

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

JURNAL



Oleh:

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2017

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*

A. 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.

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 jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari definisi upah diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada buruh atau pekerja setelah pekerjaannya selesai. Namun, pemberian atas jumlah upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh dapat menimbulkan kontroversi antara pekerja dengan majikan (perusahaan pemberi kerja). Hal ini terjadi karena besarnya upah yang dibayarkan dianggap tidak cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup para buruh atau pekerja. Seiring berkembangnya perekonomian di Indonesia harga-harga barang dan kebutuhan pokok ikut berubah mengikuti pasar tetapi, upah yang dibayarkan pada buruh atau pekerja masih ada yang dibawah kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Contoh kasus pada tahun 2012, 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.

Berdasarkan contoh kasus diatas dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut banyak melakukan pelanggaran terhadap hak-hak buruh yang diatur 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)

Perihal yang terjadi dalam kasus tersebut sangat berbeda dengan apa yang telah diajarkan dalam Islam dimana Islam mengajarkan untuk mengeluarkan hak

buruh atau pekerja saat setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang tertulis dalam hadits berikut:

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

Selain menyuruh untuk segera membayarkan upahnya Islam juga menganggap derajat majikan dengan buruh atau pekerja adalah sama sehingga hubungan kerja yang mereka jalankan berdasarkan hubungan saudara sehingga tidak ada perlakuan berbeda yang nantinya dapat merugikan salah satu pihak seperti dalam hadits berikut:

Rasulullah SAW bersabda: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah 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)

B. Landasan Teori

1. Teori Upah

Upah merupakan kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada buruh atau pekerja setelah pekerjaannya selesai. 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 Upah terdapat 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. Ketentuan Pembayaran Upah

Perusahaan wajib membayarkan upah pekerjaanya secara teratur semenjak terjalinnya hubungan kerja sesuai dengan kontrak kerja awal sampai berakhirnya hubungan kerja tersebut. Upah yang diberikan perusahaan tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya (UU No 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensi ILO No 100 Tahun 1951. Untuk upah yang tidak dibayar, pekerja hanya boleh tidak dibayar jika tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah). Hal ini tidak berlaku jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, menikah, haid, hamil atau keguguran (bagi wanita) dan ada anggota keluarga meninggal dunia, menjalankan

tugas negara, beribadah karena kewajiban agamanya, menjalankan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan perusahaan, hak istirahat. (Lalu Husni, 2003:147-149)

3. *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)

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.

3.1 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).

- a. **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.”

b. 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).

c. **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.

4. 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 *fi sabilillah*, 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 hadits 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.

C. Metodologi

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif analitis deskriptif. Teknik metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik 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.

Instrumen penelitian adalah daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya terkait sistem pengupahan *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN yang nantinya akan dianalisis apakah sesuai dengan sistem pengupahan dari perspektif Islam. Analisis akan dibuat dalam bentuk tabel untuk lebih memudahkan dalam mendapatkan hasil penelitian.

D. Hasil dan Pembahasan

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*. Secara ringkas dalam Islam dalam memperkerjakan pekerja atau buruh berdasarkan akad *ijarah* memiliki beberapa syarat, yaitu:

1. Pelaku yang melakukan transaksi baik *mu'jir* 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.

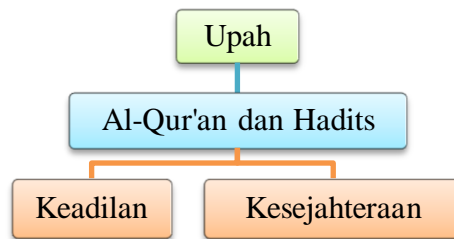
Syarat penting dalam Islam ketika ingin memperkerjakan seseorang adalah akadnya. Dalam melakukan hubungan kerja dengan pihak lain maka harus ada kontrak (akad perjanjian) kerja. Perihal yang dituliskan dalam kontrak kerja tersebut tidak lain mengenai bentuk dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan, aturan pekerja, jumlah waktu kerja, imbalan

atau upah (nilai dan wujudnya serta sistem pembayaran upah), pemotongan upah, fasilitas kerja, penyelesaian perselisihan, berakhirnya akad (pemutusan hubungan kerja). Perihal diatas telah diatur oleh Islam seperti dalam sabda Rasulullah SAW:

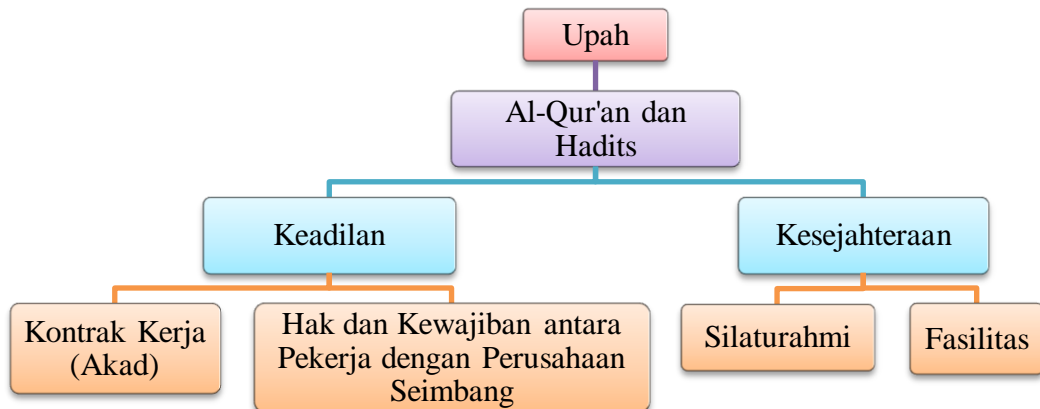
من استأجر أجيرًا فليس له أجره

Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya.

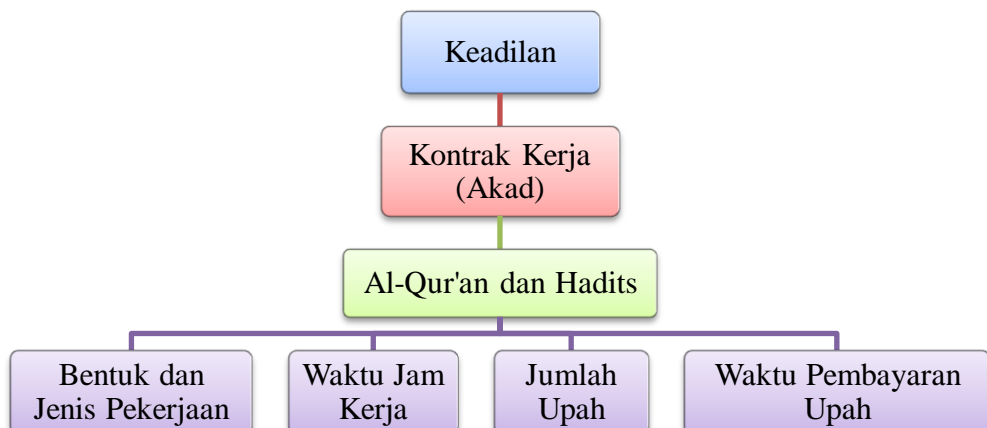
Hadits diatas menjelaskan bahwa pekerja memiliki haknya untuk mendapatkan upah atas apa yang dikerjakan dan upah yang diberikan harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dia kerjakan dan sesuai dengan yang diperjanjikan di awal kontrak kerja serta tidak bertentangan dengan aturan agama. Secara Ringkas Upah menurut Islam sebagai berikut:



Gambar 1.1



Gambar 1.2



Gambar 1.3

- Bentuk dan Jenis Pekerjaan:

Dari Rifa'ah bin Rafi' radhiyallahu 'anhu, bahwa Nabi shallallahu '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)

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 makanpun 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 memintaminta), 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 *Subhanahu wa Ta'ala* sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaan dan profesinya. Tidak adanya pengkhususan dari Syari' (Allah) 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.

- 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 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 membebani pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebani mereka dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

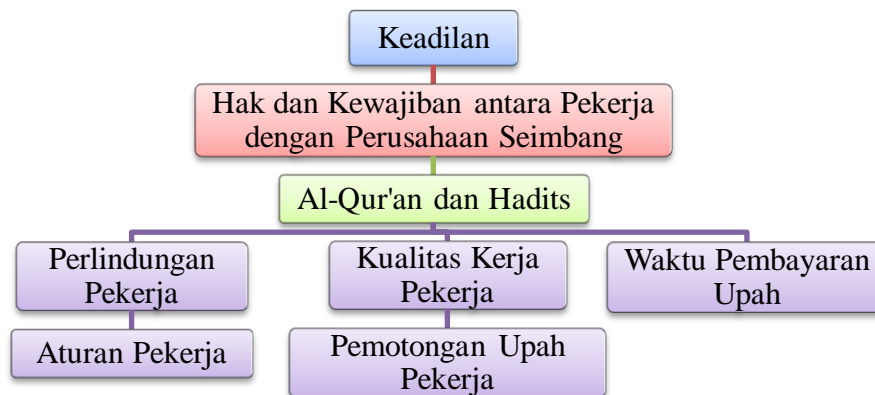
Hal ini berarti dalam memberikan upah kepada pekerja maka upah yang diberikan harus adil bagi pekerja. Makna dari adil disini adalah proporsionalitas antara kualitas kerja pekerja dengan upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dari sisi sandang, pangan, dan papan. Selama 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.



Gambar 1.4

- 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 dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib

dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105)

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, kesadaran bahwa Allah 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 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, 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 yang ada kaitannya dengan minuman keras, riba dan hal-hal lain yang diharamkan Allah.
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

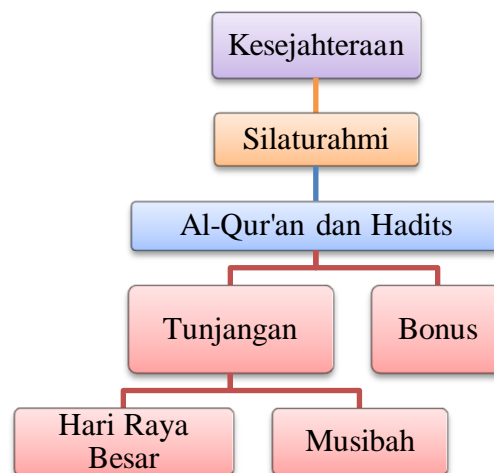
- Pemotongan Upah Pekerja

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:

استأجر أجيرًا فليس له أجر ممن

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 1.5

- Tunjangan dan Bonus

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) 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 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 1.6

- 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).

2. 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:

2.1 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.

2.2 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.

2.3 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.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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*.

2.7. 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.

2.8. Penyelesaian Perselisihan

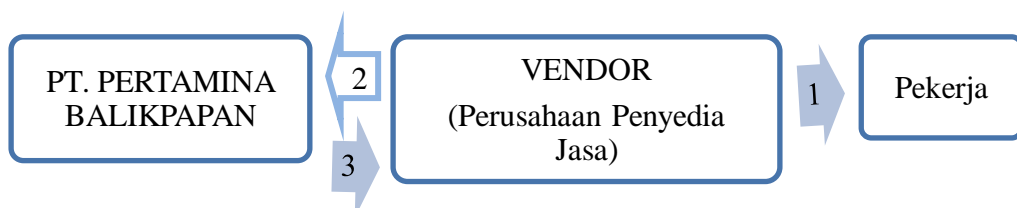
Dalam proses penyelesaian masalah pekerja yang bermasalah PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mengambil sikap tegas dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu pada pekerja. Adapun jika pekerja tersebut tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN memanggil perwakilan 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.

2.9. 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. Jika 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.

3, Sistem Pengupahan *Outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN



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

Tabel 4.

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.	Mengenai 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	Jenis pekerjaan harus jelas dimana pekerjaan tersebut termasuk dalam pekerjaan yang dibolehkan oleh agama. Dalam akad <i>Ijarah</i> memiliki 2 objek yaitu sewa menyewa atas barang atau jasa dari

		BUMN.	seseorang (dalam konteks perburuhan lebih dikaitkan pada jasa)
--	--	-------	--

Tabel 4. (lanjutan)

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 dicantumkan sebelumnya dan didiskusikan dengan pihak <i>vendor</i> .	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 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	Menyesuaikan aturan

		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.	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 pekerjaanya tepat waktu sesuai waktu pembayaran yang telah diperjanjikan diawal.

Tabel 4. (lanjutan)

6	Fasilitas, THR, Tunjangan, 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. 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	Dalam Islam pemotongan upah terhadap pekerja tidak

		hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas. Aturan ini telah dicantumkan sebelumnya dalam akad perjanjian kerja di awal.	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>).

Tabel 4. (lanjutan)

9	Pemutusan hubungan kerja dan Berakhirnya akad kerja	Berakhirnya akad atau pemutusan kerja dalam PT. PERTAMINA BALIKPAPAN 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.	Akad <i>ijarah</i> pada prinsipnya tidak dapat berakhir tanpa ada alasan yang jelas sesuai dengan ketentuan hukum (<i>syara'</i>) yang dapat menyebabkan batalnya <i>ijarah</i> . Hal-hal yang dapat membatalkan <i>ijarah</i> yaitu: 1. Salah satu pihak meninggal dunia 2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad <i>ijarah</i> telah berakhir
---	---	--	---

			<p>3. Berakhir atas pembatalan antara kedua belah pihak</p> <p>4. Terjadi kerusakan pada barang sewaan (jika objek <i>ijarah</i> adalah barang)</p>
--	--	--	---

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan apa yang diajarkan dalam Islam. Sistem pengupahan yang dibuat oleh pihak PT. PERTAMINA BALIKPAPAN berdasarkan akad kerja (kontrak kerja) yang telah dibuat dan disampaikan kepada pihak *vendor*, sehingga nantinya terbentuk kesepakatan antara dua belah pihak agar tidak ada yang merasa dirugikan dan juga saling menguntungkan bagi kedua belah pihak seperti yang diajarkan dalam Islam.

E. 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. Menjalin 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>