

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi ekonomi dan kemajuan teknologi yang begitu cepat membawa banyak perubahan diberbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat di semua sektor usaha. Kondisi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan memajukan usaha – usaha yang telah ada. Maka dari itu perlu dilakukan suatu perubahan struktural dalam mengelola usaha agar menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Persaingan dalam dunia usaha antar perusahaan mengharuskan perusahaan fokus dalam menciptakan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi disisi lain perusahaan sulit untuk mengurangi efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk memperkecil resiko, maka dalam dunia usaha muncul pemikiran untuk menerapkan sistem *outsourcing*. Dengan sistem *outsourcing* perusahaan

dapat meminimalisir pengeluaran dalam memberikan pendapatan kepada sumber daya manusia (SDM) perusahaan tersebut.¹

Untuk memberikan kontribusi sesuai sasaran perusahaan, maka diperlukan upaya untuk mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin, yaitu dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga *outsourcing/alih daya*. Dalam hal ini, norma hukum telah memberikan pedoman dasar hukum tenaga kerja *outsourcing/alih daya*. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 pasal 64, 65, dan 66 Tahun 2003.

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang – Undang No. 13 pasal 64, 65, dan 66 Tahun 2003 tersebut secara redaksional sebenarnya sudah cukup bagus dan sistematis. Namun ada beberapa hal yang kurang memperhatikan kecermatan dan ketelitian. Karena secara umum kita tau pasti bahwa peraturan yang baik itu harus didasarkan pada filosofi suatu bangsa atau didasarkan dengan nilai-nilai yang hidup didalam masyarakat, bisa melindungi dan mempunyai kepastian hukum.² Umumnya, perusahaan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* dengan tujuan strategi perusahaan untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*).³

¹ Mohammad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan*, (www.panmohammadfaiz.com,2007), Diakses 20 April 2020 pukul 13.00 WIB.

² Khairani, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*, (Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 56 Th. XIV April, 2012), 58.

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuan*, (Jakarta: Sinar Grafika Ed.I, Cet. II, 2011), 217.

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk membagi resiko dan memperkecil beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan yang dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pengguna jasa (*principal*) dengan perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan pengguna jasa menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pengguna jasa akan tetapi dengan perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*). Dalam kaitannya, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu perusahaan pengguna jasa (*principal*), perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*), dan tenaga kerja.⁴

Kemunculan sistem *outsourcing* menjadi hal baru yang cukup bagus. Hal ini membuat perusahaan berkeinginan untuk menggunakan sistem *outsourcing*, sehingga para pengusaha mulai mendirikan perusahaan *outsourcing*. Akibatnya, perusahaan *outsourcing* menjadi banyak. Dengan melegalkan sistem *outsourcing*, pemerintah berusaha untuk menyediakan kesempatan kerja bagi sebanyak mungkin angkatan kerja pada waktu itu. Sehingga perlu dilakukan fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.⁵

⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 1.

⁵ Khairani, *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*, (Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 56, Th XIV), 55-56.

Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁶ Saat ini hukum ketenagakerjaan seolah hendak menyatakan bahwa keadilan akan terwujud karena telah hadirnya hukum yang menaunginya (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pandangan ini seolah hendak menggambarkan bahwa hukum identik dengan keadilan.⁷ Tidak dapat dipungkiri, Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaanya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keagamaan kajian hukum ketenagakerjaan sejak dulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.⁸

Di Indonesia, perjuangan yang dilakukan oleh para buruh utamanya tenaga kerja *outsourcing* untuk memperoleh hak-haknya sudah dilakukan dalam jangka waktu cukup lama. Karena Indonesia tercatat sebagai negara Asia pertama yang merayakan tanggal 1 Mei sebagai hari buruh, perjuangan para buruh di Indonesia untuk menuntut haknya membuahkan hasil melalui

⁶ Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, (Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9 No. 1 Januari 2009), 4.

⁷ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017) 4.

⁸ *Ibid*, 1.

pengesahan UU Kerja No. 12 Tahun 1948, pada pasal 15 ayat 2, dinyatakan bahwa “*Pada hari 1 Mei buruh dibebaskan dari kewajiban kerja.*” Tapi peringatan hari buruh di Indonesia juga sempat mengalami fluktuatif pergerakan ketika zaman orde baru, karena semasa orba aksi untuk peringatan *May Day* masuk kategori aktivitas pemberontakan yang bertujuan untuk “menggulingkan” pemerintahan dan juga diidentikkan dengan ideologi komunis. Akan tetapi setelah era orde baru berakhir, walaupun bukan hari libur, setiap tanggal 1 Mei kembali marak dirayakan oleh buruh di Indonesia dengan demonstrasi di berbagai kota. Permasalahan yang terjadi tentang pemberian honor dan permasalahan sistemik yang menimpa para buruh terus terjadi tiap tahunnya, bahkan cenderung bertambah permasalahannya.⁹

Hubungan ketenagakerjaan dengan sistem kontrak (*outsourcing*) tidak hanya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, namun juga perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti perbankan.¹⁰ Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain dilakukan oleh bank agar dapat berkonsentrasi pada pekerjaan pokoknya dan praktik ini juga sejalan dengan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan ini dibentuk untuk melindungi hak-hak karyawan kontrak (*outsourcing*) di dunia perbankan. PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan merupakan lembaga keuangan yng menerapkan praktik kerja sistem Kontrak (*outsourcing*) dengan tujuan untuk

⁹ Sukamto, *Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Ekonomi Islam*, (Malia: Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 11 No. 1, Desember 2019), 72.

¹⁰ Fauziah Amriny, *Outsourcing di Dunia Perbankan dalam Pandangan Maqashid Syariah*, (<http://fauziahmriny.blogspot.com/2012/12/outsourcing-di-dunia-perbankan-dalam.html>), Diakses 05 Maret 2020 pukul 18.00 WIB.

efektifitas dan efisiensi biaya bank agar bisa lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti bank. Adapun penempatan kerja karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan antara lain *Collection Staff, Security, Driver, dan Cleaning Service*.

Persoalan seputar ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok, yaitu masalah kurangnya kesejahteraan hidup, dan masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan dengan fungsi dan tanggung jawab dalam memenuhi kehidupan layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitannya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjebatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola realisasi simbiosis mutualisme.¹¹

Faktanya praktik kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk kontrak/tidak tetap. Sama halnya dengan karyawan kontrak (*outsourcing*) di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan, mereka menginginkan kepastian status kerja. Dalam hal ini penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) perlu dilakukan peninjauan dalam konsep ekonomi Islam.

¹¹ Ridwan, *Fikih Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), 3.

Dalam Islam, pola relasi antara buruh dengan majikan telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah, yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan humanis, memposisikan pembantunya layaknya keluarga sendiri. Masalah lain krusial dalam perburuhan adalah masalah upah yang merupakan hak buruh. Perselisihan antara majikan dan buruh sering kali karena disebabkan oleh upah. Sedangkan masalah harus mempertimbangkan kepatutan sosial untuk dapat hidup layak.¹²

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Tenaga Kerja *Outsourcing* PT Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan Dalam Tinjauan Ekonomi Islam**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis tenaga kerja *outsourcing* PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan dalam tinjauan ekonomi Islam?
2. Bagaimana sistem kerja kontrak (*outsourcing*) PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan ditinjau dalam ekonomi Islam?

¹² *Ibid*, h. 7.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui analisis tenaga kerja *outsourcing* PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan dalam tinjauan ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem *outsourcing* PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi

Menambah pengetahuan keilmuan ekonomi Islam dan memberikan informasi yang berguna mengenai tenaga kerja *outsourcing* dalam tinjauan ekonomi Islam.

2. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan wacana pemikiran serta motivasi kepada pemerintah maupun perusahaan yang terkait khususnya pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pasuruan agar menerapkan sistem *outsourcing* sesuai dengan ekonomi Islam.

3. Bagi masyarakat

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memperkaya wawasan dan wacana dalam ekonomi Islam bagi masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai sumbang saran dan masukan bagi perusahaan penyedia jasa layanan *outsourcing* dalam menerapkan sistem *outsourcing*.

E. Definisi Istilah

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*man power*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹³

2. *Outsourcing*

Menurut definisi Murice Greavery, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu perjanjian kerjasama.¹⁴ Pekerja *outsourcing* dalam Islam termasuk dalam kategori buruh khusus, yaitu buruh yang mendapat

¹³ Undang-undang No. 13 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2.

¹⁴ Danang Sunyoto, *Hak-hak Kewajiban bagi pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), 129.

upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu.¹⁵

3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami yang berlandaskan Al-qur'an dan hadist.¹⁶

¹⁵ Ridwan, *Fikih Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), 59.

¹⁶ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 17.