

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian Indonesia adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan dalam sektor pembangunan. Salah satu sektor utama yang berkontribusi pada peningkatan pertumbuhan ekonomi negara ini adalah industri, layanan, dan perdagangan. Fakta ini terlihat melalui berbagai bentuk usaha yang berusaha meningkatkan pendapatan dan mengembangkan perusahaannya, seperti yang terlihat dalam persaingan antara perusahaan-perusahaan (Maliki, 2009).

Pada dasarnya, setiap badan usaha bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari usahanya. Hal ini penting karena memastikan produktivitas yang berkelanjutan dari bisnis tersebut, sekaligus meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya.

Sifat kompetitif dunia bisnis mewajibkan perusahaan untuk fokus pada rangkaian proses atau aktivitas yang terkait dengan kompetensi intinya dalam menciptakan produk dan layanan. Berkonsentrasi pada kompetensi inti perusahaan menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi dan kompetitif di pasaran. Namun, pendekatan ini bisa membuat tantangan bagi perusahaan lain untuk mencapai efisiensi, yang akhirnya menjaga biaya produksi tetap tinggi (Sutedi, 2009: 217).

Di tengah persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan berupaya mengurangi biaya produksi. Salah satu strategi yang diterapkan adalah menggunakan sistem outsourcing, di mana perusahaan dapat mengurangi pengeluaran yang terkait dengan tenaga kerja di dalam organisasi mereka.

Outsourcing merujuk pada tindakan mengalihkan operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis kepada pihak eksternal (yaitu perusahaan yang menyediakan layanan outsourcing). Melalui alih tugas ini, manajemen tidak lagi dipegang oleh perusahaan itu sendiri, melainkan diamanahkan kepada perusahaan outsourcing (Suhardi, 2006: 5).

Dalam situasi ini, norma hukum telah menetapkan pedoman sebagai landasan hukum bagi pekerja yang beroperasi melalui sistem outsourcing, sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 56-66) dan keputusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 mengenai Prosedur Perjanjian dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Wijayanti, 2009: 50).

Di samping berasal dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, prinsip keseimbangan juga merupakan salah satu konsep yang terdapat dalam perjanjian menurut hukum Islam yang disebut *Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah*. Dalam kerangka hukum perjanjian dalam Islam, prinsip ini menyoroti signifikansi kesetaraan, baik dalam hal memberi dan menerima, maupun dalam mengemban tanggung jawab terhadap risiko. Prinsip keseimbangan dalam transaksi (antara pemberian dan penerimaan) tercermin dalam pembatalan perjanjian yang memiliki ketidakseimbangan prestasi yang signifikan. Prinsip keseimbangan dalam menghadapi risiko tercermin dalam larangan terhadap transaksi riba (Muru, 2012: 17).

Dalam pelaksanaannya, pekerja yang ditugaskan oleh perusahaan penyedia layanan outsourcing di perusahaan penerima harus mengikuti aturan dan tata tertib

kerja yang berlaku di lingkungan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, perusahaan pengguna jasa outsourcing tidak bertanggung jawab atas kondisi kerja pekerja di tempat mereka (kpsmedan, 2009).

Hak-hak yang diberikan kepada pekerja yang bekerja melalui sistem outsourcing di perusahaan tempat mereka bekerja tidak seimbang dengan hak-hak pekerja tetap yang bekerja di perusahaan yang sama. Padahal, dalam pelaksanaan tugas mereka, pekerja outsourcing diharuskan untuk melakukan pekerjaan yang serupa dengan pekerja tetap. Pekerja outsourcing sering kali merasa memiliki posisi yang kurang menguntungkan ketika menghadapi konflik dengan perusahaan yang menggunakan jasanya. Oleh karena itu, tampaknya masih terdapat kebutuhan untuk menerapkan kebijakan yang lebih memperhatikan hak-hak pekerja outsourcing (Zanikhan.multiply, 2009).

Situasi ini semakin rumit oleh dominasi kapitalis global yang dengan keras mempromosikan konsep produktivitas, efisiensi, dan persaingan, mendorong perusahaan untuk mengandalkan pekerja dengan upah rendah agar dapat bersaing (Priyandoyo wordpress, 2009).

Tenaga kerja (buruh) tidak diperlakukan secara adil dan setara dalam proses produksi dan dinamika ekonomi. Mereka dianggap hanya sebagai alat produksi, hampir sama seperti mesin produksi lainnya (Sudjana, 2000: 11).

Ketika buruh hanya mendapatkan penghasilan dari gaji, tingkat kesejahteraan mereka sangat tergantung pada seberapa besar gaji tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ironisnya, perusahaan memerlukan pekerja yang

berkualitas dengan semangat kerja yang tinggi, namun sebaliknya, pekerja tidak mendapatkan penghargaan yang layak.

Islam menyajikan solusi yang rasional dalam hal sistem pengupahan, berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan, integritas, dan perlindungan terhadap kepentingan baik pengusaha ataupun tenaga kerja. Dalam perspektif Islam, besaran upah harus ditetapkan secara adil, tanpa merugikan pihak manapun, dan sejalan dengan nilai-nilai ajaran Islam (Chaudhry, 2012: 198).

Karena alasan ini, mekanisme penggajian perlu mencerminkan prinsip keadilan dengan memberikan kompensasi yang seimbang dengan kontribusi layanan yang diberikan, serta mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hal yang sama berlaku dalam outsourcing, situasi ini berhubungan dengan variasi dalam sistem penggajian yang menghasilkan beragam tingkat upah, terutama dalam penetapan upah minimum. Hal ini berkaitan dengan kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pertimbangan aspek-aspek seperti kondisi perusahaan, keterampilan pekerja, standar hidup, dan jenis pekerjaan (Sutedi, 2011, hal. 147).

Isu tenaga kerja (buruh) adalah permasalahan kompleks dan mendesak yang memerlukan perhatian khusus. Bisnis (perusahaan) dan perekonomian pada umumnya tergantung pada peran para tenaga kerja (sumber daya manusia). Karyawan adalah tulang punggung perusahaan; tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin, dan inovatif, manajemen yang baik tidak akan memberikan hasil optimal (Serlania blogspot, 2012).

Kepentingan tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan menuntut perhatian pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan moral, dedikasi, dan disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional positif terhadap pekerjaan, terlihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Kepuasan ini memengaruhi pekerjaan, kehidupan di luar pekerjaan, dan gabungan keduanya.

Dalam hal ini, penulis ingin menitikberatkan perbincangan pada sebuah perusahaan outsourcing di Jakarta. Salah satu entitas dalam industri ini adalah PT. Mora Perkasa Mandiri. PT. Mora Perkasa Mandiri beroperasi di sektor outsourcing, yaitu kerjasama antara perusahaan dengan entitas lain dalam menyediakan tenaga kerja. Perusahaan ini menawarkan layanan tenaga kerja, dengan fokus saat ini pada pengelolaan penjualan atau sales marketing. PT. Mora Perkasa Mandiri akan menghadirkan tenaga kerja sesuai permintaan dari perusahaan yang membutuhkan (user).

Melalui penelitian ini, penulis berupaya untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai isu ini dengan judul “**Analisis Kepuasan Tenaga Kerja *Outsourcing* terhadap Sistem Pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis membagi empat pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan ekonomi syariah terhadap praktek pengupahan *outsourcing* di PT. Mora Perkasa Mandiri?

2. Bagaimana kepuasan tenaga kerja terhadap sistem pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan pandangan ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan *outsourcing* di PT. Mora Perkasa Mandiri
2. Mengetahui dan menjelaskan kepuasan tenaga kerja terhadap sistem pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan pencerahan dan daya guna bagi pihak-pihak terkait, yakni sebagai berikut:

1. Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan khususnya untuk penulis umumnya untuk mahasiswa tentang ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dengan sistem *outsourcing*, juga dapat dijadikan bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan koreksi kepada perusahaan, tenaga kerja/buruh maupun pihak-pihak yang terkait
3. Menjadi salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada program S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah pada Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.