

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan dalam keadaan yang berbeda-beda dan dalam perjalanannya manusia harus dapat berinteraksi dan bersosialisasi terhadap sesamanya dalam segala hal, tak terkecuali dalam pemenuhan kebutuhan guna kelangsungan hidup manusia dituntut saling tolong-menolong agar tercapai tujuan hidup. Pemenuhan kebutuhan manusia dapat diperoleh dengan berbagai cara baik itu dengan cara bekerja sama maupun dengan pekerjaan mandiri. Di era globalisasi tentunya manusia harus memiliki keunggulan diberbagai bidang dalam menghadapi persaingan di dunia ketenagakerjaan

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan *fardhu* (wajib) atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang *diisyiharkan* oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah dalam Q.S Al-Hujurat/49:13 yang bermaksud:

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Terjemahnya :

Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Cet. 3; Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2008), h. 517

Berdasarkan perbedaan yang ada baik itu dilihat dari, gender, warna kulit, ras dan lainnya, islam tetap menjadikan pekerjaan sesuatu yang wajib dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi ketika seseorang sudah mampu untuk melakukannya. Seperti dalam firman Allah dalam Q.S. At-Taubah/9:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."²

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajiban agama. Oleh itu, tahap iman sentiasa dikaitkan oleh al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini berarti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah. Seperti firman Allah Q.S Al-Ashr/103: 1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

² Ibid, h. 203

Terjemahnya :

Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.³

Hadirnya salah satu perusahaan tambang, yaitu PT. Antam tentu membawa kesempatan besar bagi para pencari kerja untuk dapat bekerja serta sumber daya manusia yang berkualitas dapat dimanfaatkan untuk bekerja di tempat tersebut. Dalam sistem penerimaan pegawai baru hal tersebut merupakan wewenang dari pihak PT. Antam itu sendiri yang berdasarkan kebutuhan perusahaan serta formasi yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri dengan tidak memandang suku, golongan, budaya, ras dan agama.

Namun tidak semua orang (pencari kerja) dapat bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena jumlah pegawai baru yang dibutuhkan oleh PT. Antam setiap tahunnya sangat terbatas dibanding dengan jumlah pencari kerja yang jauh lebih banyak tiap tahunnya. Guna mengantisipasi serta menunjang kestabilan dan kelancaran kerja dari PT. Antam (Persero) Tbk, tercantum dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 yaitu perusahaan dapat menyerahkan pekerjaan yang bersifat *non core* bisnis, baik untuk jasa pemborongan pekerjaan ataupun jasa tenaga kerja melalui perusahaan yang berbadan hukum berbentuk PT (Perusahaan Terbatas) yang telah memiliki izin operasional dari departemen terkait sesuai peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia no. 19 tahun 2012 yang selanjutnya disebut perusahaan penerima pekerjaan (Mitra Kerja, maka hal ini menjadi salah satu alternative dan pilihan terbaik bagi perusahaan untuk

³ *Ibid*, h. 601

dapat terus eksis dalam menjalankan roda operasional perusahaan dan terbukanya lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar operasi perusahaan.

Perusahaan PT. Antam (Persero) Tbk. Mengelola system outsourcing yaitu pekerja yang bekerja sesuai dengan kontrak perjanjian. Outsourcing itu sendiri terbagi mejadi 2, yaitu pekerja yang bekerja di kantor dengan kurun waktu jam 08.00 sampai jam 16.00 ditiap jam operasional kantor. Dan pekerja yang bekerja di pabrik dengan system *sift* atau pergantian waktu. Sebagai pekerja outsourcing tentu saja mendapatkan haknya berupa upah yang sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), upah lembur serta tunjangan hari Raya.

Akan tetapi pekerja outsourcing yang telah menjalankan kontrak kerja selama 3 Tahun sesuai dengan peraturan perusahaan harus terangkat sebagai pegawai tetap perusahaan tersebut. Tetapi yang terjadi adalah ketentuan tersebut tidak dilaksanakan dari pihak perusahaan, melainkan kontrak kerjanya hanya diperpanjang tiap tahunnya dan pekerja tersebut tetap menjadi pegawai outsourcing. Sehingga hal tersebut dapat merugikan pekerja karena tidak adanya kepastian jenjang karir yang akan mereka dapatkan dimana tempat mereka bekerja. Dan hal tersebut dapat mengancam pekerjaan mereka karena sewaktu-waktu mereka dapat diberhentikan oleh perusahaan karena waktu kontrak mereka telah habis atau tidak diperpanjang lagi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem kontrak tenaga kerja outsourcing di PT. Antam Pomalaa ?
2. Bagaimana penerapan tenaga kerja outsourcing di PT. Antam Pomalaa dalam tinjauan *Maqashid Syariah* ?

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari kemungkinan terjadinya penafsiran dikalangan para pembaca dalam memahami isi proposal ini, maka penulis mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

- a. *Outsourcing* adalah pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Jadi, perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang meliputi pekerjaan yang akan ditempatkan pada perusahaan yang menginginkannya.⁴
- b. *Maqashid Syariah* menurut ulama ushul fiqh adalah “makna dan tujuan yang dikehendaki dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.”⁵ *Maqashid Syariah* dalam penelitian ini digunakan sebagai pisau analisis atau sudut pandang untuk menimbang dan mengukur apakah sistem *outsourcing* yang ada di PT. Antam Pomalaa sesuai atau tidak dengan *maqashid syariah* yang tujuannya untuk kemaslahatan umat manusia.

Berdasarkan pengertian diatas, maka secara operasionalnya yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah *Outsourcing* dalam perspektif *maqashid syariah*.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana kontrak tenaga *outsourcing* di PT. Antam Pomalaa
- b. Untuk mengetahui bagaimana penerapan tenaga *outsourcing* di PT. Antam Pomalaa menurut *Maqashid Syariah*

⁴ UU No. 13 tahun 2003

⁵ St. Halimang, *Undang-undang RI No. 44 Tahun 2008 Tentang Pornografi Perspektif Maqashid Syariah*. Laporan Penelitian Kompetitif Mandiri Dosen, 2006), h. 11

2. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini secara praktis dapat diperoleh, yakni:

- 1) Secara teoritis, sebagai sumbangsi pemikiran dalam penetapan dan pengembangan kontrak kerja (*outsourcing*) dalam rana hukum.
- 2) Secara praktis, sebagai sumbangsi pemikiran bagi pemerintah, pengusaha serta para pengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kontrak *outsourcing* guna lebih memperhatikan hak-hak tenaga kontrak *outsourcing*.

