

“PRAKTEK OUTSOURCING DI BUMN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”

DWIYA ENDAH PANDU PROBOWATI¹

Email: dwiyana_tohara@yahoo.com

Abstract

Working is a duty of every man, by working a man earns money in order to fulfill the needs of his family and himself. By working and earning wages, human being is able of enforcing body, close the 'Awrah, and being able to worship to God Almighty.

Outsourcing system is a working system which contains tripartite relationship between corporate employer (principal), outsourcing company (vendor), and workers/laborers. This system is derived from the mechanisms of Labor Market Flexibility (LMF) that actually addressed the proscons by various circles because it is considered as a new form of modern slavery.

Based on the results of several studies on the theme of outsourcing that have been conducted among academic, this article will provide academic conclusions related to the practice of outsourcing in Indonesia from the perspective of Islamic economics.

Keywords : *Outsourcing Practice, Labor, Islamic Economy, Fair Wages*

Abstrak

(Bekerja adalah kewajiban setiap manusia, dengan bekerja seseorang menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dan dirinya sendiri. Dengan bekerja dan mendapatkan upah, manusia mampu menegakkan kehormatan dan mampu ibadah kepada Allah SWT. Sistem outsourcing adalah sistem kerja yang berisi hubungan tripartit antara majikan perusahaan (principal), perusahaan outsourcing (vendor), dan pekerja / buruh. Sistem ini berasal dari mekanisme Tenaga Kerja Market Flexibility (LMF), yang pembahasannya menimbulkan pro kontra oleh berbagai kalangan karena dianggap sebagai bentuk baru perbudakan modern. Berdasarkan hasil kajian beberapa penelitian pada tema outsourcing yang telah dilakukan oleh para akademisi, artikel ini akan memberikan kesimpulan akademis yang berhubungan dengan praktek outsourcing di Indonesia dari perspektif ekonomi Islam).

Keywords : *praktek outsourcing, Pekerja, Ekonomi Islam, Upah layak*

¹ Alumni Pasca Sarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon

I. PENDAHULUAN

Legalisasi sistem *outsourcing* di Indonesia melalui UU No 13 Tahun 2013 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 menimbulkan banyak *pro kontra* dari berbagai kalangan masyarakat. Pihak yang *pro* terhadap sistem ini adalah kalangan pengusaha, sedangkan pihak yang *kontra* adalah dari kalangan pekerja.

Sambutan hangat dari kalangan pengusaha didasari alasan ekonomi bahwa penggunaan sistem *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi kegiatan perusahaan sehingga operasional bisnis dapat menghasilkan *return* yang tinggi dengan pengorbanan ekonomis yang serendah rendahnya.

Dilain pihak, kalangan pekerja menolak legalisasi praktek ini. Penolakan di kalangan para pekerja didasari kenyataan bahwa dalam prakteknya sistem *outsourcing* menjurus pada praktek *new slavery* dan mengandung berbagai pelanggaran hak-hak pekerja.

Dari perspektif sosiologis legalisasi *outsourcing* di Indonesia sebenarnya bermasalah. Permasalahan ini muncul karena pada dasarnya efektifitas sebuah hukum adalah didasarkan pada penerimaan atau pengakuan “oleh siapa” sebuah hukum ditujukan. Dan dalam kenyataannya memang legalisasi *outsourcing* ini ditolak oleh sebagian besar masyarakat Indonesia khususnya masyarakat pekerja yang merupakan subjek yang di tuju oleh UU No 13 Tahun 2013.

Penolakan *outsourcing* ditandai dengan munculnya berbagai aksi demonstrasi pekerja dan munculnya penelitian-penelitian ilmiah bertemakan *outsourcing*, fenomena ini mengindikasikan bahwa baik masyarakat pekerja dan masyarakat akademis memiliki keresahan yang sama terkait praktek *outsourcing*.

A. Latar Belakang Masalah

1. Beberapa alasan pembeda *outsourcing*

a. Pandangan Tradisional

Pandangan tradisional ekonomi konvensional menyatakan bahwa pada dasarnya kegiatan ekonomi adalah kegiatan yang mengedepankan tujuan pemilik modal yakni laba, tujuan utama memperoleh keuntungan ini menimbulkan asumsi *derivative* bahwa setiap kegiatan ekonomi harus menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengorbanan yang sekecil

kecilnya. Dengan perspektif ini maka manajemen akan mati-matian melakukan efisiensi biaya demi nilai ROI tinggi di akhir periode laporan keuangan perusahaan.

Ekonomi Islam sendiri membenarkan bahwa motif utama berbisnis adalah memperoleh keuntungan, namun dalam perspektif Islam ada kaidah-kaidah *ilahiah* yang mengatur aktivitas bisnis agar tercapai *kemashlahatan* bersama, agar tidak terjadi penarikan *mashlahah/manfaat* bagi sebagian orang dengan yang mengakibatkan *mafsadat/mudharat* bagi sebagian yang lain.

b. Asumsi Rasionalitas

Asumsi rasionalitas yang berkembang dalam ilmu ekonomi mengacu pada anggapan bahwa manusia akan berperilaku secara rasional (masuk akal) dan tidak akan secara sengaja membuat keputusan yang akan menjadikan mereka lebih buruk.²

Dalam hal ini setiap individu akan berusaha mengambil pilihan yang paling baik untuk mensukseskan tujuan bisnis yakni profit maksimal. Konsekwensi dari pandangan tradisional konvensional diikuti asumsi rasionalitas tanpa nilai (*free values*) dalam menjalankan bisnis akan menjadikan pengusaha melakukan diskon atas komoditas yang seharusnya tidak layak untuk di diskon.

Praktek nyata “tindakan mendiskon hal-hal yang seharusnya tidak boleh di diskon” dapat ditemukan dalam praktek *outsourcing*. Dengan mengadopsi strategi *outsourcing* perusahaan telah secara terbuka melakukan diskon yang bersifat *massive* atas hak-hak pekerja dan hal ini didukung oleh pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang yang melegalkan praktek *outsourcing*.

c. Outsourcing Sebagai Strategi Efisiensi yang Mendukung ROI Tinggi

Outsourcing dipandang dari perspektif ilmu ekonomi sebagai sebuah strategi yang memberikan *advantage* bagi perusahaan terkait efisiensi biaya, *advantage* sistem *outsourcing* ini bersinergi dengan tujuan perusahaan yakni pencapaian ROI (*return of investment*) maksimal.

Namun jika dilihat dari perspektif *Human Resource Management* dan Etika Bisnis yang merupakan lini dari ilmu ekonomi, sistem ini memiliki potensi untuk memunculkan permasalahan di kalangan pekerja dan dapat bertentangan dengan keberlanjutan perusahaan.

Dalam tataran ilmu hukum baik hukum normatif Negara dan hukum Islam praktek *outsourcing* yang berjalan di Indonesia saat ini memperlihatkan *disadvantagenya* bagi

² Roger LeRoy Miller., *Economics Today*, (Edisi 7, Harper Collins Publisher, New York, 1991), 6

masyarakat pekerja (*mudharat*) dan memperlihatkan *advantagenya* (*mashalahat*) hanya pada pihak pemilik modal terkait efisiensi biaya.

Secara umum Perusahaan mengadopsi praktek *outsourcing* dalam rangka *cost retrenchment* (pengurangan biaya).³ Dalam operasional rutin perusahaan sendiri biaya operasional yang memungkinkan untuk dilakukan *retrenchment* hanyalah *labor cost* (biaya tenaga kerja) karena biaya ini bersifat *controllable* bagi perusahaan dimana perusahaan bebas menentukan besar kecilnya upah pekerja. Sedangkan biaya operasional lain seperti *material cost* (biaya bahan baku) serta *overhead cost* bersifat *uncontrollable* karena nilainya telah ditentukan oleh pihak lain diluar Perusahaan.

Dengan diadopsinya praktek *outsourcing* ini oleh perusahaan, saat institusi bisnis mengadakan efisiensi biaya demi *high return* di akhir periode, di saat yang sama ada hak-hak pekerja yang dikorbankan. Praktek *outsourcing* ini jelas tidak selaras dengan tujuan “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” yang termaktub dalam sila ke 5 Dasar Negara Indonesia yakni Pancasila.

Ketidakadilan yang muncul atas praktek *outsourcing* ini pada dasarnya adalah sebuah konsekwensi logis, mengingat praktek *outsourcing* sendiri adalah sebuah produk turunan dari mekanisme LMF (*Labour Market Flexibility*) yang merupakan bagian dari sistem ekonomi konvensional yang liberal.

Secara teknis strategi *outsourcing* memungkinkan Perusahaan untuk melakukan pengurangan biaya secara agresif dalam pos biaya ketenagakerjaan, dengan praktek ini perusahaan mengeliminasi biaya-biaya yang dirasa tidak relevan dengan pencapaian tujuan keuntungan maksimal-pengorbanan minimal. Biaya-biaya yang di eliminasi tersebut diantaranya adalah: biaya jaminan sosial (kesehatan dan keselamatan pekerja), tunjangan kesejahteraan lain seperti uang makan dan lauk pauk serta biaya transportasi, karena berdasarkan kesepakatan kerja antar *principal* dan *vendor* semua tanggung jawab tersebut diserahkan kepada perusahaan alih daya (*vendor*).

Saat ini *outsourcing* adalah sebuah pilihan dan sebuah *trend*. Perusahaan kini lebih suka memenuhi kebutuhan SDM dengan mekanisme *outsourcing* dari pada melakukan *recruitment* secara langsung. Trend ini tidak hanya terjadi pada Perusahaan swasta namun menjalar pada Perusahaan milik pemerintah yakni BUMN/BUMD.

³ Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, (BPFE, Yogyakarta, Cet 1, 2000,) 147

Beberapa Perusahaan mulai mengurangi frekwensi *recruitment* pekerja tetap dan menambah frekwensi *recruitment* SDM dengan skenario *outsourcing*/alih daya, bahkan tidak jarang dengan alasan rasionalisasi, Perusahaan melakukan PHK karyawan tetap, kemudian untuk mengisi kekosongan SDM tersebut perusahaan melakukan *recruitment* SDM baru dengan skenario *outsourcing*/ alih daya.

Penolakan *outsourcing* pada dasarnya dikarenakan dilapangan praktek ini menunjukkan realitas yang bertentangan dengan tujuan serikat pekerja yakni meningkatkan kualitas hidup dan memperjuangkan pemenuhan hak-hak dasar para pekerja.

Kenyataan di lapangan menunjukkan organisasi serikat buruh di Indonesia tidak dapat memperjuangkan hak-hak pekerja *outsourcing* dikarenakan pekerja *outsourcing* secara hukum tidak memiliki hubungan langsung dengan *principal*. Dengan kata lain meskipun bekerja di perusahaan yang sama dengan pekerja organik (tetap) *principal*, pekerja *outsourcing* tidak memiliki alur hubungan yang sama dengan pekerja organik.

B. Permasalahan

Berikut adalah beberapa pertanyaan bagi kita kalangan akademis yang mencita-citakan kehidupan yang sesuai nilai-nilai normatif dan selaras dengan cita-cita *maqashid syariah*.

1. Bagaimana praktek Outsourcing di Indonesia?
2. Adakah keadilan dalam praktek outsourcing?
3. Bagaimana hubungan praktek Outsourcing dengan sistem pengupahan dalam Islam?

II. PEMBAHASAN

A. Keadilan dalam Ketenagakerjaan

Keadilan adalah nilai paling asasi dalam ajaran Islam. Keadilan adalah suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan. Adil dapat diartikan kondisi tidak adanya penganiaayan terhadap suatu golongan atas golongan yang lain.

Chapra menyatakan bahwa keadilan yang dicita-citakan Islam adalah sebuah kondisi dimana seluruh sumber daya dapat dinikmati oleh seluruh umat manusia. Dan tujuan *maqashid*

syariah hanya dapat dicapai dengan mengkondisikan: Pemenuhan Kebutuhan, Perolehan Penghasilan dari Sumber-Sumber yang Baik, Distribusi Pendapatan dan Kekayaan secara Adil, dan Pertumbuhan serta Stabilitas.

Pada dasarnya Islam bersikap fleksibel terhadap konsep ekonomi yang telah ada. Ekonomi Islam dengan tangan terbuka menerima konsep yang baik dan menolak konsep ekonomi yang membawa *mudharat* bagi umat. Dan sebagai pembelajar ekonomi syariah kita dapat menemukan kecacatan dalam beberapa konsep ekonomi konvensional. Konsep-konsep yang cacat dan berpotensi memunculkan ketidakadilan diantaranya adalah konsep kepemilikan (*ownership*), kelangkaan (*scarcity*), uang dan jasa sebagai komoditas (*money and labor as a commodity*), konsep nilai waktu uang (*time value of money*), pasar bebas (*free market liberalism*). Islam memandang konsep-konsep ini tidak memiliki perspektif akhirat, dan hanya berfokus pada pengejaran atas keuntungan dunia belaka.

B. Keadilan Ketenagakerjaan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Untuk menjamin keadilan dalam ketenagakerjaan Islam menegaskan bahwa diperlukan sebuah perjanjian tertulis (QS An Nisaa 33 dan QS Al Baqarah 282) yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang bertransaksi. Selain perincian hak dan kewajiban, tersebut perlu ada nota kesepahaman antara dua belah pihak terkait *take home pay* (gaji/upah), *job description* (jenis pekerjaan), *timing* (waktu dan jam kerja), dan seberapa besar/banyak *skill* (ketrampilan) yang harus dikerahkan.

Penjelasan mendetail tentang segala sesuatu yang berkaitan dalam kontrak kerja ini dimaksudkan untuk menghilangkan *asymmetric information* antara pihak-pihak yang bertransaksi yang menjurus pada *unknown to one party*. Dimana informasi yang tidak simetris ini dapat menghilangkan syarat *an taradin minkum* (rela sama rela) yang pada akhirnya mengakibatkan transaksi kontrak kerja ini menjadi *fasid* (rusak).

1. Upah

Upah (*ujrah*) adalah tendensi utama seorang manusia bekerja, upah akan dibelanjakan manusia untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya, oleh karena itu besaran upah yang adil harus menjadi perhatian para pemberi pekerjaan.

Upah bagi seorang pekerja pada dasarnya merupakan hak milik yang halal setelah melaksanakan pekerjaannya, dan bagi pemberi kerja upah adalah kewajiban yang harus ditunaikan dengan segera.

Pada awal kontak kerja diperlukan perjanjian kerja yang lengkap dan transparan bagi kedua belah pihak dalam hal ini pekerja dan pemberi pekerjaan. Perjanjian ini mencakup kesepakatan upah, deskripsi pekerjaan/ tugas, ketentuan terkait lembur dan cuti, *skill* yang harus dikerahkan, dan sebagainya. Kesepakatan ini bertujuan agar baik pekerja dan pemberi kerja memiliki pedoman yang jelas mengenai hal-hal terkait kontrak kerja sehingga perselisihan dikemudian hari dapat dihindari.

Dalam hal penentuan upah yang adil ada beberapa hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap pemberi kerja yakni: *pertama* besaran upah jelas,⁴ *kedua* upah dibayarkan sesegera mungkin,⁵ *ketiga* nilai upah patut/adil,⁶ *keenam* dilarang melakukan *qasamah* (pemotongan upah).

Islam melarang majikan untuk melakukan pemotongan gaji (*qasamah*)⁷ dengan alasan apapun. Dalam QS Al Mutahaffin 1-3 Allah SWT menyebut orang-orang yang berbuat kecurangan dalam *muamalah* sebagai pendusta, mereka adalah orang-orang yang ingin dipenuhi /dilebihkan haknya, namun ketika harus membayar kewajiban justru bersikap mengurangi takaran. Para majikan yang melakukan penundaan pembayaran gaji, pemotongan gaji secara sepihak dan membayar gaji dengan tidak semestinya dimasukkan dalam kategori ini.

2. Upah yang Adil

Studi lapangan terhadap tiga sample pekerja *outsourcing* di 3 BUMN dalam penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang diterima para pekerja *outsourcing* tidak adil. Berdasarkan

⁴ *Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaknya memberi tahu upahnya.”(HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas'ud)* ⁴

⁵ *”Berikanlah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya dan barang siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah memberi tahu upahnya.” (HR. Ibnu Majah), ”Sikap menunda-nunda pembayaran bagi orang kaya adalah suatu kezaliman”. (HR. Abu Dawud)*

⁶ *Ridwan, Fiqih Perburuhan, , (Grafindo Litera Media, Yogyakarta, Cet 1, 2007), 88*

⁷ *Dari Zubair ibn Utsman ibn Abdillah ibn Suraqah sesungguhnya Muhammad ibn Abdirahman ibn Tsauban memberitakan bahwa Abu Said al Khudri memberitakan sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: Jauhilah al qasamah. Kemudian kami bertanya apa itu qasamah? Qasamah ialah sesuatu yang ada pada masyarakat (sudah disepakati) kemudian kamu kurangi (bagiannya). (HR Abu Dawud)*

ketentuan *syariah* besaran upah yang patut/adil adalah besaran upah yang memperhatikan dua hal penting yakni kesejahteraan hidup pekerja dan kemampuan majikan untuk memberikan upah.

Syariat menyatakan bahwa Perusahaan tidak boleh mendasarkan upah hanya pada standar upah minimum regional yang telah ditetapkan pemerintah, tanpa menggunakan pertimbangan lain, karena dalam situasi tertentu (inflasi, banyaknya jumlah tanggungan, lama pengabdian, resiko kecelakaan tinggi) nilai ini dapat merupakan nilai yang tidak adil dan tidak dapat mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara layak.

Penetapan upah dalam perspektif Islam dengan mendasarkan pada firman Allah SWT dalam QS Al Baqarah 279 “*Kamu tidak menganiaya tidak (pula) dianiaya*” Ayat ini memberikan arahan bahwa dalam hubungan kerja, baik pemberi kerja maupun pekerja tidak boleh ada yang merasa teraniaya/terampas hak-haknya.

Ibnu Taimiyyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya, Jika upah buruh terlalu rendah maka pekerja tidak akan bekerja dengan maksimal dan jika upah buruh terlalu tinggi maka sang majikan tidak mendapat keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Dalam rangka menetapkan besaran upah yang adil perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui standar kebutuhan hidup masyarakat setempat. Standar kehidupan ada dua kategori yakni *standar of living* dan *standar of life*.⁸ Standar kehidupan (*standar of living*) Berhubungan dengan jumlah kebutuhan dan kesenangan minimal yang dianggap oleh seseorang sebagai hal yang sangat esensial dalam hidupnya. Sedangkan standar Hidup (*standard of life*) Berhubungan dengan harapan-harapan dan prinsip-prinsip yang tinggi yang mengatur hidup seseorang.

Nilai upah yang patut sendiri dalam pemikiran Islam merupakan nilai upah yang bisa menutupi kebutuhan apabila ia memiliki keluarga dan mengupah pembantu untuk mengurus kebutuhan rumah tangganya, dan dalam kaitannya dengan standar tersebut Islam menggariskannya dalam, *standar upah minimum* dan *standar upah maksimum*.

Standar Upah Minimum digunakan untuk menjamin tercukupinya kebutuhan pokok pekerja yakni sandang pangan dan papan sehingga ia dan keluarganya dapat hidup dengan layak. Ketentuan mengenai kebutuhan minimum disebutkan dalam QS At Thaha 118-119: *Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan*

⁸ Afzalurrahman., *Doktrin Ekonomi Islam*, (PT Dhana Bakti Wakaf, Yogyakarta, Jilid 2, 1995) , 64

sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".

Secara redaksi ayat 118 QS At Thaha ini menegaskan bahwa besaran upah yang harus dibayarkan pemberi kerja adalah nilai upah yang dapat mencakup kebutuhan pokok (pangan) "*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya*". Sedangkan ayat 119 menambahkan bahwa nilai upah itu juga harus cukup untuk digunakan untuk membeli pakaian (sandang) dan tempat tinggal (papan) pekerja beserta keluarganya (bagi yang sudah berkeluarga)" dalam kalimat "*Dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.*"

Standar Upah Maksimum diputuskan dengan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak agar tidak ada satu pun yang dirugikan. Adapun besaran standar ini bergerak dinamis mengikuti pergerakan kebutuhan para pekerja dan situasi ekonomi saat itu. Hal ini di dasarkan pada firman Allah SWT dalam QS An Nahl 96: "*Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*"

Ayat ini menegaskan bahwa membayar upah yang baik dan cukup kepada pekerja adalah sebuah kewajiban bagi perusahaan pemberi kerja. Penentuan nilai upah yang baik (adil) dan cukup ini bertujuan agar para pekerja dapat menikmati kehidupan yang baik dan menyenangkan namun tidak sampai berlebih-lebihan karena segala sesuatu didunia ini akan berakhir.

Terkait dengan kebiasaan para pemberi kerja memberikan upah pada nilai minimum, Taqiyuddin An Nabhani mengutarakan pendapatnya bahwa "Dalam kondisi apapun, selama perkiraan upah tetap mengacu pada sarana sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan pekerja maka itu akan mengakibatkan kepemilikan pekerja tersebut tetap terbatas, dalam standar yang paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan mereka."

Penetapan upah pada nilai upah minimum sebagaimana di lakukan para pengusaha saat ini memperlihatkan bahwa Perusahaan bersikap objektif dalam kegiatan produksi namun mengabaikan kenyataan bahwa pekerja/manusia adalah makhluk hidup dan unik dan bersifat subjektif.

Nilai *take home pay* yang minim pada akhirnya akan membuat para pekerja kehilangan kenyamanan bekerja, sehingga mereka bekerja "ala kadarnya" hanya karena kewajiban pemenuhan atas kebutuhan mereka. Lebih lanjut mereka akan memandang bahwa loyalitas

kepada perusahaan bukanlah hal yang penting, dikarenakan perusahaan juga tidak menganggap kesejahteraan mereka sebagai hal yang penting.

C. Praktek Outsourcing di Indonesia

1. Di Perusahaan Swasta

Institusi swasta biasanya murni memiliki orientasi profit, namun kebijakan manajemennya bergantung kepada pemikiran, *values* serta gaya kepemimpinan manager. Orientasi profit akan menciptakan sebuah pemikiran bahwa tindakan apapun akan *halal* demi merujuk pada ROI maksimal, adopsi praktek *outsourcing* adalah hal yang rasional demi efisiensi biaya dan mendongkrak laba.

Namun karena kecacatan legalitas *outsourcing* sebagaimana dikemukakan dimuka, dan tidak adanya pengawasan dari pemerintah atas praktek *outsourcing*, maka praktek *outsourcing* yang berjalan di Indonesia cenderung tidak terkontrol, secara jelas praktek ini menunjukkan keberpihakan hukum kepada pemilik modal dan masyarakat pengusaha yang sebenarnya hanya sebagian kecil dari warga negara indonesia.

2. Di Perusahaan Milik Pemerintah BUMN

Badan Usaha Milik Negara adalah institusi bisnis milik Negara yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat (hajat hidup orang banyak). Demi efisiensi biaya BUMN juga menggunakan mekanisme *outsourcing*. Dari penelitian yang dilakukan di dapatkan kesimpulan bahwa secara umum dan BUMN sebagai *principal* sudah berusaha memenuhi hak-hak para pekerja *outsourcing* namun tidak adanya pengawasan dilapangan terhadap praktek *outsourcing* dilapangan khususnya kepada pihak *vendor* menyebabkan terjadinya pengabaian terhadap hak-hak pekerja.

Penelitian “*Praktek Outsourcing di BUMN Perspektif Ekonomi Syariah*” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: penentuan upah pekerja *outsourcing* menggunakan konsep *ujrah al mitsl* (upah yang sepadan) berdasarkan UMR, terdapat realitas pengupahan yang tidak adil yakni tidak senilai dengan resiko kerja, jumlah tanggungan, lamanya pengabdian tanpa menggunakan pertimbangan prestasi dan loyalitas, terdapat pelanggaran hak pekerja atas lembur, terdapat pelanggaran hak atas cuti, terdapat pelanggaran hak atas jaminan sosial, tidak terdapat

mekanisme penghargaan atas prestasi pekerja dan tidak terdapat peluang untuk menjadi pegawai tetap.

Tidak adanya pengawasan di bidang ketenagakerjaan atas praktek *outsourcing* membuat pelanggaran hak pekerja dalam praktek ini semakin tidak terkontrol. Secara umum hal ini memberi bukti kemandulan Disnakertrans sebagai salah satu lembaga penegak hukum ketenagakerjaan. Hal ini juga menunjukkan lemahnya peran Pemerintah dalam menegakkan keadilan bagi warga Negara. Pemerintah cenderung berperan hanya sebagai pembuat kebijakan, tanpa merasa perlu menjalankan proses pengawasan.

Kepentingan pemilik modal jelas dimenangkan dalam hubungan kontrak kerja *tripartite outsourcing* di Indonesia. Dan hingga kini belum ada tanggapan yang serius dari Pemerintah terkait praktek kerja *outsourcing* yang berat sebelah ini. Oleh karena itu tema *outsourcing* ini masih akan menjadi salah satu dari tema utama dalam agenda perjuangan mewujudkan cita-cita *keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*.

D. Hubungan Kerja dan Hak Buruh dalam Islam

Hubungan kerja didalam dibawah naungan sistem ekonomi konvensional secara umum bersifat struktural hirarkis dimana pihak pemilik modal memiliki posisi yang dominan dan pekerja dalam posisi yang lemah.

Dalam Islam sendiri hubungan kerja yang ideal antar majikan (*musta'jir*) dan buruh (*ajir*) adalah *man to man brotherly relationship*, dimana hubungan ini akan menghasilkan pembebanan pekerjaan dan penyediaan lingkungan kerja yang memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, dengan tingkat upah yang mencukupi kebutuhan dasar tenaga kerja. Hal ini dikarenakan konsep *brotherhood relationship* ini memposisikan buruh dan perusahaan dalam posisi yang setara dalam hubungan yang bersifat *partnership*. Dan bukan hubungan yang bersifat struktural dimana ada pihak yang lebih kuat dan pihak lainnya dalam posisi lemah.

Al Qur'an baik secara tersurat maupun tersirat memberikan petunjuk bahwa dalam hubungan kerja setiap manusia memiliki hak-hak yang harus dipenuhi yakni: Hak bekerja dalam QS An Nisaa 32, Hak memperoleh gaji dalam QS Al A'raf 85, Hak Memperoleh Jaminan Sosial

dalam QS Al Hadid 7, Hak Cuti Kerja (*HR Al Bukhari*),⁹ Hak Penghargaan atas Prestasi & Hak Pengembangan Kualitas SDM dalam QS Al Qashash 26-27.

Praktek *outsourcing* di Indonesia saat ini menunjukkan bahwa banyak terjadi pelanggaran hak-hak esensial tersebut, Kajian akademis yang telah dilakukan oleh kalangan civitas akademis juga telah menunjukkan fakta-fakta tersebut.

Pelanggaran tersebut meliputi pelanggaran atas hak gaji/upah (tidak transparan, besaran *management fee* yang tidak wajar, penundaan pembayaran gaji, hak cuti/istirahat dihilangkan, hak atas kompensasi lembur dan hak atas tunjangan lainnya yang merupakan hak pekerja yang secara etis tidak layak di lakukan reduksi atau eliminasi yakni Jaminan Sosial, Jaminan Kecelakaan Kerja, Asuransi Kesehatan, THR dan sebagainya.

E. Peran Negara dalam Keadilan dan Ketenagakerjaan

Sebagai pengelola Negara, pemerintah sangat berperan dalam mewujudkan keadilan dalam lingkup ketenagakerjaan. Pemerintah dituntut untuk dapat membuat berbagai kebijakan dan regulasi yang dapat menguntungkan semua pihak. Apabila suatu waktu upah jatuh di bawah tingkat minimum atau upah yang diminta para buruh terlalu tinggi diluar kemampuan pengusaha untuk membayarnya, maka pemerintah perlu melakukan intervensi

Dalam kondisi terjadi pemogokan karena dibidang produksi yang menyangkut kebutuhan umat, Taqiyyudin an-Nabhani menyatakan bahwa pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (*ujrah al-misl*).

Dan untuk menjamin kepentingan masyarakat pekerja dan buruh Pemerintah perlu menetapkan standar upah yang rasional dan adil agar nilai upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan masyarakat pekerja dan keluarganya hingga mereka dapat hidup secara layak.¹⁰

⁹Menceritakan kepadaku Abdullah Ibn Umar dan Ibn Ash ra Rasulullah berkata kepadaku, "Wahai Abdullah saya mendengar engkau siang puasa dan malam harinya engkau beribadah ? kemudian saya menjawab, "Ya Rasulallah. Kemudian rasulullah berkata "Jangan lakukan itu, Puasa dan berbukalah shalat malam dan tidurlah, Kerena sesungguhnya tubuhmu atas kamu ada hak, matamu juga punya hak dan istrimu juga ada hak atas kamu" Imam Al Bukhari, *Shahih Al Bukhari* , Juz 5, Daar Al Kutub Al Ilmiah, Libanon,t.t ,697

¹⁰ UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 " Setiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Saat ini Pemerintah memberlakukan standar upah minimum regional (UMR). Seluruh badan usaha dan perusahaan diharapkan menggunakan standar ini sebagai standar minimum untuk memberi upah karyawannya.

Sebagian besar pemberi kerja di Indonesia dilenakan dengan standar upah yang ditetapkan pemerintah. Dengan adanya standar upah minimum ini, para pemberi kerja mendapatkan pembelaan atas sikapnya memberi upah ala kadarnya (pada kisaran standar upah minimum).

Para pemberi kerja juga tidak mau memasukkan situasi dan kondisi khusus dari para pekerja sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan nilai upah.

Sebagaimana tersurat dalam UUD 1945 Indonesia adalah Negara yang menganut *welfare state*, terkait ketenagakerjaan UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2 mengamanatkan kepada penyelenggara Negara bahwa “*Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan*” Oleh karena itu Pemerintah sebagai penyelenggara Negara harus melakukan hal-hal konkrit yang dapat mengatasi masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Carut-marutnya kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini hendaknya menyadarkan para pemimpin negeri ini dan para pembuat kebijakan untuk mencari solusi lain untuk mewujudkan tujuan keadilan dan kesejahteraan. Sosialisme jelas tidak sejalan dengan ideologi Negara kita dan kapitalisme telah nyata mempertajam gap sosial dalam masyarakat serta mengakibatkan hutang Negara semakin membengkak.

Saatnya Pemerintah sebagai pengelola Negara dan pembuat kebijakan yang merujuk kepada pemikiran dan teori-teori ekonomi syariah yang bersumber dari Al Quran dan Al Hadis sebagai pedoman untuk merumuskan kebijakan-kebijakan publik yang berorientasi pada keadilan.

Keberpihakan hukum kepada pemilik modal yang merupakan golongan yang jumlahnya sedikit dengan mengorbankan masyarakat lemah yang jumlahnya jauh lebih banyak tentu bukan lah sesuatu yang selaras dengan cita-cita UUD 1945 dan Pancasila.

Kaidah klasik dalam *fiqih muamalah* bahkan secara tegas melarang penarikan *manfaat* yang disertai kemunculan *mafsadat* bagi sebagian orang, dengan kata lain Islam tidak membenarkan *mashlahat* yang hanya ditujukan kepada segelintir orang/golongan saja.¹¹

F. Peran Etika dan Kesadaran Relasional dalam Mewujudkan Keadilan

¹¹ Kaidah fiqih : “*Menolak mafsadat didahulukan daripada menarik kemashlahatan*”

Dalam hidup, manusia akan menggunakan rasio sebagai pertimbangan melakukan aktifitas. Pada dasarnya setiap pelaku bisnis memiliki tujuan yang sama yakni profit maksimum, namun pelaku bisnis yang memiliki *background* etika dan agama tentu akan berbeda dengan pelaku bisnis yang liberal dan tidak memiliki sistem nilai dalam dirinya (*freevalues*).

Agama dan sistem nilai yang tertanam dalam seorang individu akan berfungsi sebagai rambu-rambu dalam kegiatan bisnis, sehingga dalam mengejar kegiatan bisnis yang berorientasi profit, ia tidak akan terjerumus melakukan aktifitas yang akan mengancam *kemashlahatan* bersama.

Monzer Khaf seorang ekonom kontemporer, memiliki mempunyai asumsi dasar tentang *Islamic man*. Ia menyatakan bahwa setiap orang yang bersedia menerima paradigma Islam maka dia dapat disebut sebagai *Islamic Man*. Khaf menyatakan bahwa apabila seseorang terbiasa menerima tiga pilar ekonomi Islam (konsep kepemilikan, pengelolaan kepemilikan, distribusi kekayaan) maka pemikiran dan segala apa yang diputuskan akan berbeda dengan orang yang menjalankan ekonomi konvensional.

Menciptakan pebisnis yang merupakan *Islamic Man* sebagaimana dikemukakan Monzer Khaf tentu bukan hal yang mudah apalagi jika situasi dan kondisi lingkungan yang ada jauh dari budaya dan pemikiran yang etis/Islami, namun hal ini bukanlah suatu hal yang mustahil.

Taqiyuddin An Nabhani menyatakan diperlukan penanaman kesadaran individu bahwa dalam hidup ini ada manusia memiliki 3 tipe hubungan relasional. Hubungan relasional tersebut yakni hubungan manusia dengan dirinya sendiri (terkait akhlak, makanan dan pakaian). Hubungan manusia dengan Allah SWT, dan hubungan manusia dengan sesama manusia lainnya (terkait *muamalah* dan *uqbat* (sangsi) Kesadaran adanya hubungan diri dengan Allah akan mendorong manusia agar seluruh amal perbuatannya sesuai dengan peraturan yang berasal dari Allah SWT sehingga terwujudlah kesesuaian ruh (keyakinan diri) dengan amal perbuatan.”¹²

Seorang *Islamic Man* yakin bahwa dalam hidup ini dirinya memiliki hubungan relasional dengan Tuhan, sesama dan dirinya sendiri. Hal ini membuat ia meletakkan nilai-nilai etika dan peraturan yang di gariskan oleh Tuhan (Allah SWT) sebagai pedoman utama dalam kehidupannya sehari-hari dan juga dalam bisnis. Kesadaran akan adanya hubungan relasional

¹² Taqiyuddin An Nabhani dalam Yusanto, Ismail dan Yunus, M.A., *Pengantar Ekonomi Islam*, (Al Azhar Press, Bogor, 2009), 319

menciptakan para pebisnis yang *ethical* membantu tercapainya cita-cita *maqashid syariah* yang di idamkan oleh umat Islam diseluruh dunia.

Dalam konteks pendidikan, Institusi pendidikan berbasis Islam yang memiliki prodi Ekonomi Islam memiliki perananan penting untuk menciptakan calon-calon pengusaha baru yang memiliki basis pemikiran islam. Lulusan ekonomi islam ini tidak hanya merupakan seorang *muslim* namun juga seorang *Islamic man*, mereka diharapkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan baru beserta institusi bisnis baru yang secara nyata mengimplementasikan nilai- nilai etika dan ketenagakerjaan yang Islami.

G. Outsourcing dalam Kajian Akademis

Dari berbagai kajian yang telah dilakukan oleh kalangan akademis paling tidak dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Legalisasi *Outsourcing* Kontradiktif dengan dasar hukum yang lain Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 justru semakin melegalkan *outsourcing*, dan pengaturan *outsourcing* di Indonesia tidak sesuai dengan Filosofi Hubungan Industrial Pancasila dan UUD 1945 khususnya Pasal 33 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2).¹³
2. Tidak spesifiknya *core* dan *non core of business* yang ditetapkan dalam UU No 13 Tahun 2003 menyebabkan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Pembedaan *core* dan *non-core business* merupakan item penting dalam pengaturan perjanjian *outsourcing* agar kepentingan para pihak terlindungi.¹⁴
3. Terjadi berbagai pelanggaran kontrak kerja *outsourcing* terhadap buruh kontrak dan buruh harian lepas di perusahaan (swasta). Pelanggaran tersebut diantaranya dalam hal : syarat-syarat penyerahan pekerjaan, perlindungan dan keselamatan kerja, dan tidak adanya perlindungan hukum terhadap buruh kontrak *outsourcing*.¹⁵

¹³ Mohamad Yusup, Tesis Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta 2012, *Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi NOMOR: 27/PUU-IX/2011*.

¹⁴ Susilo Andi Darma. Tesis Magister Hukum UGM Yogyakarta 2009 *"Pelaksanaan Perjanjian Outsourcing dipandang dari Hukum Perburuhan Indonesia"*

¹⁵ Uti Ilmu Royen, Tesis Magister Ilmu Hukum UNDIP Semarang 2009, *"Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi kasus di Kabupaten Ketapang)"*.

4. Hubungan kerja *Tripartite* yang melibatkan tiga pihak dalam sistem *outsourcing* sangat merugikan buruh dan hanya menguntungkan pihak pengusaha perusahaan pengarah tenaga kerja (*vendor*) dan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja (*principal*)¹⁶
5. Terjadi berbagai wanprestasi dalam hubungan kerja *tripartite*, dimana *vendor* melaksanakan apa yang diperjanjikan tapi tidak melaksanakan apa yang disanggupi dalam praktek *outsourcing*.¹⁷
6. Studi psikologi terhadap karyawan *outsourcing* menunjukkan bahwa terdapat sikap ambivalensi. Sikap ini muncul karena mereka tidak mempunyai pilihan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan, jika ia tetap di perusahaan maka ia harus menerima konsekuensi status pekerja *outsourcing*, sedangkan jika ia keluar dari perusahaan ia menghadapi konsekuensi menjadi pengangguran.¹⁸ Seorang individu pekerja *outsourcing* bertahan sebagai tenaga *outsourcing* dikarenakan mereka menyadari manfaat positif atas pengalaman yang akan mereka dapatkan di perusahaan *user*, meskipun mereka dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan.¹⁹

III. PENUTUP

Praktek *outsourcing* yang berjalan di Indonesia saat ini lebih banyak merugikan pihak buruh, didalamnya terkandung hal-hal yang tidak adil terkait sistem kontrak, pengupahan, waktu kerja, hak cuti/libur, jaminan sosial dan kesehatan, jaminan hukum, kepastian karir di masa depan dan sebagainya. Hal ini dikarenakan regulasi terkait praktek *outsourcing* masih bersifat multi tafsir dan cenderung berat sebelah. Adapun mekanisme praktek *outsourcing* di badan usaha milik Pemerintah saat ini juga tidak jauh berbeda dengan praktek *outsourcing* yang berlaku secara umum di Indonesia.

Ketidakadilan dalam praktek *outsourcing* di BUMN secara umum lebih banyak disebabkan oleh sikap dan kebijakan *vendor* terhadap pekerja *outsourcing*. *Vendor* bersikap tidak

¹⁶ Abdul Munir, Jurnal Sosiologi Vol 16. No 2 : 77-92, Fisip UIR Riau, "Viktimisasi Struktural terhadap Buruh melalui Sistem Outsourcing".

¹⁷ Angga Anggriawan, Tesis Magister Hukum Kenotariatan UGM Yogyakarta 2014. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT PKSS Cabang Palembang."

¹⁸ Raihana, Tesis Magister Psikologi UGM Yogyakarta Yogyakarta 2008 "Makna Kecemasan pada Pekerja Outsourcing : Studi Pendekatan Fenomenologi."

¹⁹ Try Vivit Purwaty, Tesis Magister Psikologi UGM Yogyakarta 2008. "Pemaknaan Kontrak Psikologis Tenaga Outsourcing Bagian Informasi dan Teknologi : Suatu Studi Fenomena"

transparan dalam hal besaran upah, besaran *ujrah (management fee)* dan bersikap mengabaikan hak dasar pekerja yang lain seperti hak atas lembur, hak atas cuti/libur, hak atas apresiasi dan penghargaan kinerja, hak atas jaminan sosial kesehatan, kecelakaan kerja, hak atas pensiun/pesangon dan sebagainya.

Berdasarkan cita-cita luhur UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 bahwa: “*Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi kemanusiaan*” Maka Pemerintah sebagai perpanjangan tangan *Al Khalik* di dunia, perlu melakukan pembenahan dalam hal regulasi *outsourcing*, serta melakukan dan pengawasan secara ketat atas praktek *outsourcing* di Indonesia agar kontrak kerja *outsourcing* tidak lagi merupakan kontrak kerja yang mengandung *mafsadat* bagi rakyat Indonesia.

Berikut adalah beberapa rekomendasi penelitian terkait pembenahan praktek *outsourcing* yang berlaku di tanah air:

1. Pemerintah segera melakukan pembaharuan dan peninjauan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan yang kontradiktif, dan tidak sesuai dengan dinamika dunia ketenagakerjaan saat ini. Peninjauan legalitas *outsourcing* terkait kontrak kerja antara *principal* dan *vendor* meliputi :
 - a. ketentuan mengenai komisi *principal* kepada *vendor*,
 - b. ketentuan mengenai hak-tanggung jawab masing-masing pihak,
 - c. ketentuan terkait upah pekerja yang meliputi penetapan UMR terbaru sesuai keadaan ekonomi Negara,
 - d. ketentuan *punishment* kepada pengusaha (*principal* dan *vendor*) yang memberikan upah dibawah UMR dengan menggunakan dasar profitabilitas perusahaan sebagai pedoman pengukuran.
2. Memberikan kepastian hukum terkait posisi pekerja *outsourcing* yang tidak menguntungkan dalam hubungan kerja *tripartiteoutsourcing* dan memberikan legalitas bagi para pekerja *outsourcing* untuk bergabung dengan serikat buruh perusahaan *principal*.
3. Pembenahan pelaksanaan praktek *outsourcing* di BUMN mengingat BUMN adalah Perusahaan Milik Negara, yang akan menjadi acuan praktek ketenagakerjaan *outsourcing* bagi masyarakat pengusaha (swasta) di Indonesia.
4. Memperkuat penegakan hukum dan pengawasan praktek *outsourcing* dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas penegak hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Menyiapkan

anggaran yang memadai untuk menjalankan fungsi pengawasan yang baik dan jika dirasa perlu Pemerintah dapat membentuk lembaga pengawasan khusus yang mengawasi pelaksanaan praktek *outsourcing* di tanah air.

5. Menjalinkan kerjasama (*partnership*) dengan masyarakat pengusaha untuk mewujudkan amanat UUD 1945 tentang kesejahteraan sosial dan keadilan.
6. Membentuk sebuah BUMN baru yang akan menyatukan seluruh pegawai *outsourcing* BUMN dalam satu Wadah Perusahaan Alih Daya milik Pemerintah. Sehingga tidak ada lagi hak-hak pekerja *outsourcing* di BUMN yang terabaikan dalam hubungan kontrak kerja *tripartite*.

IV. DAFTAR REFERENSI

- Anggriawan, Angga, Tesis Magister Hukum Kenotariatan UGM Yogyakarta 2014. *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT PKSS Cabang Palembang.”*
- Al Bukhari, Imam, *Shahih Al Bukhari*, Juz 5, Daar Al Kutub Al Ilmiah, Libanon,t.t ,697
- An Nabhani, Taqiyuddin dalam Yusanto, Ismail dan Yunus, M.A., *Pengantar Ekonomi Islam*, (Al Azhar Press, Bogor, 2009), 319
- Darma, Susilo Andi. Tesis Magister Hukum UGM Yogyakarta 2009 *“Pelaksanaan Perjanjian Outsourcing dipandang dari Hukum Perburuhan Indonesia”*
- Munir, Abdul, Jurnal Sosiologi Vol 16. No 2 : 77-92, Fisip UIR Riau, *“Viktimisasi Struktural terhadap Buruh melalui Sistem Outsourcing”*.
- Miller, Roger LeRoy, *Economics Today*, (Edisi 7, Harper Collins Publisher, New York, 1991), 6
- Purwaty, Try Vivit, Tesis Magister Psikologi UGM Yogyakarta 2008. *“Pemaknaan Kontrak Psikologis Tenaga Outsourcing Bagian Informasi dan Teknologi :Suatu Studi Fenomena”*
- Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet 1, Grafindo Litera Media, Yogyakarta, 2007, 88
- Rahman, Afzalur., *Doktrin Ekonomi Islam*, (PT Dhana Bakti Wakaf, Yogyakarta, Jilid 2, 1995) , 64
- Royen, Uti Ilmu, Tesis Magister Ilmu Hukum UNDIP Semarang 2009, *“Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi kasus di Kabupaten Ketapang)”*.
- Raihana, Tesis Magister Psikologi UGM Yogyakarta Yogyakarta 2008 *“Makna Kecemasan pada Pekerja Outsourcing : Studi Pendekatan Fenomenologi.”*

Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, (BPFE, Yogyakarta, Cet 1, 2000,) 147

Yusup, Mohamad, Tesis Magister Ilmu Hukum UGM Yogyakarta 2012, *Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi NOMOR: 27/PUU-IX/2011.*