

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kemudian muncul kecenderungan yang disebut *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang disebut perusahaan penerima pekerjaan atau *klien*¹ *outsourcing* ini diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64,65 dan 66.

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa atau manfaat yang diberikannya dalam sebuah proses memproduksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 219.

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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).²

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro sejalan dengan apa yang diusahakan untuk pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya agar mencapai kesejahteraan.

Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.³

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak pada Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah

²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2010), hlm. 102.

³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 142.

sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami.

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk ranah *ijārah* yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Yang mana *Al-Ijārah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ast-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian Syara' *Al-Ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).⁴ Adapun untuk penentuan upah, berapakah jumlahnya?

Rujukan awal adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau dibawah standar.⁵ Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Baqarah/1: 233.⁶

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

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

Pada ayat diatas diperintahkan untuk membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut. Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan atau sekarang ini bisa dikatakan

⁴Sayyid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fikih Sunnah*, (Bandung : Alma'arif, 1988), cet ke-1, hlm. 15.

⁵Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin dkk, cet.ke-1 (Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 57.

⁶Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), hlm.57.

perusahaan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah saw bersabda:

“Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah saw pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering.”⁷

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan padanya alasan yang dibenarkan.⁸

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai pengupahan ini, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan (perusahaan) maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam.⁹ Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Begitu juga dalam *outsourcing*, sistem pengupahan yang bersifat diferensif menyebabkan kuantitas tingkat upah khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi beberapa perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah berikut sektor ekonominya yang potensial dengan

⁷Muhammad Nashiruddin Al Albani; penerjemah, Ahmad Taufiq Abdurrahman; editor, BesusHidayat Amin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: PustakaAzzam, 2007), hlm. 420.

⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 113.

⁹Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 198.

mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi antara lain: aspek kondisi perusahaan, aspek keterampilan tenaga kerja, aspek standar hidup, dan aspek jenis pekerjaan.¹⁰

Dalam konteks ini, penulis ingin memfokuskan topik pembahasan pada salah satu perusahaan *outsourcing* yang ada di Banjarmasin. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ini adalah PT. Banua Mandiri Pratama. PT. Banua Mandiri Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing*, yaitu perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan lain dalam menyediakan tenaga kerja. Perusahaan ini menyediakan tenaga kerja untuk sementara ini hanya mengelola *cleaning service* dan *security*, PT. Banua Mandiri Pratama Banjarmasin akan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan permintaan dari perusahaan pengguna (*user*).

Melihat dari latar belakang yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan ini dengan judul “**Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Banua Mandiri Pratama dalam Perspektif Ekonomi Islam**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang diteliti adalah bagaimana sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Banua Mandiri Pratama?

¹⁰Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 147.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan *outsourcing* yang diterapkan oleh PT. Bania Mandiri Pratama.

D. Signifikansi penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai :

1. Untuk menambah pengetahuan penulis dan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin.
3. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, khususnya pengusaha tentang hal-hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan *outsourcing* dalam perpektif ekonomi Islam.
4. Diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain pada penelitian selanjutnya.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami pengertian yang dimaksud dalam penelitian, maka penulis mengemukakan definisi operasional yang perlu didefinisikan dalam lingkup pembahasan sebagai berikut:

1. Sistem adalah satu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.¹¹ Sistem menurut penulis disini adalah praktik pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Banua Mandiri Patama dalam memberikan upah.
2. Pengupahan adalah kata kerja dari kata “upah” upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang diberikan, jadi pengupahan adalah proses pemberian upah oleh majikan kepada pegawainya. Dalam hal ini yang dimaksud penulis adalah pembayaran upah oleh PT. Banua Mandiri Pratama kepada karyawanya.
3. *Outsourcing* dalam penegertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *Contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusan pada pihak lain (*Outside Provider*), dimana tindakan ini terikat suatu kontrak kerjasama.¹² Yang dimaksud penulis disini adalah pengalihan daya oleh suatu perusahaan kepada PT. Banua Mandiri Pratama sebagai pengelola *outsourcing*.

¹¹<http://id.m.wikipedia.org/wiki/sistem> di akses pada 4 Juli 2018 pukul 12.45 WITA .

¹² Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopronoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), hlm. 4-5.

F. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini tentu saja penulis menjadikan beberapa hasil penelitian yang terdahulu sebagai acuan dan tolok ukur, diantaranya:

Yang pertama, “Sistem Pembayaran Upah Buruh Kelapa Sawit Pada Koperasi Sawit Makmur di Desa Kandangan Lama Kecamatan Panyipatan Kabupaten Tanah Laut” oleh Lia Nur Cahya, (080115899), penelitian tersebut berfokus pada kesejahteraan yang diberikan koperasi kepada karyawan yang bekerja di Koperasi Sawit Makmur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang diteliti tentang Sistem Pengupahan adalah memiliki persamaan dalam sistem yang diterapkan, adapun perbedaan antara penulis sebelumnya adalah terletak di perusahaan dan lingkup karyawan.

Yang kedua, “Hubungan Pemberian Intensif Dengan Kinerja Karyawan PT. Intan Cempaka Tours & Travel Centers Di Banjarbaru” oleh M. Iqbal Saufan Najib, (1031151178), yang memfokuskan pada bagaimana hubungan pemberi gaji kepada karyawan penerima gaji dengan melihat kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat persamaan tentang pemberian insentif atau gaji pada karyawan sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang ingin penulis teliti, perbedaan tersebut terletak pada objek permasalahan yang akan diteliti yaitu hubungan yang terjalin antara pemberi gaji dan penerima gaji sedangkan.

Yang ketiga, “ Sistem Pengupahan Outsourcing pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dalam Perspektif Ekonomi Islam” oleh ASNAWI (11125200500) yang memfokuskan pada system pengupahan yang diterapkan pada

PT. Yogi Pratama Mandiri dalam hal ini penulis mengangkat system yang diterapkan tersebut apakah sudah berbasis syariah atau belum berbasis syariah, untuk itu penulis bermaksud mengurai dan menjelaskan tentang system pengupahan sesuai kaidah ekonomi islam. Yang diteliti dari skripsi diatas adalah sama-sama meneliti tentang pengelolaan SDM dan Manajemen pengelolaan Pengupahan yang sama dengan penulis sajikan nantinya pada skripsi.

G. Sistematika Penulisan

Dalam membahas penelitian ini penulis membagi kedalam empat bab, dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I berisikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikasi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab II berisikan tentang landasan teori yang membahas tentang pengertian *outsourcing*, pengertian upah dan pengertian ijarah dan dasar hukumnya.

Bab III berisikan metode penelitian yang membahas jenis penelitian dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV berisikan tentang laporan hasil penelitian yang terkait dengan penyajian data dan analisis data.

Bab V berisikan penutup yang meliputi simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.