POTRET KESEJAHTERAAN PEGAWAI *OUTSOURCING* DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)

Oleh:

NANDA SYAPUTRI
NIM. 2123619564

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
ISNTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2019 M/ 1440 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nanda Syahputri NIM: 2123619564 dengan judul **"Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam"** Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah dipriksa dan diperbaiki sesuai dengan saran dan arahan pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqosyah/skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 10 Juli 2019 M
8 Syawal 1440 H

Pembimbing I	Pembimbing II
Andang Sunarto, Ph.D	**Miti Yarmunida, M.Ag**
NIP. 197611242006041002	NIP. 197705052007102002

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul,**Potret Kesejateraan Pegawai outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perpektif Ekonomi Islam** oleh:**Nanda Syahputri**, NIM.2123619564 Program Studi Ekonomi Syariah jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu
Tanggal : 27 Juli 2019 / 24 Djulqaidah 1440 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Bengkulu, 27 Juli 2019 M
5 Djulqaidah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua	**Sekretaris**
Andang Sunarto, Ph.D	**Yosy Arisandy, MM**
NIP. 197611242006041002	NIP. 19850801201403200l
Penguji I	**Penguji II**
Dr. Nurul Hak, MA	**Eka Sri Wahyuni, MM**
NIP. 196606161995031002	NIP. 197705092008012014

Mengetahui
Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP 197304121998032003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "**Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam**", Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2019
Mahasiswa yang menyatakan,

Nanda Syahputri
NIM. 2123619564

ABSTRAK

Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Oleh Nanda Syahputri, NIM. 2123619564**.**

Tujuan penelitian ini pertama, untuk menggambarkan kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Kedua, untuk mengetahui perspektif ekonomi terhadap potret kesejateraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data promer berupa wawancara. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pertema, potret kesejahteraan pegawai *Outsourcing* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dikatakan kategori tidak miskin namun, kepasrahan para pekerja dalam menerima kondisinya, menunjukkan bahwa mereka sesungguhnya memiliki posisi tawar yang rendah. Jaminan sosial yang terbatas, tidak adanya keamanan bekerja maupun jaminan pengembangan karir serta buruknya hubungan industrial. Kajian-kajian ini menegaskan bahwa kondisi pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu belum sejahtera. Kedua, perspektif ekonomi pada potret kesejateraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang berada di Kecamatan Selebar dan Kecamatan Gading Cempaka adalah adalah dapat dikatakan sedang (tidak miskin), dalam artian untuk *Al-dharuriyyat* (kebutuhan primer) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang paling dominan terpenuhi, *Al-Hajiyat* kebutuhan sekunder terpenuhi sebagian dan untuk *Al-tahsiniyyat* kebutuhan tersier belum terpenuhi.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Pegawai Outsourcing, IAIN Bengkulu

ABSTRACT

Portrait of Employee Welfare Outsourcing at the Bengkulu Institute of Islamic Religion (IAIN) in the Islamic Economic Perspective
By Nanda Syahputri, NIM. 2123619564.

The purpose of this study is first, to describe the welfare of outsourcing employees at the State Islamic Institute (IAIN) Bengkulu in the Islamic Economic Perspective. Second, to find out the economic perspective on the portrait of the welfare of outsourcing employees at the Bengkulu Institute of Islamic Religion (IAIN) in the Islamic Economic Perspective. This type of research is a descriptive study with a survey approach. The technique of collecting data in the form of interviews. The results of the study concluded that the theme, portrait of the welfare of employees of the State Islamic Institute (IAIN) Bengkulu Outsourcing was said to be non-poor but the resignation of the workers in accepting their conditions indicated that they actually had a low bargaining position. Limited social security, lack of work security and guaranteed career development and poor industrial relations. These studies confirm that the conditions of outsourcing employees at the State Islamic Institute (IAIN) Bengkulu were not yet prosperous. Second, the economic perspective on the portrait of the welfare of outsourced employees at the State Islamic Institute (IAIN) Bengkulu, which is in the Selebar and Gading Cempaka Subdistricts, is that it is moderate (not poor), in the sense of Al-dharuriyyat (primary needs). (KHL) the most dominant is fulfilled, Al-Hajiyat secondary needs are partially fulfilled and for Al-Tahsiniy tertiary needs have not been fulfilled.

Keywords: Welfare, Outsourcing Officer, IAIn Bengkulu

MOTO

Jangan mundur sebelum melangkah, setelah melangkah jalani dengan cara terbaik yang kita biasa lakukan By Mario Teguh

Orang yang belajar dari kesalahan adalah orang yang berani sukses
By Mario Teguh

Sukses itu tidak datang dari apa yang diberikan oleh orang lain, tapi datang dari kerja keras kita sendiri. (By Nanda Syahputri)

Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan, dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat hidup. (By Nanda Syahputri)

"من جدّ وجد"

Barangsiapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan mendapatkan.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang meridhoi dan mengabulkan segala do'a.
2. Untuk kedua orang tuaku Ayahanda Dahlan ibunda tercinta Soliha yang telah melahirkan.
3. Bapak Nazaruddin dan Ibu Nur Aslah yang telah mendidik dan membesarkanku serta senantiasa mendoakan kesuksesanku
4. Untuk Ayah dan Ibu mertuaku
5. Untuk suami Noverli Koesbara dan ananda Muhammad Arzan Alvenda yang selalu menunggu selesainya studiku
6. Untuk semua saudara ku terima kasih atas bantuan dan doanya.
7. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
8. Rekan-rekan seperjuangan yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membatu penulis dari awal kuliah sampai selesai.
9. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Aamiinnn.
10. Agama, Almamater, serta Indonesiaku.

.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Rabb sekalian alam. Dialah dzat yang melimpahkan rahmat dan karunia yang tiada tara, yang dengan perkenan-Nya juga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **"Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam"** Shalawat dan salam juga senantiasa dicurahkan bagi rasul junjungan tauladan umat, Nabi Muhammad SAW. juga bagi keluarga, para sahabat, dan seluruh umatnya berpegang dijalan Islam hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Sosial Islam pada program Komunikasi dan Penyiaran Islam Jurusan Dakwah. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, melalui ucapan sederhana ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor Institut Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.A. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Eka Sri Wahyuni. SE, M.M selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Institu Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

5. Andang Sunarto, Ph.D selaku Pembimbing I yang telah bersusah payah memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Miti Yarmunida, M.Ag. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan petunjuk dalam penulisan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama IslamNegeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmu dengan penuh keihklasan
8. Staff Perpustakaan dan Karyawan yang sudah memberikan kesempatan untuk meminjamkan buku-buku sebagai rujukan penulisan skripsi penulis

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Atas segala bantuan yang tiada ternilai harganya, semoga Allah SWT membalas dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya atas segala kebaikan semoga menjadi amal shaleh, Amin ya Rabbal'alamin

Bengkulu, Juli 2019
Penulis

Nanda Syaputri
Nim. 2123619564

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
MOTO vii
PERSEMBAHAN viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Batasan Masalah 5
C. Rumusan Masalah 5
D. Tujuan Penelitian 6
E. Kegunaan Penelitian 6
F. Penelitian Terdahulu 6
G. Metode Penelitian 8
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian 8
2. Tempat dan Waktu Penelitian 9
3. Subjek/Informan Penelitian 9
4. Teknik Pengumpulan Data 10
5. Teknik Analisis Data 10

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Konsep *Outsourcing* 13
B. Kesejateraan Karyawan 23

C. Konsep Kesejahteraan Dalam Islam 35

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Pegawai *Outsourcing* 43

B. Sistem Kerja *Outsourcing* 44

C. Posisi dan Tugas 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 49

B. Pembahasan..... 62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 70

B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

\

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor, sehingga berdampak timbulnya persaingan usaha yang ketat. Kondisi kompetitif ini mendorong dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.[1]

Untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia, maka perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja memanfaatkan lembaga jasa *outsourcing* untuk merekrut para tanaga kerja *outsourcing*. Hak yang diterima para pekerja *outsourcing* di perusahaan tempat mereka bekerja tidak setara seperti yang diterima para pekerja tetap diperusahaan tersebut. Padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama seperti halnya pekerja tetap.[2]

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja

[1]Hendy Herijanto. *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Vol. 7 Np, 1, April 2016

[2]Hendy Herijanto. *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Vol. 7 Np, 1, April 2016

menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).[3]

Para pekerja *outsourcing* selalu kalah ketika menghadapi perselisihan dengan perusahaan pengguna jasa. Kebijakan dalam memahami hak pekerja *outsourcing* tampaknya belum terpenuhi. Kondisi ini diperparah oleh kapitalis global dengan jargon-jargon produktivitas, efisiensi dan kompetisinya. Para tenaga kerja tidak mendapat perlakuan dan porsi yang layak sebagai manusia yang bermartabat dalam proses produksi dan dinamika perekonomian. Mereka hanya dipandang sebagai alat produksi yang hampir-hampir tak jauh berbeda dengan mesin produksi lainnya. Ketika para buruh hanya memiliki sumber pendapatan berupa gaji, maka pencapaian kesejahteraan bergantung pada kemampuan gaji dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Dalam kenyataanya, jumlah gaji relatif tetap, sementara itu kebutuhan hidup selalu bertambah (adanya bencana, sakit, sekolah, tambah anak, harga barang naik, listrik, telepon, biaya transportasi, dan lain- lain). Hal ini menyebabkan kualitas kesejahteraan rakyat (termasuk buruh) semakin rendah. Ironis memang, di satu

[3]Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia. 2009) h. 2

sisi perusahaan butuh SDM yang berkualitas dan yang mempunyai etos kerja tinggi, namun di sisi lain mereka tidak menghargai para pekerja.[4]

Menurut Hasibuan mengartikan kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuanya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat", Sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.[5]

Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep *maslahah*[6] . Sejak awal disyariatkanya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat. *Maslahah* menurut al-Bouti adalah: Suatu manfa'at yang ditujukan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutanya.[7]

Sedangkan manfaat menurutnya adalah: Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindar kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut.

---

[4]Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* Bandung DSS Publishing, 2006), h. 45

[5]Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* edisi revisi. (Yogyakarta. Bumi Aksara. 2003) h. 185

[6]Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Jogjakarta: BPFE. 2004) h. 152

[7]Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan.. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah. (*Damaskus: Dar al-Fikr.2005) h. 37

Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar Usul Fikh dengan istilah *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti akan mengkaji bagaimanakah gambaran kesejahteraan pegawai *outsourcing* berdasarkan tiga aspek yaitu *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sumber keuangan di keluarganya. Dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah Potret kesejahteraan pegawai *outsourcing* di IAIN Bengkulu.

Di IAIN Bengkulu terdapat banyak tenaga kerja outsourcing, yaitu pegawai *cleaning service*, tenaga keamanan kantor-kantor, dan kampus yang harus selalu bekerja tepat waktu yang dimulai dari pagi hari dan berakhir pada sore hari. Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Butuh jaminan sosial yang diberikan agar para tenaga kerja tersebut merasa aman dan nyaman dalam melakukan segala pekerjaannya.

Maka dalam hal ini pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para pekerja. Tetapi pada kenyataannya jaminan kesejahteraan ataupun jaminan sosial bagi para pekerja masih menjadi mimpi bagi sebagian orang. Karena tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial atau jaminan kesejahteraan. Kebanyakan Perusahaan masih membatasi siapa saja yang dapat mendapat jaminan kesejahteraan.

Dengan demikian jaminan kesejahteraan terhadap para pekerja tetap dan juga para pekerja kontrak sangat lah penting demi terciptanya kesejahteraan tenaga kerja agar tidak merasa di acuhkan oleh pemerintah maupun perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Potret Kesejahteraan Pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam**".

B. Batasan Masalah

Dari latar belakang di atas maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada *tenaga Outsourcing* yang ada di Kota Bengkulu khususnya lingkungan kampus IAIN Bengkulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah potret kesejahteraan pegawai *Outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam?
2. Bagaimana perspektif ekonomi terhadap potret kesejateraan pegawai outsourcing di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menggambarkan kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui perspektif ekonomi terhadap potret kesejateraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain:

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan penelitian yang selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

   Bagi pengguna jasa *outsourcing* dapat mengetahui keadaan kesejahteraan pegawai *outsourcing*. Sehingga lebih dapat memperhatikan upah dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai *outsourcing*.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama penelitian oleh Istianah Ni'mah yang berjudul Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan

karyawan di PT Spirit Krida Indonesa dalam perspektif Karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti:; pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.[8]

Kedua, Kesejahteraan buruh outsourcing di perusahaan BUMN Bidang Kontruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal.Sistem kerja kontrak atau biasa dikenal sebagai sistem *outsourcing* sudah tidak lagi menjadi hal yang asing di Indonesia. Sistem outsourcing sendiri dapat ditemui di berbagai perusahaan termasuk di BUMN yang notabennya sebagai perusahaan milik negara diantaranya diperusahaan BUMN Bidang kontruksi baja dan bidang logistik Kota Tegal.Sama halnya dengan sistem *outsourcing* di perusahaan lain,buruh *outsourcing* pun harus terpenuhi kesejahteraannya baik kesejahteraan materiil dan non materiil yang dapat dilihat dari kesejahteraan secara umum maupun kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengkumpulkan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji

[8]Istianah Ni'mah . *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 - 317

validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode keabsahan data/triangulasi, dimana metode ini digunakan sebagai pembanding antara hasil wawancara dengan dokumen yang diperoleh di lapangan.Hasil penelitian ini menunjukan bahwa buruh outsourcing tidaks ejahtera secara materiil maupun non materiil. Hal tersebut terlihat dari tidak terpenuhinya aspek kesejahteraan buruh *outsourcing* yang ditinjau dengan menggunakan tujuh indikator kesejahteraan secara umum dan kesejahteraankaryawan. Buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai tenaga kerja secara penuh sehingga mempengaruhi dalam pemenuhan kebutuhan sendiri dan keluarganya, baik pemenuhan secara materiil dan non materiil.

Ketiga, skripsi Priagung Luhur yabg berjudul "Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam". hasil penelitian disimpulkan bahwa Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, apa yang dilakukan oleh CV. Amara kepada para karyawannya dapat dikatakantelah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimana CV. Amara telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya, selain upah ada bentuk kompensasi laindan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta fasilitas BPJS, walaupun pemberian upah (gaji) dan upah lemburyang diberikan belum sesuai dengan UMK Banyumas tahun 2016.Akan lebih baik apabila usaha untuk mensejahterahkan karyawan *outsourcing* CV. Amara diimbangi denganmenyesuaikanperaturan tentang ketenenagakerjaan yang berlaku di Kabupaten Banyumas.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

   a. Jenis Penelitian

      Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang semata-mata bertujuan mengetahui keadaan objek atau peristiwa tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.[9]

   b. Pendekatan penelitian

      Pendekatan yang digunakan dalam peneltian ini adalah pendekatan survei. Pendekatan survei merupakan penelitian yang biasa dilakukan dengan subjek yang banyak, dimaksudkan untuk mengumpulkan pendapat atau informasi mengenai status gejala pada waktu penelitian berlangsung. Informasi yang diperoleh dari penelitian survei dapat dikumpulkan dari seluruh populasi dan dapat pula dari sebagian populasi.[10]

2. Tempat dan Waktu Penelitian

   a. Tempat Penelitian

      Tempat penelitian dilaksanakan di wilayah IAIN Bengkulu yang berada di Kecamatan Selebar dan Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu.

   b. Waktu penelitian

[9]Sutrisno Hadi. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. (Yogyakarta: Andi Ofset. 1991), h. 3

[10]Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*..(Jakarta: Rineka Cipta. 2006), h. 312.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai selesai,

3. Subjek/Informan Penelitian

Subjek/informan dalam penelitian ini adalah seseorang atau kepala keluarga yang bekerja sebagai pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penelitian ini jumlah subjek yang diambil berjumlah 9 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.[11] Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara berencana.

Wawancara berencana adalah wawancara yang pewawancaranya telah mempersiapkan daftar pertanyaan-pertanyaan yang lngkap dan teratur yang akan diajukan.[12] Dalam wawancara terstruktur memuat permasalahan pokok dalam penelitian yaitu potret kesejahteraan pegawai *outsourcing* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Kemudian, dari wawancara tersebut didapatkan data yang lengkap dari semua subjek penelitian sebagai sumber penelitian.

[11]Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta. 2007), h. 308.

[12]Burhan Ashshofa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2013), h. 96.

5. Teknik Analisis Data

Analisa data sebagai proses yang merinci usaha secara formal utuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan proses kerja itu.[13] Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis induktif. Analisis induktif dilakukan dengan penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa yang konkret, kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian serta pentransportasian data kasar dari lapangan[14]. Data yang diperoleh dari wawancara denagn informan merupakan data mentah yang masih bersifat acak-acakan dan harus diolah. Untuk itu peneliti memilih data yang menjawab permasalahan mengenai potret kesejahteraan pegawai *outsourcing di* yang berada di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu selanjutnya data tersebut disederhanakan.

[13]Moleong ,Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2010), h.280

[14]Basrowi & Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta : Rineka Cipta2008), h.208

b. Unitisasi/Kategorisasi Data

Data wawancara dan dokumentasi yang telah disederhanakan kemudian dikelompokkan sesuai dengan kategori yang telah ditentukan. Data tersebut disusun secara sistematis ke dalam kategori dengan sifat masing-masing yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat penting dan pokok. Sehingga data dapat memberi gambaran penelitian yang jelas mengenai mengenai potret kesejahteraan pegawai *outsourcing*.

c. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pada tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi ke dalam laporan yang sistematik untuk selanjutnya dan ditarik kesimpulan. Data disajikan dalam bentuk narasi yang berupa informasi yang berkaitan dengan potret kesejahteraan pegawai *outsourcing*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Defenisi *outsourcing* menurut Yasar[15] ialah penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian maupun secara keseluruhan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Menurut David *outsourcing* adalah sebuah kegiatan ketika perusahaan memutuskan untuk menyerahkan sebagian kekuasaanya ke perusahaan lain yang melakukan tugas-tugas fungsional perusahaan utama, seperti tenaga kerja, sistem informasi, pembagian gaji, akuntansi, layanan kosumen dan bahkan pemasaran.[16]

Sedangkan menurut Greaver dalam Sunyoto *outsourcing* ialah sebuah tindakan dengan mengalihkan sebagian aktivitas internal persusahaan yang terjadi secara berulang kali dan hak pengambilan keputusan kepada penyedia luar, sesuai kesepakatan kontrak di awal. Karena kegiatan-kegiatannya mencakup kegiatan yang berulang dan menggunakan kontrak, *outsourcing* lebih dari sekedar konsultasi. Pada kenyataannya tidak hanya kegiatan yang dialihkan tetapi juga faktor

[15]Iftida Yasar. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia.2012) h. 20.

[16]Fred R David. *Strategic Management*. Florence, (South Carolina: Global Edition. Pearson Higher Education.2011) h.193.

produksi dan terkadang hak pengambilan keputusan. Faktor-faktor produksi adalah berbagai sumber daya yang membuat aktivitas terjadi meliputi orang, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lainnya. Hak pengambilan keputusan adalah tanggung jawab untuk mengambil keputusan terkait beberapa elemen pada aktivitas yang dialihkan.[17]

Rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk setiap calon pegawai yang di terima harus dilema oleh status kepegawaian yaitu karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam perusahaan. Status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga/buruh tidak tetap", buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial.[18]

Dalam pengertian umum, istilah outso*u*rcing diartikan sebagai *contract* (*work out*), menurut Primbada dalam Safira mengatakan bahwa "*Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan san atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi ataupun sebuah unit dalam perusaaan". Menurut penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* atau alih daya merupakan pemindahan tanggung jawab tenaga

[17]Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Center for Academic Publishing Service. 2013), h. 260.

[18]Basir Barthos. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h. 19.

kerja dan tugas-tugas dari proses bisnis yang awalnya dilakukan dalam perusahaan dan dipndahkan pada pihak ketiga sebagai penyedia jasa dimana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi dan kriteria yan telah disepakati oleh kedua belah pihak (pengguna dan penyedia jasa). perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instalasi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu.[19]

2. Tipe-tipe *Outsourcing*

Tipe-tipe *outsourcing* menurut Indrajit dan Djokopranoto dalam Sunyoto[20] ialah:

a. *Contracting*

Contracting adalah bentuk penyerahan aktivitas perusahaan ada pihak ketiga yang paling sederhana dan merupakan bentuk yang paling lama. Biasanya menyangkut kegiatan yang sederhana atau jenis layanan tingkat rendah.

b. *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan pemberi jasa yang menspesialisasikan dirinya

[19]Safira Wahyuningtyas Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). Universitas Brawijaya.

[20]Elisa, Anis, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing. Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2009). h. 267.

pada jenis pekerjaan yang akan diserahkan. Dengan demikian diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut.

c. *Insourcing*

Insourcing adalah perusahaan mengambil atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan berbagai motivasi.

d. *Co-sourcing*

Co-sourcing ialah jenis hubungan pekerjaan dan aktivitas dimana hubungan antar perusahaan lebih erat dari sekedar hubungan *outsourcing* biasa.

e. *Benefit-based-relationship*

Benefit-based-relatinship ialah hubungan *outsourcing* dimana sejak semula kedua belah pihak mengadakan investasi bersama, dengan pembagian pekerjaan tertentu. Maka kedua belah pihak akan saling mendukung dan saling ketergantungan antar satu sama lain.

3. Manfaat *Outsourcing*

Manfaat *outsourcing* yang dikemukakan oleh Yasar ialah:

a. Manfaat bagi pemerintah:

1) Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomi nasional.
2) Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil karena perusahaan berbentuk koperasi maupun usaha kecil.
3) Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum

karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

b. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja:

1) *Outsourcing* akan mempercepat pertumbuhan industri yang pada gilirannya akan mendorong ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat.
2) Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi.
3) Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi.
4) Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat.
5) Dapat menjadi jembatan untuk karir yang sesungguhnya.

b) Manfaat bagi perusahaan:

1) Meningkatkan fokus perusahaan inti. Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan inti bisnisnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli, maka perusahaan bisa fokus pada bisnis inti.
2) Penghematan dana kapital. *Outsourcing* memberikan fleksibilitas keuangan pada perusahaan.
3) Efisiensi biaya operasional. *Outsourcing* dapat mengurangi biaya operasional.

4) Memperoleh sumber daya manusia yang lebih profesional, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang profesional sebab karyawan *outsourcing* biasanya dibekali kemampuan dan keterampilan yang cukup mengenai bidang–bidang yang ditangani.

4. Landasan Yuridis *Outsourcing*

Peraturan hukum *outsourcing* diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, dan 66 sebagai berikut:

Menurut Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnyamelalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secaratertulis."

Menurut Pasal 65 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

a. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalamayat (1) harus memenuhi syaratsyarat sebagai berikut:
   a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
   b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
   c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
   d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

e) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

f) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

g) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

h) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diaturdalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

i) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

j) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

k) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja

pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undangundang ini.

3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerjaantara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

5. Perjanjian dalam *outsourcing*

Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* harus memenuhi ketentuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, dan perjanjian yang dibuat oleh kedua perusahaan secara tertulis.[21]

Syarat dari pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

[21]Setiawan, R, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, (Bandung, Putra Abardin 2007), h. 133

a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
b. Dilakukan dari perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
e. Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
f. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan.

Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat, yaitu:

a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan dan atauPerjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
c. Pemenuhan hak-hak seperi perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa

a) *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan
b) outsourcing, maka pada waktu bersamaan berakhir pula kontrak kerja
c) antara karyawan dengan perusahaan outsourcing.[22]

B. Kesejahteraan Karyawan

1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan menurut Dodge et al ialah sesuatu yang tidak bisa didefenisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur. Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan[23] adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.[24]

Sedangkan pengertian kesejahteraan karyawan menurut Yoder dalam Hasibuan ialah kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. [25]

[23] Hasibuan. h. 185
[24]Dodge, R., et al. *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania: United States of America. 2012) h. 3
[25] Hasibuan. h. 186

2. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Bockerman et al[26] terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

a. Kepuasan kerja: Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.
b. Ketidakpastian: Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya.
c. Kecelakaan kerja: Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan.
d. Risiko: Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja.
e. Tidak ada promosi: Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan.
f. Tidak ada suara: Tidak memiliki hak untuk berpendapat.
g. Diskriminasi: Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu.
h. Intensitas kerja: Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.

3. Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan

[26]Bockerman, P. dan Maliranta, M. *Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Siver Lining?* (Helsinki. 2012) h. 5

yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan adalah :

a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
d. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan.
e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Inonesia.
j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.[27]

4. Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan ialah:

[27]Hasibuan. h. 187

a. Dari segi ekonomis:
    1) Uang pensiun.
    2) Uang makan.
    3) Uang transportasi.
    4) Uang hari raya.
    5) Bonus atau gratifikasi.
    6) Uang duka kematian.
    7) Pakaian dinas.
    8) Uang pengobatan.
b. Fasiltas:
    a) Tempat ibadah.
    b) Kafetaria.
    c) Olahraga.
    d) Kesenian.
    e) Pendidikan atau seminar.
    f) Cuti dan cuti hamil.
    g) Koperasi.
    h) Izin.
c. Pelayanan:
    a) Puskesmas atau dokter.
    b) Jemputan karyawan.
    c) Penitipan bayi.
    d) Bantuan hukum.

e) Penasihat keuangan.

f) Asuransi.

g) Kredit rumah.[28]

5. Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep *maslahah*. Sejak awal disyariatkanya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat. *Maslahah* menurut al-Bouti adalah: Suatu manfa'at yang ditujukan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutanya. [29]

Sedangkan manfaat menurutnya adalah: Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindar kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut.

Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar Usul Fikh dengan istilah *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat.*[30]

[28]Hasibuan. h. 188

[29]Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Jogjakarta: BPFE. 2004) h 152

[30]Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan.. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah*.. h 131

a. *Al-dharuriyyat* (Kebutuhan Primer)

Al-dharuriyyat (kebutuhan primer) adalah sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan agama (akhirat) dan dunia. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan *dharuriyyat* sesuai dengan urutanya dimulai dari; *hifzh ad-din, hifzh an-nafsi, hifzh al-aql, hifzh an-nasl,* dan *hifzh al-mal*[31].

Pertama, terlindunginya hak berkeyakinan sesuai kepercayaan yang dianut (*Hifzh ad-din*). Dalam hal ini disariatkannya rukun iman dan rukun Islam, sedangkan untuk menjaganya disariatkanya *Uqubat* bagi yang keluar dari agama atau penistaan terhadap agama.[32]

Kedua, terlindunginya jiwa (*hifzh an-nafsi*). Hal ini terwujud melalui makan dan minum, sandang dan papan serta apa-apa yaang berkaitan dengan terpeliharanya kehidupan. Sedangkan untuk menjaganya melalui disariatkanya berbagai macam bentuk *uqubaat, qisos, diyat dan kafarat*.[33]

Ketiga, terlindunginya hak untuk berpikir bebas (*hifzh al-aqli*). Hal ini bisa diwujudkan misalnya, melalui makan bergizi. Sedangkan

[31]Istianh Ni'mah *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia.* Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 – 317

[32]Al-Bouti, h.131

[33]Uwiyono, Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 23

untuk menjaganya (memelihara akal) melalui diharamkanya *khamr* serta *uqubat* bagi peminum *khamr*.[34]

Keempat, terlindunginya hak reproduksi (*hifzh an-Nasli*). Untuk mewujudkan hal ini maka disyariatkan pernikahan, dan kewajiban memberi nafkah, sedangkan untuk menjaganya syariat melarang adanya perzinaan, serta penetapan *hudud*.[35]

Kelima, terlindunginya hak kepemilikan atas barang dan jasa (*hifzh al-mal*). Untuk mewujudkan hal ini, maka disyariatkan transaksi (*mu'amalah*). Sedangkan untuk menjaganya syariat melarang segala bentuk pencurian, menerapkan *uqubat* bagi pelakunya dan termasuk memakan harta orang lain secara dzalim.

Untuk menjaga eksistensi kebutuhan *dharuriyat*, menurut penulis tampaknya faktor ekonomi merupakan sesuatu yang esensial, dalam konteks *hifdz ad-din* misalnya, Nabi pernah bersabda: "*Hampir saja fakir itu* (*menjerumuskan*) *pada kekufuran, dan hampir saja* (*hasud*) *itu mendahului qadar Allah*).[36]

Hadis di atas secara eksplisit mengisyaratkan bahwa, kemiskinan bisa menjerumuskan pada kekufuran (merusak akidah). Menurut Al-munawi *fakir,* dapat menyebabkan seseorang berbuat hasud terhadap orang kaya, sedangkan hasud itu sendiri dapat memakan kebaikan, serta *fakir* dapat menyebabkan muculnya sikap patuh kepada orang kaya,

[34]Subekti, R. *Aneka Perjanjian*. (Jakarta: PT Intermasa, 2001), h. 43.

[36]Istianh Ni,Mah *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia.* Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 – 317

sehingga dikhawatirkan dapat menodai harga dirinya serta dapat meretakkan agamanya. Selain itu, *fakir* dapat mengakibatkan munculnya sikap tidak rela terhadap keputusan Tuhan, serta benci terhadap rizki yang ia terima. Oleh karena itu Nabi pun meminta perlindungan dari kefakiran.[37]

b. *Al-hajiyat* (Kebutuhan Sekunder)

Maslahah yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran dan kemudahan kepada mereka yang membutuhkan (sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Derajat kebutuhan ini berada setelah kebutuhan *dharuriyat*, artinya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi tidak akan menyebabkan adanya kerusakan bagi manusia sebagaimana kebutuhan *dharuriyat*, akan tetapi akan menyebabkan adanya *masyaqqat*. Sebagai contoh, dalam konteks adat, diperbolehkan menikmati makan dan minuman enak, pakaian dan rumah (di atas layak). Jika hal ini ditarik dalam konteks kesejahteraan karyawan *outsourcing*, maka dimensi-dimensi kesejahteraan yang termasuk dalam kategori *hajiyat*, adalah sebagai berikut:

Pertama Pelatihan atau pendidikan, di samping dapat mengembangkan SDM karyawan, pelatihan atau pendidikan juga membawa keuntungan bagi perusahaan. Di samping itu, melihat fakta dilapangan bahwa mayoritas pekerja *outsourching* adalah tamatan SLTA atau sederajat, maka hanya dengan bekal ijazah SLTA, jika sewaktu-

[37] Triyanto, Djoko, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Bandung: Mandar Maju, 2004), h. 23

waktu mereka tidak dipekerjakan lagi tentu mereka akan kesulitan mencari kerja yang lebih baik daripada menjadi pekerja *outsourching*.

Kedua: Asuransi Kesehatan dan ijin bekerja karena sakit. Pihak manajemen harus juga memperhatikan kondisi fisik pekerjanya, karena pekerja bukanlah mesin yang senantiasa bisa dipekerjakan tanpa henti. Pada umumnya, kadang kesehatan mereka juga mengalami penurunan, maka pada saat kondisi seperti ini mereka membutuhkan waktu untuk istirahat untuk memulihkan kondisi mereka. Di samping itu, pada saat kondisi mereka sedang sehat pun, kadang dalam diri mereka muncul rasa khawatir akan biaya perawatan ketika suatu saat mereka sedang mengalami sakit, hal tersebut memang wajar adanya karena seperti diutarakan oleh Teori Maslow, bahwa diantara kebutuhan yang ada dalam diri manusia antara lain kebutuhan rasa aman, termasuk kepastian rasa aman adalah adanya jaminan bilamana sewaktu-waktu mereka mengalami kondisi sakit, hingga membutuhkan beaya perawatan rumah sakit, sedangkan gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk hal itu.

Ketiga: Bantuan Pengajuan Pinjaman,

c. *Al-tahsiniyyat* (Kebutuhan Tersier)

Al-tahsiniyyat (kebutuhan tersier) adalah maslahah yang dituntut oleh *muru'ah* dan bertujuan untuk mengambil adat-adat yang baik serta sesuai etika, jika hal ini tidak terpenuhi tidak akan mengancam eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan *dharuriyat* dan tidak

mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan *hajiyat* akan tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap jelek oleh orang berakal. Kebutuhan ini berada pada tingkatan ketiga setelah *dharuruyat*, dan *hajiyat. Al-Tahsiniyat,* jika diaplikasikan dalam konteks kesejahteraan karyawan *outsourcing*, menurut penulis adalah program kesejahteraan itu sendiri, karena yang dimaksud dengan program kesejahteraan karyawan adalah imbalan di luar gaji atau upah (kompensasi langsung), atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan dan pemberianya tidak berdasarkan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan atas keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji.

6. *Outsourcing* Perspektif Fikih

Outsourcing adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. dalam hal ini karyawan mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan, hal ini sama dengan konsep *ijarah*. Al-Malibari menjelaskan

bahwa *Ijarah* adalah *Memilikkan suatu manf'at dengan adanya pengganti sesuai dengan syarat-syarat* (tertentu) .[38]

Dengan mencermati unsur-unsur ijârah tersebut, dapat memastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan (أرباب العمل وعمالهم merupakan bagian dari-pada ijârah. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan/buruh sebagai *ajîr*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istighlal*). Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas. Demikianlah beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah. Dengan demikian dibolehkan seorng *musta'jir* (penyewa) menyewakan kembali barang sewaannya kepada orang lain, baik dengan *ujrah* (upah) yang sama, lebih besar, maupun lebih kecil daripada *ujrah* pertama. Juga sama dengan bolehnya *ajîr* yang menerima kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan, mengalihkan pekerjaan itu kepada *ajîr* lain dengan upah yang sama, lebih besar, atau lebih kecil daripada upah pertama. Pengusaha jasa *outsourcing* tak ubahnya seorang pemborong yang memiliki banyak karyawan dan mempekerjakan mereka pada proyek perbaikan jalan atau pembangunan rumah milik warga misalnya. Al-

[38]Istianah Ni'mah. *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia.* Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 – 317

Nawawiy dan Ibn Qudâmah mengemukakan masalah ini di dalam kitab al-Majmû`[39]

Rukun *Ijarah* ada empat (al-Khin & al-Bugha,)[40], yaitu:

a. Kedua belah pihak yang saling bertransaksi. Dengan syarat keduanya harus benar-benar cakap melakukan transaksi (balig dan berakal), dan tidak dibawah pengampuan (*mahjur*).
b. *Sighat* (Ijab dan Kabul). Dengan sarat, ijab dan Kabul harus sesuai, antara ijab dan Kabul tidak terpisah dengan waktu yang lama dengan ucapan lain, dan sighat tersebut tidak digantungkan dengan sarat. Misalnya, jika zaid datang maka aku akan menyewakan ini kepadamu dengan harga sekian.
c. Manfa'at. (jasa). Adapun sarat manfa'at adalah *pertama* manfaat tersebut mempunyai nilai, baik menurut syara' maupun *u'rf*. *Kedua*, manfaat tersebut dapat diserahkan oleh *Mu'ajjir* (yang menyewakan) kepada *Musta'jir* (penyewa), *Ketiga*, hasil dari manfaat tersebut untuk *Musta'jir*, *Ke empat*, manfa'at tersebut tidak bertujuan untuk mengambil atau menguasai suatu barang. Oleh karena itu tidak boleh menyewa kebun untuk memiliki buahnya, karena asal dari ijarah adalah untuk memiliki manfa'at, sedangkan mengambil buahnya adalah bentuk konsumtif, dan *Kelima*, manfaat tersebut jelas bagi kedua belah fihak, baik benda, sifat dan kadarnya.

[39] http://www.nu.or.id/post/read/48283/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam-fiqih

[40] Istianah Ni'mah . *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan* PT Spirit Krida Indonesia. Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 – 317

d. Upah. Dalam Ijarah, upah disaratkan sebagaimana sarat yang berlaku dalam Tsaman (harga), yang ada dalam akad jual beli, karena substansi ujrah adalah tsaman (harga) manfa'at yang dimiliki melalui akad ijarah. Adapun sarat-saratnya adalah a) tidak berupa barang najis, b) bisa diambil manfa'atnya, c) bisa diserahkan, d) Penyewa mempunyai kekuasaan untuk menyerahkan upah tersebut, dan, e) diketahui oleh kedua belah pihak.

C. Konsep Kesejahteraan dalam Islam

Dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia tidak akan mampu menyelesaikannya atau memperolehnya tanpa bantuan orang lain, sebagaimana yang ditegaskan oleh Ibnu Khaldun dalam bukunya Muqaddimah bahwa "Manusia adalah makhluk sosial", manusia akan membutuhkan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, seorang pedagang membutuhkan mitra dagang untuk menjual barangbarangnya dan juga membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan atau memproduksi bahan baku menjadi barang yang bisa dikonsumsi.

Selain itu manusia juga membutuhkan lembaga atau institusi yang memfasilitasi, melindungi dan mengatur berbagai norma-norma dan aturan-aturan yang memudahkan bagi mereka untuk memenuhi kebutuhannya, dalam istilah modern lembaga tersebut dikenal dengan "Pemerintah", Para pencetus kemerdekaan bangsa Indonesia telah merumuskan kesejahteraan sebagai tujuan bangsa dalam batang tubuh UUD 1945 dan telah menjabarkannya dalam Bab perekonomian nasional dan kesejahteraan social dalam pasal 33 UUD 1945

dengan menegaskan bahwa Fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara, sayangnya harapan dan cita-cita tersebut masih jauh dari kenyataan.

Bagi pemerintah kesejahteraan seringkali diukur dengan nilai GNP perkapita, yang merupakan rasio perbandingan antara nilai GNP dengan jumlah penduduk, namun demikian jika melihat realita di tengah masyarakat, maka kita akan menyimpulkan bahwa pengukuran kesejahteraan dengan menggunakan GNP perkapita belum tepat, karena di kalangan masyarakat pedesaan masih sangat banyak orang-orang yang hidup di bawah standar kelayakan hidup.[41]

Chapra menggambarkan secara jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan salah satu bagian dari Syariat Islam, tentu mempunyai tujuan yang tidak lepas dari tujuan utama Syariat Islam. Tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (*falah*), serta kehidupan yang baik dan terhormat (*al-hayah al-thayyibah*). Ini merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan *materialistic*[42].

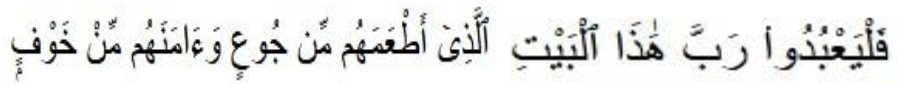
Menurut Imam Al-Ghazali kegiatan ekonomi sudah menjadi bagian dari kewajiban sosial masyarakat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, jika hal itu

[41]Amirus Sodiq. Konsep Kesejahteraan Dalam Islam. *EQUILIBRIUM*, Vol. 3, No. 2, Desember 2015

[42]Umer Chapra. *Masa Depan Ilmu Ekonomi (Sebuah Tinjauan Islam)*, (Jakarta: Gema Insani Press. 2001) h. 102

tidak dipenuhi, maka kehidupan dunia akan rusak dan kehidupan umat manusia akan binasa. Selain itu, Al-Ghazali juga merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu:Pertama, Untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Kedua, Untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan Ketiga, Untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan[43].

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat Quraisy (106) : (3-4),



Artinya: Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut"[44]

Berdasarkan ayat di atas, maka kita dapat melihat bahwa indicator kesejahteraan dalam Al-Qur'an tiga, yaitu menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut. Indicator pertama untuk kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka'bah, indicator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indicator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan, kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang

[43]Al-Ghazali, Abu Hamid.. *Al Mustashfa min Ilmi Al Ushul*, Vol. 2, Madinah: Universitas Islam madinah. 1991), h. 482

[44]Al-Qur'an surat ayat 3-4

mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas merupakan indicator utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki) seseorang sebagaimana yang dialami oleh penduduk Bhutan, Negara yang memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dan merupakan negara paling aman di dunia. [45]

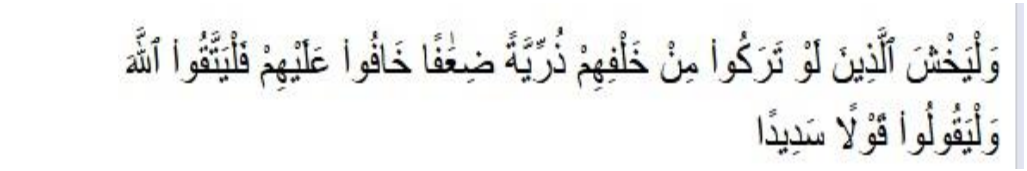
Indikator kedua adalah hilangnya rasa lapar (terpenuhinya kebutuhan konsumsi), ayat di atas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indicator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam surat Quraisy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemerasan, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya.[46]

Sedangkan indikator yang ketiga adalah hilangnya rasa takut, yang merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain banyak terjadi di tengah masyarakat,

[45]Amirus Sodiq. *Konsep Kesejahteraan Dalam Islam. EQUILIBRIUM,* Vol. 3, No. 2, Desember 2015.

[46]Athiyyah, Muhyi al Din. *Al Kasysyaf al Iqtishadi Li Ayat al Qur'an al Karim*, Riyadh: Al Dar al Ilmiyah Lil Kitab al Islami. 1992) h. 370.

hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan. Ayat lain yang menjadi rujukan bagi kesejahteraan terdapat dalam Al-Qur'an surat An-nisaa' (4) : (9) berikut ini:


وَلْيَخْشَ ٱلَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا۟ مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَٰفًا خَافُوا۟ عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَلْيَقُولُوا۟ قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya "*Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar*".[47]

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain Islam (dengan segala aturannya) sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spiritual.

Chapra menggambarkan secara jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi Islam yang merupakan salah satu bagian dari Syariat Islam, tentu mempunyai tujuan yang tidak lepas dari tujuan utama Syariat Islam.

[47] Al-Qur'an surat An-nisaa' ayat 9.

Tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (*falah*), serta kehidupan yang baik dan terhormat (*al-hayah al-thayyibah*). Ini merupakan definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistic

Pertumbuhan ekonomi merupakan sarana untuk mencapai keadilan *distributive*, karena mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang baru, dengan terciptanya lapangan kerja baru maka pendapatan riil masyarakat akan meningkat, dan ini merupakan salah satu indicator kesejahteraan dalam ekonomi Islam, tingkat pengangguran yang tinggi merupakan masalah yang memerlukan perhatian serius seperti halnya dalam ekonomi kapitalis, hanya saja dalam pemikiran liberal, tingkat pengangguran yang tinggi bukan merupakan indicator kegagalan system ekonomi kapitalis yang didasarkan pada pasar bebas, hal itu dianggap sebagai proses transisional, sehingga problem itu dipandang akan hilang begitu pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan.

Menurut Imam Al-ghazali kegiatan ekonomi sudah menjadi bagian dari kewajiban social masyarakat yang telah ditetapkan oleh Allaj Swt, jika hal itu tidak dipenuhi, maka kehidupan dunia akan rusak dan kehidupan umat manusia akan binasa.

Selain itu, Al-ghazali juga merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu: Pertama, Untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Kedua, Untuk menciptakan kesejahteraan

bagi dirinya dan keluarganya dan Ketiga, Untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan.

Tiga kriteria di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi jika kebutuhan mereka tercukupi, kesejahteraan sendiri mempunyai beberapa aspek yang menjadi indikatornya, di mana salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang yang bersifat materi, kesejahteraan yang oleh Al-ghazali dikenal dengan istilah (*al-mashlahah*) yang diharapkan oleh manusia tidak bisa dipisahkan dengan unsur harta, karena harta merupakan salah satu unsur utama dalam memenuhi kebutuhan pokok, yaitu sandang, pangan dan papan.

Al-ghazali juga menegaskan bahwa harta hanyalah wasilah yang berfungsi sebagai perantara dalam memenuhi kebutuhan, dengan demikian harta bukanlah tujuan final atau sasaran utama manusia di muka bumi ini, melainkan hanya sebagai sarana bagi seorang muslim dalam menjalankan perannya sebagai khalifah di muka bumi di mana seseorang wajib memanfaatkan hartanya dalam rangka mengembangkan segenap potensi manusia dan meningkatkan sisi kemanusiaan manusia di segala bidang, baik pembangunan moral meupun material, untuk kemanfaatan seluruh manusia. Dalam kosep ekonomi Islam, uang adalah barang public, sedangkan modal adalah barang pribadi, uang adalah milik masyarakat, sehingga orang yang menimbun uang (dibiarkan tidak produktif) maka orang tersebut telah mengurangi jumlah uang beredar, dan hal ini dapat menyebabkan perekonomian Amirus menjadi lesu, jika uang diibaratkan darah, maka

perekonomian yang kekurangan uang sama halnya dengan tubuh yang kekurangan darah, karena itulah menimbun uang sangat dilarang dalam Islam[48]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dapat diperoleh dengan membentuk mental menjadi mental yang hanya bergantung kepada Sang Khalik (bertaqwa kepada Allah SWT.), dan juga berbicara dengan jujur dan benar, serta Allah SWT. Juga menganjurkan untuk menyiapkan generasi penerus yang kuat, baik kuat dalam hal ketaqwaannya kepada Allah SWT. Maupun kuat dalam hal ekonomi.

.

[48]Karim, h. 21

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Objek pelitian dalam penelitian ini adalah pegawai outsourcing dan kesejahteraan dalam perspektif Islam. Berikut gambaran umum objek penelitian.

A. Pegawai *Outsourcing*

Menurut Soewondo *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing.*[1]

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan jasa *outsourcing.*[2]

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* (kontrak) adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bila merujuk kepada aturan yang berlaku, jenis hubungan kerja PKWT hanya dapat diterapkan empat untuk jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan yang bersifat musiman,

[1]Candra Suwondo,, *Outsourcing Implementasi di indonesia*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004) h. 3

[2]Muhammad Faiz,. *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2007) h. 3

pekerjaan dari suatu usaha baru, produk baru atau kegiatan baru, serta pekerjaan yang sifatnya tidak teratur (pekerja lepas).[3]

B. Sistem Kerja Outsourcing

Belakangan ini berbagai perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing kian meningkat sehingga kata outsourcing menjadi terdengar akrab di telinga kita. Sayangnya meskipun begitu, masih banyak diantara calon pekerja yang belum paham benar, apa sebenarnya yang dimaksud tenaga kerja outsourcing itu sendiri.

Bila merujuk pada **Undang Undang No. 13** Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Outsourcing (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing. Awalnya, perusahaan outsourcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau cleaning service. Namun saat ini, penggunaan outsourcing semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.

Dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

---

[3]Budiadji, D. *Karyawan Kontrak dan Outsourcing.* Diakses dari http://www.karirup.com/2008/06/karyawan-kontrak-dan-outsourcing-apa-itu/. tanggal 11 Desember 2018

Meski menguntungkan perusahaan, namun sistem ini merugikan untuk karyawan outsourcing. Selain tak ada jenjang karier, terkadang gaji mereka dipotong oleh perusahaan induk. Bayangkan, presentase potongan gaji ini bisa mencapai 30 persen, sebagai jasa bagi perusahaan outsourcing. Celakanya, tidak semua karyawan outsourcing mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan outsourcing atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu.

Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Nanti, oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, karyawan akan dikirimkan ke perusahaan lain (klien) yang membutuhkannya.

Dalam sistem kerja ini, perusahaan penyedia jasa outsource melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan. Selanjutnya mereka menagih ke perusahaan pengguna jasa mereka. Karyawan outsourcing biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing, bukan dengan perusahaan pengguna jasa. Jangka waktu perjanjian. Pastikan perjanjian sesuai dengan masa kerja yang ditawarkan. Perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pemberi kerja hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan penyedia jasa,

maka pada waktu yang bersamaan, berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerjaJumlah yang akan diterima serta waktu pembayaran sesuai dengan yang telah disepakati, tidak dipotong oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.[4]

C. Posisi dan Tugas.

Penyelesaian perselisihan dalam *outsourcing* (Alih Daya) problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan *outsourcing* maupun adanya perselisihan antara karyawan outsourcing dengan karyawan lainnya.

Menurut pasal 66 ayat 2 huruf c Undang Undang no.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Jadi walaupun yang dilanggar oleh karyawan *outsourcing* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa. Tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pemberi kerja dengan karyawan outsourcing secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (user).

Dia enggan namanya disebut karena khawatir bisa kehilangan pekerjaan. Kuda besi miliknya menjadi saksi bisu upayanya mencari penghidupan. Dia membelinya dengan cara mencicil dari hasil bekerja sebagai tenaga pengamanan di sebuah bank. Jarum jam menunjukkan pukul 06.00

[4]Indonesia. *Undang Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* http://www.hrcentro.com/

WIB. Sepeda motor itu pun diengkol Iman dan mesinnya mulai bekerja. Perseneling dioper ke gigi satu dan Iman pun melaju bersama roda dua kesayangannya membelah jalanan kota. Iman adalah potret seorang pekerja alih daya (*outsource*). Dia tidak melanjutkan pendidikan selepas lulus sekolah menengah umum karena terbentur biaya. Penghasilan orang tuanya tak mencukupi buat mengantar dia mencicipi bangku kuliah. Adiknya pun ada tiga dan masih menempuh pendidikan. Maka dari itu dia memilih bekerja buat membantu ayah ibunya. Sudah 19 tahun dia menjadi tenaga *outsource*. Dia mulanya melamar ke sebuah perusahaan penyalur tenaga alih. Sempat berpindah perusahaan dua kali karena kecewa.

Iman mau berbagi kisahnya saat berbincang santai selepas pulang kerja. Jika menuruti hatinya, Iman enggan bekerja sebagai buruh alih daya. Kini dia mengabdikan diri di perusahaan tenaga keamanan tak terlampau jauh dari rumahnya. Namun, adiknya juga masih butuh dibiayai. Menurut dia, para pekerja outsource kerap mengalami dilema. Tidak berdaya ketika dihadapkan dengan peraturan perusahaan yang tak terbuka soal potongan gaji. Ingin menolak tetapi dia menyadari mencari pekerjaan di masa kini memang sulit. Jika tak mau, toh perusahaan bisa dengan mudah mendepaknya dan mencari penggantinya. Serba salah buat Iman. Persoalan serupa bukan cuma dialami Iman. Ratih (24) dan Yudi (24), juga bukan nama sebenarnya, juga tahu bagaimana kesulitan para pekerja alih daya saat mempertanyakan bayaran. Menurutnya, hal itu membikin mereka menjadi naik darah.

Keduanya bekerja menjadi petugas kebersihan di sebuah tempat yang sama, berada Mereka ditempatkan di dua tempat. Ratih pertama mengetahui soal praktik tidak jujur itu dari obrolan sejawat di lapangan.

Ratih sempat mempertanyakan itu kepada bagian sumber daya manusia dan keuangan kantornya. Kenapa perusahaan masih tega menyunat gajinya yang jumlahnya mepet dengan patokan Upah Minimum Regional itu. Jawaban dia terima seolah malah menantang..Yudi lebih memilih diam ketika tahu upah bulanannya kerap dipotong dengan bermacam alasan. Pesangon, Jamsostek, apalagi Tunjangan Hari Raya. Padahal dengan sistem kerja seperti itu dia bisa saja tiba-tiba diputus kontraknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kesejahteraan yang angakat dalam penelitian berdasarkan konsep kesejahteraan berdasarkan Islam yaitu *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*. Wawancara yang dilaksanakan ditempat bekerja subjek yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu karyawan outsourcing yang bekerja di IAIN Bengkulu yang berjumlah 9 orang, terdiri dari 3 orang satpam, 3 orang cleaning servis dan 3 orang driver. Adapun hasil wawancara peneliti dengan reponden penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *dhoruriyat* atau Kebutuhan Primer.

   a. Responden 1

      Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA.

      Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA.

      Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

      Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: Ya dan jaminan kesehatan.

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

b. Responden 2

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian?Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

c. Responden 3

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: Ya

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantai dan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

d. Responden 4

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA.

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA.

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA.

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

e. Responden 5

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja?Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

f. Responden 6

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

g. Responden 7

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

h. Responden 8

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian?

Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik?Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA.

i. Responden 9

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya? Jawaban: YA

Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian? Jawaban: YA

Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik? Jawaban: YA

Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan? Jawaban: YA

2. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *Al-Hajiyat* atau Kebutuhan Sekunder.

a. Responden 1

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak dan keluarga mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak, hanya saya saja.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: ya, hanya di koperasi saja.

b. Responden 2

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja?Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: YA

c. Responden 3

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: Tidak

d. Responden 4

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak dan keluarga mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak, hanya saya saja.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: tidak

e. Responden 5

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja?Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: YA

f. Responden 6

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: **YA**

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: Tidak

g. Responden 7

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: YA

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: YA

h. Responden 8

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: YA

i. Responden 9

Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan? Jawaban: Tidak

3. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *Al-tahsiniyyat* atau Kebutuhan Tersier.

a. Responden 1

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

b. Responden 2

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

c. Responden 3

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

d. Responden 4

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

e. Responden 5

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak. Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

f. Responden 6

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

g. Responden 7

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

h. Responden 8

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak.

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

i. Responden 9

Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja? Jawaban: YA

Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar? Jawaban: Tidak

Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji? Jawaban: Tidak

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan mewawancarai 9 orang subjek penelitian tentang kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu ditemukan beberapa kemaslahatan tentang kesejahteraan pegawai yang terpenuhi dan belum terpenuhi.

Hasil wawancara tentang dimensi *Al-dharuriyyat* (kebutuhan primer) di ketahui bahwa untuk kebutuhan *Al-dharuriyyat* ke semua responden menjawab “YA” artinya dapat dikatakan bahwa kesejahteraan untuk kebutuhan primer telah terpenuhi. Pada dimensi *Al-Hajiyat* atau Kebutuhan Sekunder sebagian responden menjawab “YA” dan sebagian “Tidak”. Bagian pertanyaan

yang menyangkut asuransi kesehatan beberapa responden menjawab tidak. artinya dapat dikatakan bahwa kesejahteraan untuk kebutuhan sekunder terpenuhi sebagian. Selanjutnya, pada dimensi *Al-tahsiniyyat* atau Kebutuhan Tersier pada umumnya responden menjawab "Tidak" dan sebagian "Ya" Artinya: dapat dikatakan bahwa kesejahteraan untuk kebutuhan tersier belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara tersbut dapat di simpulkan bahwa, gambaran kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dapat dikatakan sedang, dalam artian untuk Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang paling dominan terpenuhi, kebutuhan sekunder terpenuhi sebagian dan untuk kebutuhan tersier belum terpenuhi. Gambaran kesejahteraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dapat dikatakan sedang (tidak miskin), dalam artian untuk *Al-dharuriyyat* (kebutuhan primer) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang paling dominan terpenuhi, *Al-Hajiyat* kebutuhan sekunder terpenuhi sebagian dan untuk *Al-tahsiniyyat* kebutuhan tersier belum terpenuhi. Walaupun dikatakan kategori tidak miskin namun, kepasrahan para pekerja dalam menerima kondisinya, menunjukkan bahwa mereka sesungguhnya memiliki posisi tawar yang rendah. Jaminan sosial yang terbatas, tidak adanya keamanan bekerja maupun jaminan pengembangan karir serta buruknya hubungan industrial, menegaskan bahwa kondisi pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu belum sejahtera.

Outsourcing adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. dalam hal ini karyawan mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan, hal ini sama dengan konsep *ijarah*. Al-Malibari menjelaskan bahwa *Ijarah* adalah *Memilikkan suatu manf'at dengan adanya pengganti sesuai dengan syarat-syarat* (tertentu) .[1]

Dengan mencermati unsur-unsur ijârah tersebut, dapat memastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan (أرباب العمل وعمالهم merupakan bagian dari-pada ijârah. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan/buruh sebagai *ajîr*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istighlal*). Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas. Demikianlah beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah. Dengan demikian dibolehkan seorng *musta'jir* (penyewa) menyewakan kembali barang sewaannya kepada orang lain, baik dengan *ujrah* (upah) yang sama, lebih besar, maupun lebih kecil daripada *ujrah* pertama.

[1]Istianah Ni'mah . *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 – 317

Juga sama dengan bolehnya *ajîr* yang menerima kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan, mengalihkan pekerjaan itu kepada *ajîr* lain dengan upah yang sama, lebih besar, atau lebih kecil daripada upah pertama. Pengusaha jasa *outsourcing* tak ubahnya seorang pemborong yang memiliki banyak karyawan dan mempekerjakan mereka pada proyek perbaikan jalan atau pembangunan rumah milik warga misalnya. Al-Nawawiy dan Ibn Qudâmah mengemukakan masalah ini di dalam kitab al-Majmû`[2]

Kesejahteraan menurut Dodge et al ialah sesuatu yang tidak bisa didefenisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur. Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan[3] adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Sedangkan pengertian kesejahteraan karyawan menurut Yoder dalam Hasibuan ialah kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. [4]

Menurut Imam Al-Ghazali kegiatan ekonomi sudah menjadi bagian dari kewajiban social masyarakat yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, jika hal itu tidak dipenuhi, maka kehidupan dunia akan rusak dan kehidupan umat manusia

[2] http://www.nu.or.id/post/read/48283/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam-fiqih
[3] Hasibuan. h. 185
[4]. Hasibuan. h. 186

akan binasa. Selain itu, Al-Ghazali juga merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi, yaitu:Pertama, Untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing. Kedua, Untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya dan Ketiga, Untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan[5].

Al-Qur'an telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat Quraisy (106) : (3-4)

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَٰذَا ٱلْبَيْتِ ٱلَّذِىٓ أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَءَامَنَهُم مِّنْ خَوْفٍۢ

Artinya: Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut"[6]

Berdasarkan ayat di atas, maka kita dapat melihat bahwa indicator kesejahteraan dalam Al-Qur'an tiga, yaitu menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah, menghilangkan lapar dan menghilangkan rasa takut. Indicator pertama untuk kesejahteraan adalah ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka'bah, indicator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh indicator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa pemiliknya akan mengalami kebahagiaan, kita sering mendengar jika ada orang yang memiliki rumah mewah, kendaraan banyak, harta yang melimpah namun hatinya selalu gelisah dan tidak pernah tenang bahkan tidak sedikit yang

[5]Al-Ghazali, Abu Hamid.. *Al Mustashfa min Ilmi Al Ushul*, Vol. 2, Madinah: Universitas Islam madinah. 1991) h. 482

[6]Al-Qur'an surat ayat 3-4

mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri, padahal seluruh kebutuhan materinya telah terpenuhi. Karena itulah ketergantungan manusia kepada Tuhannya yang diaplikasikan dalam penghambaan (ibadah) kepada-Nya secara ikhlas merupakan indikator utama kesejahteraan (kebahagiaan yang hakiki) seseorang sebagaimana yang dialami oleh penduduk Bhutan, Negara yang memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dan merupakan negara paling aman di dunia. [7]

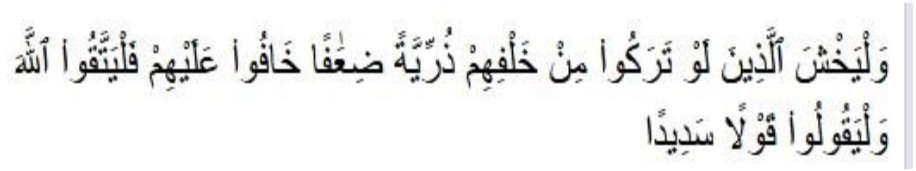
Indikator kedua adalah hilangnya rasa lapar (terpenuhinya kebutuhan konsumsi), ayat di atas menyebutkan bahwa Dialah Allah yang memberi mereka makan untuk menghilangkan rasa lapar, statemen tersebut menunjukkan bahwa dalam ekonomi Islam terpenuhinya kebutuhan konsumsi manusia yang merupakan salah satu indicator kesejahteraan hendaknya bersifat secukupnya (hanya untuk menghilangkan rasa lapar) dan tidak boleh berlebih-lebihan apalagi sampai melakukan penimbunan demi mengeruk kekayaan yang maksimal, terlebih lagi jika harus menggunakan cara-cara yang dilarang oleh agama, tentu hal ini tidak sesuai anjuran Allah dalam surat Quraisy di atas, jika hal itu bisa dipenuhi, maka kita tidak akan menyaksikan adanya korupsi, penipuan, pemerasan, dan bentuk-bentuk kejahatan lainnya[8].

Sedangkan indikator yang ketiga adalah hilangnya rasa takut, yang merupakan representasi dari terciptanya rasa aman, nyaman, dan damai. Jika berbagai macam kriminalitas seperti perampokan, pemerkosaan, pembunuhan, pencurian, dan kejahatan-kejahatan lain banyak terjadi di tengah masyarakat,

[7]Amirus Sodiq. Konsep Kesejahteraan Dalam Islam. *EQUILIBRIUM,* Vol. 3, No. 2, Desember 2015

[8]Athiyyah, Muhyi al Din. *Al Kasysyaf al Iqtishadi Li Ayat al Qur'an al Karim*, Riyadh: Al Dar al Ilmiyah Lil Kitab al Islami. 1992) h 370

hal itu menunjukkan bahwa masyarakat tidak mendapatkan ketenangan, kenyamanan dan kedamaian dalam kehidupan, atau dengan kata lain masyarakat belum mendapatkan kesejahteraan. Ayat lain yang menjadi rujukan bagi kesejahteraan terdapat dalam Al-Qur'an surat An-nisaa' (4): (9) yang artinya adalah


وَلْيَخْشَ ٱلَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا۟ مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَٰفًا خَافُوا۟ عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا۟ ٱللَّهَ
وَلْيَقُولُوا۟ قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya "*Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar*".[9]

Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep *maslahah.*[10] Sejak awal disyariatkanya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip maslahat. *Maslahah* menurut al-Bouti adalah: Suatu manfa'at yang ditujukan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutanya[11] .

Sedangkan manfaat menurutnya adalah: Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih maslahat tersebut, dan menghindar

[9]Al-Qur'an surat An-nisaa' ayat 9.
[10]Muhammad. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam,* (Jogjakarta: BPFE. 2004) h. 152
[11]Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan.. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah. (*Damaskus: Dar al-Fikr.2005) h. 37

kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut.

Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar Usul Fikh dengan istilah *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat*[12]

[12]Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan.. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah. (*Damaskus: Dar al-Fikr.2005). h. 131

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka kesimpulan dalam penelitian adalah:

1. Potret kesejahteraan pegawai *Outsourcing* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dikatakan kategori tidak miskin namun, kepasrahan para pekerja dalam menerima kondisinya, menunjukkan bahwa mereka sesungguhnya memiliki posisi tawar yang rendah. Jaminan sosial yang terbatas, tidak adanya keamanan bekerja maupun jaminan pengembangan karir serta buruknya hubungan industrial. Kajian-kajian ini menegaskan bahwa kondisi pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu belum sejahtera.
2. Perspektif ekonomi pada potret kesejateraan pegawai *outsourcing* di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang berada di Kecamatan Selebar dan Kecamatan Gading Cempaka adalah adalah dapat dikatakan sedang (tidak miskin), dalam artian untuk *Al-dharuriyyat* (kebutuhan primer) Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang paling dominan terpenuhi, *Al-Hajiyat* kebutuhan sekunder terpenuhi sebagian dan untuk *Al-tahsiniyyat* kebutuhan tersier belum terpenuhi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah

1. Kepada perusahaan manajemen *outsourcing* di Kota Bengkulu agar dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para karyawannya.
2. Kepada personalia agar memperhatikan kebijakan yang lebih adil dan bijaksana, dengan upaya meningkatkan upah/penghasilan pekerja akan berdampak pada besarnya kontribusi dalam meningkatkan ekonomi keluarga.
3. Kepada pegawai *outsourcing* supaya memperhatikan kaidah-kaidah agama, agar bekerja tidak hanya mengejar upah melainkan mengharapkan ridho Allah dengan mendasari niat yang bernilai ibadah.
4. Kepada masyarakat supaya lebih mengembangkan dan mendayagunakan potensi yang dimiliki agar mampu mewujudkan kehidupan yang lebih baik.
5. Kepada penulis yang akan melakukan penelitian tentang potret kesejahteraan pegawai *outsourcing*, diharapkan untuk lebih menganalisis secara mendalam sehingga dapat diperoleh manfaat yang berguna bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Bouti, 2005. Muhammad Sa'id Romdhan. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah.* Damaskus: Dar al-Fikr.

Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan.2005 . *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah.* Damaskus: Dar al-Fikr.

Al-Ghazali, Abu Hamid.1991. *Al Mustashfa min Ilmi Al Ushul*, Vol. 2, Madinah: Universitas Islam madinah.

Al-Qur'an surat ayat 3-4 http://khalifahcenter.com

Amirus Sodiq. Konsep Kesejahteraan Dalam Islam. *EQUILIBRIUM,* Vol. 3, No. 2, Desember 2015

Athiyyah, Muhyi al Din. 1992, *Al Kasysyaf al Iqtishadi Li Ayat al Qur'an al Karim*, Riyadh: Al Dar al Ilmiyah Lil Kitab al Islami.

Basir Barthos. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.

Basrowi & Suwandi. 2008 *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta

Bockerman, P. dan Maliranta, M. 2012,*Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being: Is There a Siver Lining?* Helsinki.

Burhan Ashshofa. 2013, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Candra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di indonesia*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo,

Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Dodge, R., et al. 2012. *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania: United States of America.

Fred R David. 2011. *Strategic Management*. Florence, South Carolina : Global Edition. Pearson Higher Education.

Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* edisi revisi. Yogyakarta. Bumi Aksara.

Hendy Herijanto. Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing*. Vol. 7 Np, 1, April 2016

Iftida Yasar. 2012 *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia.

Istianah Ni'mah . Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, 300 - 317

Moch. Nurachmad,2009 *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, Jakarta: Visimedia.

Moleong ,Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muhammad Faiz, 2007. Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga. Jakarta: Sinar Grafika.

Muhammad.2004. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Jogjakarta: BPFE.

Priagung Luhur. 2016. Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto). Skripsi. IAIN Purwokerto.

Safira Wahyuningtyas Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). Universitas Brawijaya

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2006, *Manajemen Penelitian..*Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno Hadi. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Ofset

Umer Chapra. 2001. *Masa Depan Ilmu Ekonomi (Sebuah Tinjauan Islam)*, Jakarta: Gema Insani Press.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : .....

Umur : .....

Pekerjaan : .....

Tempat Bekerja : .....

Lama Bekerja : .....

Jumlah Tanggungan :

1. Istri : .....
2. Anak : .....

Pertanyaan:

1. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *dhoruriyat* atau Kebutuhan Primer.

   a. Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak bebas melaksanakan ibadah sholat pada saat sedang bekerja?

      Jawaban: YA / Tidak

   b. Pertanyaan Kedua: Apakah pada saat bulan Ramadhan, pihak kantor memberikan keringanan pekerjaan seperti pegawai tetap yang lainnya?

      Jawaban: YA / Tidak

c. Pertanyaan Ketiga: Apakah anggota keluarga bapak/ibu makan dua kali sehari atau lebih?

   Jawaban: YA / Tidak

d. Pertanyaan Keempat: Apakah setiap anggota keluarga bapak/ibu memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan berpergian?

   Jawaban: YA / Tidak

e. Pertanyaan Kelima: Apakah rumah yang ditempati keluarga memiliki atap, lantaidan dinding yang baik?

   Jawaban: YA / Tidak

f. Pertanyaan Keenam: Bila ada anggota keluarga sakit, apakah dibawa ke sarana kesehatan?

   Jawaban: YA / Tidak

2. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *Al-Hajiyat* atau Kebutuhan Sekunder.

   a. Pertanyaan Pertama : Apakah Bapak mendapatkan bekal pendidikan dan pelatihan sebelum bekerja?

      Jawaban: YA / Tidak

   b. Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak dan keluarga mendapatkan Asuransi Kesehatan di tempat bekerja?

Jawaban: YA / Tidak

c. Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan izin bekerja, jika dalam keadaan sakit, dan tidak berdampak pada pemotongan upah?

Jawaban: YA / Tidak

d. Pertanyaan Keempat: Apakah di tempat bekerja bapak mendapatkan bantuan pengajuan pinjaman keuangan?

Jawaban: YA / Tidak

3. Dimensi Kesejahteraan Berdasarkan *Al-tahsiniyyat* atau Kebutuhan Tersier.

a. Pertanyaan Pertama : Apakah di tempat Bapak bekerja mendapatkan pakaian kerja?

Jawaban: YA / Tidak

b. Pertanyaan Kedua: Apakah Bapak mendapatkan cuti hai besar?

Jawaban: YA / Tidak

c. Pertanyaan Ketiga: Apakah Bapak mendapatkan upah intensif lain diluar gaji?

Jawaban: YA / Tidak

DATA HASIL WAWANCARA

NO	Responden	*dhoruriyat*						*Al-Hajiyat*				*Al-tahsiniyyat*		
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3
1	Responden1	√	√	√	√	√	√	√	x	√	√	√	x	x
2	Responden2	√	√	√	√	√	√	√	x	x	√	√	x	x
3	Responden3	√	√	√	√	√	√	√	x	x	√	√	x	x
4	Responden4	√	√	√	√	√	√	√	x	x		√	x	x
5	Responden5	√	√	√	√	√	√	√	x	√	√	√	x	x
6	Responden6	√	√	√	√	√	√	√	x	x	x	√	x	x
7	Responden7	√	√	√	√	√	√	√	x	x	x	√	x	x
8	Responden8	√	√	√	√	√	√	√	x	x	√	√	x	x
9	Responden9	√	√	√	√	√	√	√	x	x		√	x	x

Keterangan:
√ = YA
X = Tidak