapan Berdasarkan Perspektif Islam”

Dosen Pembimbing : Rokhedi Priyo Santoso,,S.E., MIDEc.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

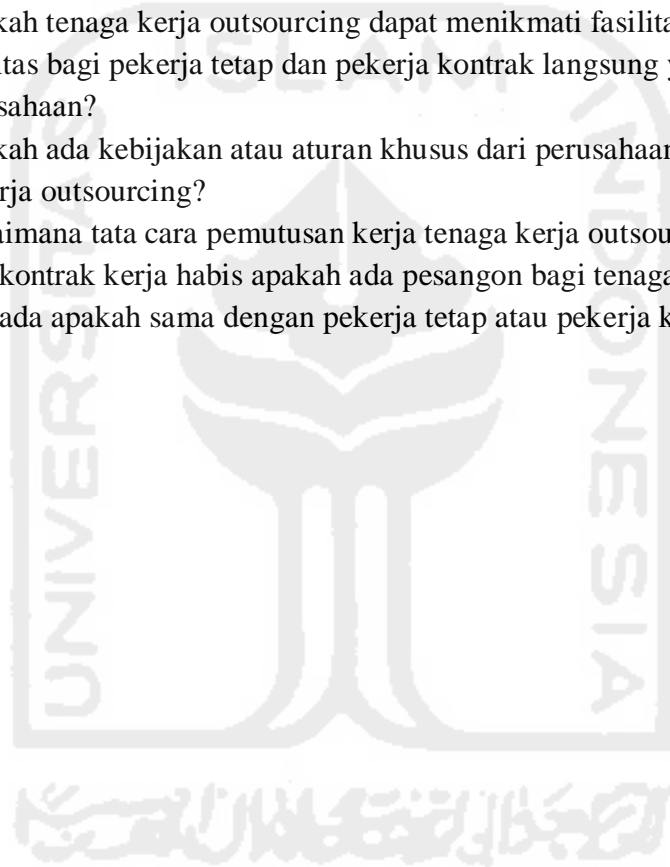


Dr. B. Agus Harjito, M. Si
NIK. : 87 311 0103

Pertanyaan wawancara:

1. Sejak kapan perusahaan menggunakan tenaga kerja outsourcing?
2. Apakah kontrak kerja hanya dilakukan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing?
3. Apakah dalam perekrutan tenaga kerja outsourcing terdapat kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja outsourcing secara langsung?
4. Apabila ada kontrak kerja secara langsung dengan pekerja dalam bentuk apakah kontrak kerja tersebut?
5. Jenis pekerjaan apa saja yang biasanya diberikan kepada para tenaga kerja outsourcing?
6. Apakah ada peraturan khusus perusahaan terkait jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh tenaga kerja outsourcing terlepas dari peraturan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 65 dan 66?
7. Jika ada kegiatan pokok perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing, apakah ada pembatasan wewenang atau apakah ada peraturan pembatas yang berlaku bagi pekerja outsourcing (karena bukan pekerja tetap)?
8. Berapa jumlah waktu kerja yang diberlakukan perusahaan pada pekerja outsourcing?
9. Apakah waktu kerja pekerja outsourcing sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung?
10. Bagaimana sistem pengupahan (mekanisme pembayaran upah) para tenaga kerja outsourcing pada perusahaan?
11. Apakah kesepakatan jumlah upah atau kompensasi kerja telah dibuat pada kontrak kerja atau ada aturan lain terkait jumlah upah atau kompensasi yang diberikan?
12. Bagaimana dengan jumlah upah (range upah: sesuai UMR atau tidak) yang diterima pekerja outsourcing yang ditempatkan pada kegiatan pokok perusahaan (jika ada)?
13. Apakah sama dengan yang diterima dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung atau berbeda (jika terdapat aturan pembatasan wewenang)?
14. Apakah pekerja outsourcing mendapatkan THR pada hari-hari besar atau bonus jika perusahaan mengalami keuntungan?
15. Apakah pekerja outsourcing juga dikenakan jam lembur/ jam tambah kerja?
16. Apakah ada upah tambahan jika pekerja outsourcing mendapatkan jam lembur/jam kerja tambahan?

17. Apakah tenaga kerja outsourcing juga mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung sebagaimana pekerja outsourcing juga berhak mendapatkan perlindungan dalam bekerja? Misal dalam bentuk asuransi kesehatan (Jaminan sosial tenaga kerja)
18. Apakah ada kompensasi bagi pekerja outsourcing yang terkena musibah?
19. Dalam sistem pengupahan perusahaan, apakah ada pemotongan upah? Misal jika pekerja sedang sakit atau alasan lain
20. Apakah tenaga kerja outsourcing dapat menikmati fasilitas yang sama dengan fasilitas bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung yang ada di perusahaan?
21. Apakah ada kebijakan atau aturan khusus dari perusahaan sendiri bagi pekerja outsourcing?
22. Bagaimana tata cara pemutusan kerja tenaga kerja outsourcing?
23. Jika kontrak kerja habis apakah ada pesangon bagi tenaga kerja outsourcing? Jika ada apakah sama dengan pekerja tetap atau pekerja kontrak langsung?



LAMPIRAN III

Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Jum'at, 23 Desember 2016

Waktu : 10.47 WITA

Lokasi : Kantor Bagian HR PT. PERTAMINA BALIKPAPAN REFINERY
UNIT 5 di daerah Kebun Sayur, Balikpapan

Keterangan:

P : Penulis

N : Narasumber

N: Jadi kalau untuk Pertamina RU 5 kita ada *temen-temen outsourcing* yang kita *sebutin* namanya Tenaga Kerja Jasa Penunjang. Kita *sebutnya* TKJP. Itu sifatnya rutin dia ada terus *kalo* secara kontrak pun akan diperbaharui terus *entah* dia dalam 1 tahun atau 2 tahun, dia akan terus-terusan ada. Nah ini *kan* ada beberapa pertanyaan yang menyatakan tenaga kerja *outsoucring*, tapi ada tenaga kerja kontrak langsung. Ini maksudnya saya *mau* konfirmasi ulang karena di Pertamina khususnya di RU 5 tenaga *outsourcing* itu ada yang sifatnya rutin ada yang non rutin, seperti itu. Kalau yang kami kelola secara ke-HRan yang masuk dalam peranannya SDM dalam artian ini yang sifatnya rutin jadi akan ada terus disini, itu kita *sebutnya* sebagai TKJP, TKJP rutin. Disini *kan* ada pertanyaannya nih pertama sejak kapan perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*? Kalau secara data saya tidak memegang karena intinya pada saat saya ditugaskan kesini, saya *kan* sekarang di bagian *outsourcing management*,

cuman *outsourcing management* baru ada sekitar tahun 2013 jadi mba mungkin tau sejarah *outsourcing* itu kenapa baru 2013 diatur sedemikian ketatnya karena memang secara regulasi dari pemerintah jadi waktu itu ada unsur politisnya yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* itu menghitung masa kerja dari tenaga kerja *outsourcing*, jadi masa kerjanya mereka diperhitungkan dalam menentukan upahnya mereka dan itu baru diatur di 2012-2013, tapi sebelum itu Pertamina sebenarnya sudah menggunakan *outsourcing cuman* secara aturannya, intinya belum ada bagian yang khusus menangani seperti sekararang. Jadi kalau pertanyaannya sejak kapan menggunakan *outsourcing*, saya kurang tau pastinya sejak kapan, tetapi dari data yang saya miliki ada tenaga kerja yang sudah 25 tahun masa kerja. Itu berarti kan sudah dari tahun 1900 atau mungkin dari sejak Pertamina RU 5 ini ada sudah menggunakan tenaga kerja *outsourcing* saya belum bisa untuk memberi jawaban untuk kepastiannya.

P : Iya pak. Pertanyaan nomor 2 Apakah kontrak kerja hanya dilakukan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*?

N : Terus pertanyaan nomor 2 maksudnya ini apa?

P : *Kan* kalau yang saya pelajari di kampus itu kalau *outsourcing* dari Perusahaan Serikat Kerja, tapi ada *juga* perusahaan lain yang *ngambilnya nggak* ini, kontrak kerjanya *nggak* ini apa namanya *nggak* dari perusahaan tapi langsung pekerja *outsourcing*-nya sama perusahaan

N : Sama Pertamina dalam artian *gitu*?

P : *He-eh, He-eh gitu.*

N : Bahasanya *gini*, Pertamina berarti disini Pemberi Kerja

P : Iya, Perusahaan Pemberi Kerjanya

N : Ya, kalau dari yang apa, yang menerima, menerima pekerjanya berarti perusahaan, kita *bilang*nya disini Perusahaan Jasa Penunjang.

P : *Oh*

N : *Nah*, sebenarnya tenaga kerja *outsourcing* itu adalah karyawannya Perusahaan Jasa Penunjang itu.

P : Iya

N : Iya *kan* seperti itu. Kita mengkontrak untuk ke Perusahaan Jasa Penunjang untuk disediakan tenaga *outsourcing* misalnya berapa banyak seperti itu. *Kan* konsepnya seperti itu ya untuk *outsourcing* itu ya.

P : *Hm*. Iya.

N : *Nah*, kontrak kerjanya *si* tenaga kerja *outsourcing* dalam hal ini TKJP-nya itu adalah ke Perusahaan Jasa Penunjangnya.

P : Iya

N : *Gitu*. Pertamina, kontraknya sama *si* Perusahaan Jasa Penunjangnya, *gitu*. Sistemnya seperti itu

P : Iya

N : Jadi *gitu* ya nomor 2 itu ya.

P : Iya

N : Lalu nomor 3. Apakah dalam perekrutan tenaga kerja *outsourcing* terdapat kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja *outsourcing* secara langsung? Ini yang tadi ya.

P : yang tad itu berarti lewat Perusahaan Jasa Penunjang

N : Ya. Jadi, semua kontrak antara tenaga kerja *outsourcing* itu langsung ke Perusahaan Jasa Penunjangnya. Jadi, diawal tahun kontrak itu *biasanya* saya dari *outsourcing management* akan meminta *copynya* bahwa mereka sudah memiliki kontrak kerja sama antara kedua belah pihak, dan itu *harusnya* nanti dilaporkan dari pihak Perusahaan Jasa Penunjang ke DisNaKer setempat. Itu *harusnya* dilaporkan. Itu nomor 3. Ini saya jawab langsung aja *kali* ya. Kalau ada yang kurang jelas atau apa langsung ditanyain aja.

P : Iya

N : Apabila ada kontrak kerja secara langsung dengan pekerja dalam bentuk apakah kontrak kerja tersebut? Apakah ada kontrak langsung dengan pekerja ini gimana ini maksudnya?

P : Itu udah tadi *mas kejawab*, *kan* *nggak* ada kontrak secara langsung dengan pekerja *kan* berarti *nggak* ada.

N : *Oh* iya kontraknya dengan Perusahaan Jasa Penunjangnya ya *gitu*. Jenis pekerjaan apa saja yang *biasanya* diberikan kepada para tenaga kerja *outsourcing*? *Nah* ini jenis pekerjaannya sebenarnya diatur. Kalau di aturan secara pemerintahan di PermenNaKer No 19 kalau *nggak* salah. *Nah*, dari *situ* diturunkan lagi secara aturannya Pertamina, kita *juga* *punya*. Kita *juga* *punya* beberapa direktorat. RU 5 merupakan bagian dari direktorat pengolahan. Ada lagi direktorat keuangan, direktorat pemasaran. RU 5 ini direktorat pengolahan. RU 5 ini *punya* sub-sub yang *bisa* dianggap sebagai tenaga kerja penunjang, *gitu*. Jadi, kalau jenis pekerjaan apa saja yang *biasanya* diberikan kepada para tenaga kerja *outsourcing*, *eh* saya menjawabnya pekerjaan penunjang yang sesuai dengan PermenNaKer no 19. Disitu intinya *kan* selain pekerjaan *Core* ya, kalau pekerjaan *core* ydi kita itu adanya pekerjaa yang di dalam kilang dalam hal ini yang terkait dengan pengolahan bahan baku minyak menjadi BBM, itu yang *nggak boleh* di

outsourcingkan, selain itu *boleh* di *outsourcingkan*. Pekerjaan administrasi, ini contohnya *aja nih*, administrasi, pekerjaan pengamanan dalam hal ini *security*, pekerjaan kebersihan *cleaning* itu kita kontrak *pake outsourcing*.

P : Berarti *pake outsourcing* mas ya.

N : Itu *bisa pake outsourcing*. Apakah ada peraturan khusus perusahaan terkait jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* terlepas dari peraturan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 65 dan 66? Ya itu ada saya *bilang*, ada aturannya, ada aturan khususnya, dan itu kita *juga* melapor ke DisNaKer setempat bahwa jenis-jenis pekerjaan ini adalah jenis-jenis pekerjaan yang secara legalitasnya diakui oleh Kementerian BUMN. Jadi kalo BUMN, Pertamina kan BUMN

P : Iya BUMN

N : Dibawahnya Kementerian BUMN berarti, *gitu*. Jadi, kita mengajukan dulu *nih* ke Kementerian BUMN ini *loh* jenis-jenis pekerjaan yang kami *mau outsourcingkan*. Nanti dari mereka *oh ok*, misalnya disetujui *boleh*, baru dari hasil itu disahkan kita lapor ke Dinas Tenaga Kerja.

P : Berarti *harus tetep lapor* pak ya, *lapor* ke DisNaKer setempat.

N : ke DisNaker setempat. *Nah*, kalau pelaporannya *kebetulan* RU 5 sudah *lapor*, *cuman* kalau dimana kalau di Balikpapan *kan* sebenarnya ada 2. Ada RU sama ada MOR. Itu sebenarnya 2 direktorat *beda*. Satunya direktorat pengolahan satunya direktorat pemasaran. *Nah*, sebenarnya mereka berdua pun ini *punya* jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan* berbeda. Jadi, *seharusnya* mereka *juga* *lapor* atau secara keseluruhan itu *dilapor* oleh kantor pusat.

P : *Hm*.

N : Jadi kantor pusat *kan punya* semua direktorat, dia yang melaporkan semua ke DisNaKer. *Kemaren memang sempet* ada, ada semacam apa ya perbedaan pendapat. Jadi, *temen-temen* DisNaKer *sini harusnya* RU 5 *juga melapor*, unit *harusnya melapor*, tapi ada *juga yang sempet menyatakan harusnya yang lapor tuh* cukup dari pusat aja, tapi akhirnya *kemaren kita lapor*.

P : *Oh ok*

N : Jika ada kegiatan pokok perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing, apakah ada pembatasan wewenang atau apakah ada peraturan pembatas yang berlaku bagi pekerja outsourcing (karena bukan pekerja tetap)? Ada batasannya. Jadi, sebenarnya dalam pembuatan kontrak, kontrak Pertamina dan Perusahaan Jasa Penunjang itu kita menyampaikan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan oleh TKJPnya. Saya lebih *familiar* panggilnya TKJP ya *gpp* ya?

P : Iya iya *gpp*.

N : Kita bikin deskripsi pekerjaan yang akan dikerjakan yang bisa dilakukan oleh TKJP dan itu tidak boleh sama dengan yang dilakukan oleh pekerja organik dalam artian pekerjaan asli Pertamina, itu sudah ada dituangkan dalam kontrak kita.

P : *Hm*, berarti beda ya.

N : Beda memang beda. *Hm*, mereka *kan* kalau disini istilahnya lebih banyak membantu, membantu kami dalam artian menunjang operasional. Berapa jumlah waktu kerja yang diberlakukan perusahaan pada pekerja outsourcing? Sebenarnya sama jam kerjanya dalam artian pekerja harian itu dari jam 07.00-16.00 WITA, kalau yang *shift* itu ya tergantung waktu *shiftnya*. *Shift* tau tapi *kan* ya *shift*?

P : Tau

N : *Nah*, yang kami batasi adalah jam kerja lembur karena dia masuk di kontrak, *gitu*. Jam kerja lemburnya itu kita batasi sebenarnya, *eh* lembur itu kita batasin 60 jam/bulan setelah dikonversi. Tau perhitungan lembur yang dikonversi maksudnya? *Kan* karena dia ada aktualnya tapi nanti pada saat dihitung konversinya

P : 60 jam/bulan setelah dikonversi?

N : 60 jam/bulan setelah dikonversi itu batas lemburnya. Sebenarnya *sih* kalau memang lebih nyatanya, aktualnya ternyata lebih dari 60 jam tetap kita bayarkan nanti upahnya, upah lemburnya tetap kita bayarkan namun prosedurnya beda dengan yang dibawah 60 jam, tapi secara, secara apa, secara normatifnya tetap kita batasi 60 jam.

P : *Oh ok*

N : Apakah waktu kerja pekerja outsourcing sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung? Ini gimana?

P : Aku juga bingung *ntar* coba baca dulu, sama bukan *sih*.

N : Kalau saya *kok agak mirip* sama yang nomor 8 ya?

P : *He-eh* iya, sama kayaknya, iya sama sudah *kejawab* tadi.

N : Sudah ya?

P : *He-eh. Oh ya mas*, sebelum masuk ke yang sistem pengupahannya *kan* berarti ada kontrak kerja *tuh*?

N : Iya

P : Berarti *kan* nanti tenaga kerja *outsourcing* berarti dijelaskan *kan* kontraknya, berarti *ntar* tenaga kerja *outsourcingnya* tetap *ngikutin* peraturan yang dari Pertamina *kan*?

N : Iya. Dia akan ikuti peraturan dari Pertamina. Jadi, kalau untuk tenaga TKJP, maaf ya saya bilang TKJP

P : Iya

N : Jadi TKJP itu sangat apa, memang sangat diatur kalau di Pertamina ini. Struktur upahnya, apa tindakan-tindakan mereka itu semuanya sudah diatur sama Pertamina. *Okay*. Bagaimana sistem pengupahan (mekanisme pembayaran upah) para tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan? Kalau sistem pengupahannya jadinya ya karena kita kontraknya sama *vendor*, *vendornya* yang bayarin ke TKJPnya. *Nanti si vendor*, Perusahaan Jasa Penunjangnya itu menagih ke Pertamina.

P : Menagih ke Pertamina. *Oh* berarti Pertamina yang membayar ke *vendor*, *nanti vendor* yang kasih

N : Iya, tapi secara alurnya mereka dulu yang bayar. *Nanti, setelah* mereka bayar ke TKJPnya, *nanti baru setelah* itu ditagihkan ke Pertamina. Apakah kesepakatan jumlah upah atau kompensasi kerja telah dibuat pada kontrak kerja atau ada aturan lain terkait jumlah upah atau kompensasi yang diberikan? Ada. *Nah*, ini yang saya bilang tadi. Kita *punya* SK ya “Surat Keputusan” dari Direktur kami yang mengatur, upahnya mereka *pun* kita atur. Jadi, mereka *punya grading*. Kita *grading*, *si A* dibayar dengan komposisi ini, *si B* dibayar dengan komposisi ini, C segini misalnya seperti itu. Itu sudah, sudah ada aturannya dan itu sudah dituangkan dalam kontrak, jadi *si vendor* akan membayarkan sesuai dengan yang sudah kita perjanjikan di awal. Jadi, misalnya ini ya *nanti* kamu bayar dengan

upah *segini* ya, itu semua sudah dituangkan dalam kontrak, *gitu*. Itu ada Sknya, SK dari direktorat SDM kami.

P : *Ok*

N : Bagaimana dengan jumlah upah (range upah: sesuai UMR atau tidak) yang diterima pekerja outsourcing yang ditempatkan pada kegiatan pokok perusahaan (jika ada)? Intinya semua TKJP di lingkungan Pertamina, SK pengupahannya diatur di kantor pusat

P : Diatur di?

N : Kantor pusat, Sknya. *Nanti*, akan diturunkan ke unit, tapi dasarnya adalah UMK masing-masing kota dan selalu diatas dari UMK. Jadi, UMK kota itu sebagai batas bawah, *nanti* kita *punya persentase* berapa dan menghitung masa kerjanya lagi. Jadi, ada 2, ada 2 tingkatan diatas UMK sebenarnya.

P : Masa kerja dan apa tadi?

N : Pertama, pertama UMKnya dulu, anggaplah di Balikpapan Rp 2.225.000, kita *nih* terendahnya ada 105% dari UMK itu yang kita *patok* 105% dari UMK itu yang terendah untuk masa kerja 0 tahun. *Nanti*, masa kerja 1 tahun beda lagi, 2 tahun beda lagi, 3 tahun beda lagi akan terus diakumulasi.

Apakah sama dengan yang diterima dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung atau berbeda (jika terdapat aturan pembatasan wewenang)? Gimana maksudnya?

P : *Eh*, kalau dari yang saya baca *kan* ada perusahaan yang memperkerjakan *outsourcing* ke pekerjaan pokok *juga*, itu dia terdapat perbedaan *hm* apa pembatasan wewenang itu dan gaji yang diterima *pun juga* berbeda, *gitu* walaupun kerjanya sama dengan pekerja tetap

N : *Oh*, kalau *hm*, saya sebenarnya masih *agak* bingung dengan pekerja kontrak langsung. Bedanya pekerja tetap sama pekerja kontrak langsung apa?

P : Sama *mas cuman* bahasaku. Iya ya

N : Kalau, iya pekerja tetap sama pekerja kontrak langsung itu sebenarnya *harusnya* sama *gitu*, karena kita dari Pertamina *menghire* orang tersebut, *cuman* yang membedakan yang di Pertamina itu kita sebutnya yang satu PWT yang satu PWTT. PWT itu Pekerja Waktu Tertentu itu misalnya kontrak harus disebutkan durasinya tapi langsung oleh Pertamina, *gtiu*. Misalnya, saya dikontrak Pertamina *cuman* 1 tahun misalnya seperti itu tapi langsung oleh Pertamina, alau *outsourcing kan nggak*. *Outsourcing* itu dia pasti harus ada, ada jembatannya Perusahaan Jasa yang menungjang *gitu loh*. Itu kalau yang, yang saya tangkap ya pekerja tetap *cuman* bedanya itu aja satunya PWT satunya PWTT yang tidak tertentu, itu sampai dengan *nantinya* dia pensiun. *Nah*, kalau ditanya apakah sama, ini samanya dengan mana nih

P : Kayaknya pekerja kontrak tidak langsung *deh*, itu kurang tidaknya itu *mas*

N : Berarti tidak langsung dalam artian *outsourcing*?

P : *He-eh*

N : Beda, jelas. Jadi, kalau yang dasarnya dari, kalau yang *outsourcing* dasarnya adalah UMK tapi kalau yang pekerja tetapnya itu, ya tetap diatas UMK *cuman* secara rumusnya beda dengan yang dihitungkan oleh *temen-temen* TKJP, memang sudah dibedakan, tapi ada juga tenaga *outsourcing* lain yang sifatnya tidak rutin, *kan* tadi disebutkan nih ada yang rutin tetapi ada *juga* yang tidak rutin, tenaga ahli kami *nyebutnya*. Kita tetap kontrak sama *vendor* tapi dia sifatnya ahli beda sama TKJP yang rutin, kalo ahli kita butuhnya kalau ada proyek-proyek tertentu, itu beda lagi tarif pengupahannya. Dia arahnya ke Inkindo. Tau inkindo? Itu

semacam kayak tarifnya tenaga-tenaga *expert* disitu, diatur disitu yang sifat pekerjaannya lebih spesifik dan membutuhkan keahlian khusus. Itu sebenarnya *sih juga* termasuk salah satu tenaga kerja *outsourcing juga cuman* tidak dikelola oleh HR secara keseluruhan karena sifatnya tidak rutin. Apakah pekerja *outsourcing* mendapatkan THR pada hari-hari besar atau bonus jika perusahaan mengalami keuntungan? Ya, bonus tidak, karena yang diatur di pemerintah adalah THR.

P : Jam lembur tadi yang sudah dijelaskan bapak tadi ya

N : *He-eh*

P : yang 60 jam/bulan

N : Apakah pekerja *outsourcing* juga dikenakan jam lembur/ jam tambah kerja? Ya dia dibayar jika ada lembur. Apakah ada upah tambahan jika pekerja *outsourcing* mendapatkan jam lembur/jam kerja tambahan? Ini mirip nomor 15 ya intinya

P : *He-eh*

N : Nomor 17 Apakah tenaga kerja *outsourcing* juga mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung sebagaimana pekerja *outsourcing* juga berhak mendapatkan perlindungan dalam bekerja? Misal dalam bentuk asuransi kesehatan (Jaminan sosial tenaga kerja). Saya kurang paham *sih* pertanyaannya karena pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung, intinya untuk pekerja yang TKJP mereka TKJP rutin itu dia secara asuransi kesehatan yang diatur sesuai pemerintah adalah BPJS Ketenagakerjaan. Itu diatur dan juga kita bayarkan dalam artian mana yang dibebankan, karena BPJS ada yang pemberi kerja dan ada yang pribadi, yang ditanggung oleh pemberi kerja adalah yang Pertamina bayarkan ke Perusahaan Jasa Penunjangnya, *nanti* akan disetor ke BPJS.

P : Melalui Perusahaan Jasa Penunjang *juga* ya pak pembayarannya

N : Melalui perusahaan *juga*. Tidak ada pembayaran TKJP secara langsung pasti melalui *vendor*. Jadi, mereka mendapatkan BPJS Kesehatan Tenaga Kerja untuk asuransinya.

P : Fasilitas yang juga bisa digunakan selain asuransi yang bisa digunakan oleh TKJP?

N : *Hm*, contohnya apa? Kalau fasilitas, fasilitas apa *nih*?

P : Misalnya kayak tempat beribadah, istirahat,

N : Beribadah ada. Mereka kalau beribadah selalu *bareng-bareng*. Contohnya mungkin kayak *gini* ya kita ada fasilitas *Main Hall* Benua Patra. Tau *Main Hall* Benua Patra ya?

P : Iya tau

N : *Nah*, *Main Hall* Benua Patra *kan* sebenarnya *kan* miliknya Pertamina, fasilitasnya Pertamina. Kalau kita mau adakan pribadi, misalnya pernikahan *kan* biasanya dapat diskon kalau dari pihak pekerjanya, begitupun dengan tenaga kerja TKJPnya (*outsourcingnya*). Kalau dia *outsourcingnya* Pertamina dia biasanya dapat diskon, *cuman* memang beda, beda tarifnya. Misalnya, Pertamina 100, TKJP 200 tapi mereka bisa mendapatkan fasilitas-fasilitas seperti itu ada. Apakah ada kompensasi bagi pekerja *outsourcing* yang terkena musibah? Kompensasi secara langsung yang diberikan oleh perusahaan dalam artian kita membayarkan itu transfer ke TKJP itu nggak ada. Musibah dalam artian maksudnya?

P : Kecelakaan atau hal apa

N : Jadi kalau kecelakaan itu sebenarnya sudah dtanggung oleh BPJS itu yang sudah ditetapkan oleh Pertamina kita bayarkan sesuai dengan ketentuan, namun ini

biasanya kalau secara pribadinya ya pekerjanya *aja*, misalnya ada pekerja TKJP saya yang sakit seperti itu walaupun dia ya dia sudah *discover* oleh BPJS seperti itu tapi kalau kita mau memberikan bantuan ya paling kita *yuk patungan yuk* buat bantu ini secara pribadi *cuman* itu *aja sih*, tapi secara khusus dimasukkan dalam kontrak *nggak* ada, dia adanya hanya yang BPJS aja.

P : Berarti semua sudah *tercover* dari yang BPJS Kesehatannya itu ya pak?

N : Kalau unntuk ya seharusnya kan kalau kesehatan, asuransi kesehatan BPJS Kesehatan kalau keselamatan kerja itu *harusnya* sudah *tercover* disitu semuanya. Dalam sistem pengupahan perusahaan, apakah ada pemotongan upah? Misal jika pekerja sedang sakit atau alasan lain. Kalau sakit kita *nggak* potong upahnya, yang kita potong adalah kalau dia *mangkir* dalam artian dia *nggak* ada keterangan, dia tidak hadir tapi tidak ada keterangan.

P : Ada batasannya berapa kali *nggak* hadir?

N : 5 hari berturut-turut dia *mangkir* sudah kita potong upahnya, tapi kalau secara ketentuannya 5 hari itu dia tidak hadir tanpa ada berita, kita bisa kembalikan dia ke PJPnya, karena kita sudah tidak mau menggunakan dia lagi yang bersangkutan.

P : Bisa langsung dikembalikan ya

N : Kita bisa langsung kembalikan langsung

P : Walaupun kontraknya belum habis?

N : Walaupun kontraknya belum habis, karena melanggar ketentuan, itu soalnya di perjanjian sudah dikatakan itu kalau misalnya dia *mangkir* sebagai salah satu pelanggaran berat. Apakah tenaga kerja *outsourcing* dapat menikmati fasilitas yang sama dengan fasilitas bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung yang ada di perusahaan? Ini tadi sudah ya

P : *He-eh* tadi sudah.

N : Apakah ada kebijakan atau aturan khusus dari perusahaan sendiri bagi pekerja *outsourcing*? Maksudnya perusahaan sendiri ini *si vendornya* atau Pertamina?

P : PertaminaNya sendiri

N : Pertamina ada seperti yang saya bilang tadi Surat Keputusan, itu mengatur semua ketentuan terkait dengan tenaga *outsourcing*

P : Surat Keputusan yang dari Direktur tadi?

N : Iya

P : Tata cara pemutusan kerja?

N : Sebenarnya tidak sampai sejauh ini ya, sepengalaman saya disini saya belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja jika yang bersangkutan tidak melanggar ketentuan. Jadi, pemutusan kerja itu hanya karena dia PHK alami dalam artian meninggal, dia misalnya *resign* dia mengundurkan diri dari PT nya, mengundurkan diri dari Pertamina itu berarti dia keluar, sama pensiun itu secara otomatis sudah akan berakhir kontraknya dengan Pertamina, tapi kalau kita misalnya dari Pertamina memutuskan secara langsung kamu tidak saya gunakan lagi, itu pasti hanya dasarnya karena yang bersangkutan melanggar ketentuan.

P : Itu kalau misalnya seperti itu pekerjaanya berhubungan sama..

N : PJPnya

P : *Oh* sama PJPnya

N : Jadi kita biasanya secara prosedurnya ya biasanya kita *kan* akan menerima dulu *nih* dari fungsi kami menerima laporan dari *kan usernya* banyak, pengguna-pengguna kami banyak *nih* dalam artian dari fungsi lain, fungsi produksi, fungsi

mana, fungsi mana. TKJP saya begini *nih* sering *mangkir* atau kurang bagus kerjanya, udah sering malas-malasan misalnya seperti itu, ya kita panggil. Kita panggil *vendornya*. Kita tanyakan kenapa *nih* dia begini, sudah berapa lama, sudah sering dikasih surat peringatan, kalau sudah menurut kami sudah melewati batas ketentuan yang kami anggap dia sudah tidak bisa dipertahankan lagi, kami kembalikan. Kembalikannya tapi melalui *vendor*.

P : Jika kontrak kerja habis..

N : Jika kontrak kerja habis apakah ada pesangon bagi tenaga kerja outsourcing? Jika ada apakah sama dengan pekerja tetap atau pekerja kontrak langsung? Ada pesangon. Namanya kita sebutnya santunan. Dikelolanya oleh Mandiri, oleh anak perusahaannya Pertamina, tapi nilainya beda sama pekerja tetap, *gitu*.

P : Itu santunannya berdasarkan masa kerjanya lagi?

N : Iya betul. Melihat masa kerjanya dia dan upah terakhirnya dia. Jadi dia baru bisa diklaim santunannya itu ya kalau dia misalnya PHK dalam artian pensiun, meninggal, atau dia *resign*. Intinya keluar dari lingkungan TKJP RU 5, dia berarti bisa mengklaim santunannya itu

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi FE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, Januari 2017



Nuri Ananda Prayogi

