

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Secara umum, istilah *outsourcing* yaitu *contract (work out)*. Menurut Maurice Greaver yang dikutip oleh Iftida Yasar,

Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan kepuasannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak. *Outsourcing* juga sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini meliputi bagian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi dan asset lain dari keputusan perusahaan.

Outsourcing ialah pekerja kontrak yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, waktunya terbatas maksimal 3 tahun. Bagi pihak perusahaan tenaga kerja *outsourcing* dinilai sangat menguntungkan. Perusahaan tidak repot melakukan perekrutan karyawan yang tentu saja menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Sebaliknya system kerja *outsourcing* justru dinilai merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri.

Ada tiga unsur terpenting dalam *outsourcing*, yaitu: (1) Terdapat pemindahan fungsi pengawasan, (2) ada pendelegasian tanggung jawab/tugas suatu perusahaan, (3) dititik beratkan pada hasil/output yang dicapai oleh perusahaan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi *Outsourcing* mendefinisikan pengertian *outsourcing* secara beragam yaitu, sebagai penyerahan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang kontrak. Tidak hanya kegiatan melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi serta asset lainnya serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Menurut Dr. Richardus Eko Indrajit dan Drs. Richardus Djokopranoto yang dikutip oleh Iftida yasar mendefinisikan “outsourcing adalah hasil samping dari Busnies Proses Reengineering (BPR), yaitu perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR dalam manajemennya bertujuan meningkatkan kinerja yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continuous improvement process*”. Outsourcing adalah alternative dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu.

Secara umum pengertian *outsourcing* yaitu, penyerahan tanggung jawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati. Penyerahan kegiatan, tuad ataupun pelayanan pada pihak lain. Dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Outsourcing juga dapat diartikan sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian atau secara keseluruhan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bahian produksi beserta tenaga kerja, fasilitas, peralatan, teknologi, dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Dalam peraturan perundang-undangan yang membahas definisi tentang pengertian outsourcing dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatakan “adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.¹

2. Hubungan Ketenagakerjaan Outsourcing

Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dalam pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan., kegiatan outsourcing hanya bisa dilakukan oleh perusahaan yang berbadan hukum.² Pekerjaan outsourcing hanya mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pemberi kerja. Hubungan antara *outsoure* dan karyawannya dilakukan melalui perjanjian seperti dalam UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat: (ayat 5) yang isinya “perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh lain (*ousource*) sekurang-kurangnya sama dengan perllindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi kerja, atau sesuai perundang-undangan”. (Ayat 6) “hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dalam kerja secara tertulis antara perusahaan lain (perusahaan outsourcing) dan karyawan yang diperkerjakannya. Perjanjian yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu yang memenuhi syarat dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak. Perlindungan kesejahteraan, syarat-syarat maupun perselisihan menjadi tanggung jawab penyedia tenaga jasa kerja”. (ayat 7) hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

¹ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini* (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012) 17-20

² Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*, 23

maupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam undang-undang yang sama pasal 59 yaitu: (a) pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu tertentu, (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3 tahun, (c) pekerjaan yang bersifat musiman, (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peyajakan.

Yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja regular, sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja sementara. Orang awam menyebut karyawan yang bekerja berdasarkan PKWT sebagai karyawan kontrak sedangkan orang yang bekerja berdasarkan PKWTT sebagai karyawan tetap.

Pada dasarnya, pekerjaan yang dapat di outsource adalah pekerjaan penunjang (*non core*) dan bukan pekerja utama (*core*). Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberian kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jas penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan skema *Outsourcing* atau ahli daya yaitu, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi para pekerja/buruh (*catering*), usaha satuan tenaga pengaman (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

3. Manfaat *Outsourcing*

Ada beberapa manfaat outsourcing bagi pemerintah, masyarakat dan pekerja dan perusahaan yaitu:

1. Manfaat bagi Pemerintahan

- a. Dapat membantu mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan perekonomian nasional.
- b. Sebagai pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan usaha kecil karena perusahaan sebagian pelaku *outsource* berbentuk koperasi maupun usaha kecil.
- c. Mengurangi beban pemerintah dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum karena kegiatan tersebut bisa dilakukan oleh perusahaan *outsource*.

2. Manfaat bagi masyarakat dan pekerja

- a. Outsourcing akan mempercepat pertumbuhan industry yang pada gilirannya akan mendorong ekonomi penunjang di lingkungan masyarakat seperti adanya pasar, warung makan, sarana transportasi.
- b. Mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan kemampuan ekonomi.
- c. Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi
- d. Meningkatkan kemampuan budaya perusahaan di lingkungan masyarakat
- e. Bagi *fresh graduate outsourcing* bisa dijadikan ini sebagai jembatan berkarir. Dalam beberapa waktu 1-3 tahun bekerja

sebagai karyawan *outsorce*, bisa belajar beradaptasi dengan dunia kerja serta menyerap ilmu sebanyak banyaknya yang pada saatnya mereka gunakan untuk mendapatkan pekerjaan permanen.

3. Manfaat bagi perusahaan

- a. Meningkatkan fokus perusahaan inti. Jika semua kegiatan dilakukan sendiri oleh perusahaan, maka perhatian perusahaan dan energi perusahaan akan terserap pada hal-hal yang bukan *core* bisnisnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang lebih ahli maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis inti.
- b. Penghematan dana capital. *Outsourcing* memberikan fleksibilitas yang ingin melakukan kegiatan riset di bidang industri dapat meng-*outsorce* kegiatan tersebut pada perusahaan lain. Biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan tersebut menjadi lebih pasti karena kegiatan tersebut dilakukan oleh ahlinya. Jika dilakukan sendiri maka bisa terjadi pembengkakan biaya karena perusahaan kurang menguasai hal tersebut.
- c. Efisiensi biaya oprasional. Dapat mengurangi biaya oprasional. Misalnya suatu perusahaan yang meng-*outsorce* bidang IT nya akan membuat perusahaan mereka menjadi lebih efisien. Perusahaan yang ingin melakukan survey pasar tidak perlu melakukannya sendiri tapi bisa meng-*outsorce* ke perusahaan marketing research. Selain biayanya murah, hasilnya lebih baik karena dilakukan oleh ahlinya.
- d. Memperoleh SDM yang lebih professional perusahaan dapat memperoleh SDM yang professional sebab karyawan

outsourcing biasanya dibekali kemampuan dan keterampilan yang cukup mengenai bidang-bidang yang ditangani.

Jika *outsourcing* tidak dilakukan maka perusahaan menghadapi masalah meningkatkan daya saing. Selain fleksibilitas berkurang dalam menjalankan

pekerjaan yang dianggap *core* karena energi dan sumber daya tersedia untuk melakukan kegiatan yang tidak *core*. dan yang terberat perusahaan harus menanggung sepenuhnya risiko ketenagakerjaan seperti PHK, pesangon dan lainnya.³

B. Upah dan Gaji

1. Pengertian Upah dan Gaji

“Upah dan gaji merupakan kompensasi yang diberikan sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja”. Upah dan gaji pada umumnya di diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan kinerja yang ditetapkan maupun disetujui berdasarkan kontrak. Upah biasanya diberikan kepada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang diserahkan, sedangkan gaji diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Upah dan gaji biasanya dibayarkan atas pekerjaan dalam waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Upah juga dapat bervariasi tergantung dari jenis dan pekerjaannya. Menurut waktunya upah dapat diberikan dalam harian, mingguan, dua minggu, dan bulanan dan lain sebagainya. Namun upah juga dapat diberikan berdasarkan prestasi atau

³ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*, 25-30

produksinya, seperti pembayaran upah perunit produksinya dan berdasarkan selesainya suatu unit pekerjaan.

Sistem pembayaran upah dan gaji juga memiliki sifat spesifik: (1) *Team-Based pay*, adalah pembayaran kompensasi yang memberikan penghargaan terhadap individual atas kerja sama kelompok atau memberikan penghargaan tim atas hasil kolektif. Namun *Team-Based pay* masih dianggap sangat permitif saat ini. (2) *Skill-Based Pay*, seperti yang diterangkan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000:188) yang dikutip oleh Wibowo, 2011: 354 adalah pembayaran upah yang dibayarkan pada tingkat yang diperhitungkan dan berdasar keterampilan dimana pekerja menguasai dan mengembangkan pekerjaan mereka.

Skill-Based Pay memberikan keuntungan untuk para pekerja untuk memotivasi kuat pada pekerja untuk mengembangkan keterampilan dalam hubungannya dalam pekerjaan. Sementara itu, *skill-Based Pay* memiliki kerugian yaitu, (1) para pekerja secara sukarela mempelajari pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi, rata-rata upahmua juga bisa per jm akan lebih besar dan normal, (2) diperlukan investasi dalam training pekerja, (3) dan tidak semuanya suka dengan upah yang dibayarkan berdasarkan keterampilannya karena akan semakin ditekan tingkat keterampilan para pekerja tersebut .

Kesulitan operasional dalam penetapan upah biasanya memerlukan standar kinerja, pentuan tingkat upah menentukan proses standar output untuk setiap peke memerlukan standar kinerja, pentuan tingkat upah menentukan proses standar output untuk setiap peke memerlukan standar kinerja, standar variasi pekerjaan akan membuat pekerjaan supervisor lebih

kompleks. Dan akan menyebabkan terjadinya ketidakharmonisan antara pekerja berdasar insentif dan pekerja yang dibayar berdasar jam.⁴

Imbalan yang berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai oleh seseorang melalui kegiatan bekerjanya, dan dapat memberikan kepuasan dan motivasi pekerja-pekerjanya tersebut agar bekerja keras dalam upaya meraih kinerja yang lebih tinggi.⁵

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh yaitu:

(a) upah minimum (b) upah kerja lembur (c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar dari pekerjaannya (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya (f) bentuk dan cara pembayaran (g) denda dan potongan upah (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah (i) upah untuk pembayaran pesangon, dan (j) upah untuk perhitungan pajak.⁶

Perusahaan terkadang lebih mempercayai pada survai upah dan gaji, karena survai ini menemukan apakah pengusaha-pengusaha lain di pasar kerja memberikan pembayaran yang spesifik untuk pekerjaan kunci. Secara

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011) 352-354

⁵ Winardi, *Motivasi & pemotivasian dalam manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004) 155

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan edisi kedua*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) 89

umum pasar kerja merupakan wilayah sekitar dengan jarak yang tidak jauh dari pengusaha untuk merekrut pekerja.⁷

2. Langkah-langkah penetapan upah dan gaji

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji pegawainya, yaitu waktu dan jumlah produksi. Upah yang berdasarkan waktu ber arti jumlah waktu seseorang pekerja berada dikantor. Pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan upah per jam atau lebih dikenal dengan kerja harian. Beberapa macam profesi seperti manajer profesional, sekretaris, dan pegawai biasanya di gaji berdasarkan lamanya bekerja. Seperti, seminggu, sebulan, atau setahun. Sedangkan upah berdasarkan jumlah produksi yaitu, seorang pegawai digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal sebagai kerja borongan. Untuk menetapkan besarnya gaji atau upah yang adil terdapat lima langkah yaitu, (1) Lakukan survai gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding, survai gaji ini bertujuan untuk menetapkan tarif upah yang berlaku di masyarakat saat ini. (2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan, evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematika yang dibuat untuk menetapkan nilai dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. (3) kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan upah, maksud dari tingkatan upah adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama. (4) tentukan tarif upah, bila terjadi kenaikan pangkat yang tidak terlalu menonjol atau berbeda jauh dengan kedudukan sebelumnya.

⁷ Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011) 212

3. Cara Penyusunan Gaji atau Upah

Fungsi upah secara umum untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga manusia, system pengupahan akan menarik dan menggerakkan tenaga kerja kearah pekerjaan yang dapat memberikan mereka kontribusi relative besar. Dengan upah dapat membantu perpindahan tenaga kerja dari pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Upah yang tinggi berarti pekerjaan lebih produktif. Upah juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi, karena dengan alokasi dan penggunaan sumber tenaga kerja secara efisien maka system pengupahan diharapkan dapat mendorong dan mempertahankan stabilitas pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini berarti bahwa kompensasi bersifat memotivasi seorang pekerja. Manusia atau seorang pekerja bekerja tidak hanya untuk uang melainkan untuk apa yang dilakukannya dengan uang yang diterimanya.⁸

Gaji atau Upah dapat disusun berdasarkan prestasi kerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan. Berikut paparan:

1) Upah Menurut Prestasi Kerja

Sistem pengupahan ini mengaitkan besarnya upah dengan prestasi karyawan, berarti besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan, atau yang sering di denger dengan upah borongan.

2) Upah Menurut Lama Kerja

⁸ Koeshartono & Shellyana Junaedi, *HUBUNGAN INDUSTRIAL: Kajian Konsep dan Permasalahan*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005)95-96

Sistem upah ini sering disebut dengan upah waktu. Upah waktu itu berdasarkan lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya. Sistem upah biasanya menggunakan perhitungan per jam, per hari, per minggu atau perbulan. Akan tetapi sistem ini memiliki kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan. Sistem upah waktu juga memiliki kelebihan yaitu; dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

3) Upah Menurut Senioritas

Sistem pengupahan ini berdasarkan pada masa kerja karyawan bekerja atau lamanya karyawan tersebut bekerja. Karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan karyawan tersebut pada suatu perusahaan atau organisasi. Sistem ini memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Kelemahan sistem upah ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi sehingga mungkin karyawan junior lebih memiliki kemampuan yang menonjol disbanding dengan karyawan senior.

4) Upah Menurut Kebutuhan

Sistem ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari kebutuhan karyawan. Upah yang diberikan sangat wajar apabila dapat

dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak.⁹ Karl Marx pada dasarnya berpusat pada tiga hal yaitu (1) Mengenai teori nilai. Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang. (2) Mengenai menyangkut pertentangan kelas. Marx berpendapat bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal mengurangi penggunaan buruh. (3) Mengenai konsekuensi dari dua ajaran Marx yaitu teori pertentangan kelas adalah terbentuknya masyarakat komunis. Dalam masyarakat komunis seorang tidak menjualkan tenaganya kepada yang lain, tetapi masyarakat itu melalui partai buruh yang akan mengatur apa dan berapa jumlah produksi. Dalam impian masyarakat Marx “tiap orang harus bekerja menurut kemampuannya, dan tiap orang memperoleh kebutuhannya”.¹⁰

5) Upah Sebagai Imbalan

Teori Neoklasik mengemukakan dalam rangka memaksimalkan keuntungan, tiap pengusaha menggunakan factor produksi sedemikian rupa sehingga tiap factor produksi yang digunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marjinal dari factor produksi. Berarti bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) 191-192

¹⁰ Simanjutak & Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas, 2001) 125-126

upah yang diterima. Adapun kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha sebagai berikut:

$$W = WMPP_L = MPP_L \times P$$

W = tingkat upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh

P = harga jual barang (hasil produksi) dalam rupiah perunit barang

WMPP_L = pertambahan hasil marjinal pekerja, diukur dalam unit barang per unit waktu

VMPP_L = nilai pertambahan hasil marjinal pekerja atau karyawan¹¹

4. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yaitu kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Adapun sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya berdasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu: (1) menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh dan keluarganya, (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penghasilan atau suatu imbalan yang diterima seorang pekerja sehubungan pekerjaannya dapat digolongkan menjadi 4 bentuk yaitu:

a) Upah dan Gaji

Sistem pembayaran gaji di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain penentuan gaji pokok pada umumnya berdasarkan pada prinsip teori *human capital*, yaitu

¹¹ Simanjutak & Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 127

“bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya” .

Para pekerja juga menerima berbagai macam tunjangan. Masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti, (1) tunjangan kemahalan, (2) tunjangan jabatan, (3) tunjangan keluarga. Tunjangan kemahalan adalah tunjangan untuk menyesuaikan upah riil terhadap perbedaan dan perubahan tingkat harga. Tunjangan jabatan adalah tunjangan yang diberikan berdasarkan kompensasi terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang yang menduduki jabatan tertentu. Tunjangan keluarga adalah tunjangan yang diberikan untuk seorang istri atau suami dan anak sampai jumlah dan umur tertentu.

Dari jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Dari gaji kotor tersebut karyawan atau pegawai dikenakan beberapa macam potongan gaji, seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi keluarga, dan sumbangan wajib. Gaji bersih yang diterima pegawai yaitu gaji kotor dikurangi potongan-potongan tersebut. Jumlah gaji bersih sering disebut dengan sebutan *take home pay*.

b) Tunjangan dalam Bentuk Natura

Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam, dan pakaian bermula diberikan kepada karyawan perkebunan saja, karena tempat terpencil dan jauh dari kota. Berada ditempat seperti itu pengadaan barang tersebut sangat sulit, sehingga harganya pun menjadi sangat tinggi. Oleh karena itu tujuan diberikannya tunjangan dalam bentuk natura atau yang sering disebut *catu* yaitu; (1) menghindari karyawan dari permainan harga oleh pedagang, (2) untuk menjamin kebutuhan yang paling primer dari karyawan dan

keluarganya, (3) menghemat waktu para pekerja untuk berbelanja ke kota.

Dengan adanya tingkat inflasi yang sangat tinggi dan tidak teratur sejak tahun 1950-an maka untuk menjaga upah riil terhadap inflasi, pemerintah sejak tahun 1960-an memberikan tunjangan dalam bentuk ini terutama beras dan gula kepada pegawai negeri. Pemberian tunjangan dalam bentuk ini kemudian diikuti oleh perusahaan Negara dan perusahaan swasta. Macam-macam tunjangan dalam bentuk ini dan jumlah masing-masing berbeda dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Survey pada tahun 1969 yang dilakukan pada Sembilan kota di Indonesia menunjukkan bahwa tunjangan dalam bentuk natur buat pegawai negeri adalah 26,5 % dari gaji kotor dan buat pegawai swasta sebesar 22,3 % dari gaji kotor.

c) Fringe Benefits

Fringe benefits yaitu jenis benefits di luar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Fringe benefits dapat berbentuk dana yang disisihkan oleh pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti dan waktu istirahat, kendaraan dinas, perumahan dinas, telepon rumah atas tanggungan perusahaan, makan siang, bensin, fasilitas untuk olahraga dan rekreasi. Fringe benefits ini berbeda macam dan jumlahnya. Nilai tiap jenis benefits yang diterima setiap orang sukar dihitung.

Setiap penyediaan fringe benefits berarti penambahan biaya pada perusahaan dan oleh sebab itu merupakan tambahan biaya per unit barang yang diproduksi. Penambahan biaya pada perunit barang adalah jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan penyediaan

fringe benefits di bagi dengan jumlah barang yang diproduksi. Besarnya fringe benefits rata-rata yang diterima oleh setiap orang adalah jumlah biaya penyediaan seluruh benefits dibagi jumlah pegawai yang menerimanya. Ini berarti bahwa setiap penambahan atau perbaikan penyediaan benefits akan berakibat penambahan *labor cost* per unit barang.

d) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja setiap perusahaan berbeda, setiap perusahaan dapat memberikan tingkat *utility* yang berbeda juga bagi setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kualitas supervise, teman kerja dan reputasi perusahaan.

Bagi pekerja yang sering dianggap sebagai gaji adalah gaji bersih atau *take home pay*, terkadang dalam survey tunjangan dalam bentuk natura diasumsikan juga ke dalam penghasilan. Nilai yang diterima dalam bentuk fringe benefits dan kondisi lingkungan kerja jarang dianggap sebagai bagian dari upah atau penghasilan. Sebaliknya bagi pengusaha, semua biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan mempekerjakan seorang karyawan seperti pembayaran gaji dalam bentuk uang, tunjangan dalam bentuk natura, fringe benefits dan kondisi lingkungan kerja di pandang sebagai bagian dari upah. Dalam analisis permintaan tenaga kerja, upah dilihat dari segi pengusaha. Oleh sebab itu upah dalam analisis tersebut merupakan labor cost, yaitu “seluruh biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang”.¹²

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengupahan

Adapun factor yang memepengaruhi pengupahan meliputi:

¹² Simanjutak & Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 129-131

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja. Karena dalam sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja, maka perusahaan harus membayar harga yang akan menimbulkan penawaran tenaga kerja yang dikuasai oleh para pekerja individual dari kelompok buruh yang tergabung dalam sebuah serikat pekerja yang kuat.
- 2) Serikat pekerja dapat mempengaruhi kompensasi. Karena dapat mengusahakan closed shop yang berarti perusahaan hanya boleh menerima tenaga kerja yang menjadi anggota dalam serikat pekerja tersebut.
- 3) Kemampuan membayar perusahaan. Sering sekali serikat pekerja menuntut kenaikan upah yang beranggapan bahwa perusahaan memperoleh keuntungan yang besar dan mampu membayar upah tinggi. Namun pada dasarnya penentu tingkat upah bagi perusahaan individual adalah permintaan dan penawaran tenaga kerja.
- 4) Naik turunnya produktivitas tenaga kerja. Banyak berpendapat bahwa tingkat upah harus didasarkan pada produktivitas, tetapi dalam prakteknya penentuan upah mengalami banyak kesulitan dikarenakan: (a) tidak adanya produktivitas yang tepat dan dapat diterima dengan baik oleh pengusaha maupun pekerja. (b) persentase kenaikan produktivitas pada umumnya diukur adalah dalam jangka panjang dan kenaikan ini belum tentu sama setiap tahunnya. (c) tidak semua industry mengalami kenaikan produktivitas yang sama.
- 5) Biaya hidup. Banyak yang berpendapat bahwa upah harus cukup menghidupi keluarganya maka upah harus disesuaikan dengan biaya hidup. Namun penggunaan biaya hidup sebagai dasar penetapan upah belum dapat memecahkan kesulitan yang ada

dikarenakan: (a) biaya hidup tidak menunjukkan seberapa seharusnya upah pokok, tetapi hanya menunjukkan bahwa tingkat upah harus dinaikkan nila biaya hidup naik. (b) menghubungkan upah pada biaya hidup memang akan mengubah penghasilan nominal tetapi akan memberikan penghasilan yang nyata.

- 6) Pemerintah melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan, misalnya dsengan menetapkan upah minimum dan penetapan jumlah jam kerja seminggu.
- 7) Pendapatan penerima upah. Adil tidaknya upah tergantung kepada pendapat si penerima upah tersebut. Meskipun upah yang diterima lebih tinggi dari tingkat upah yang berlaku, tetapi itu lebih rendah dari yang diterima teman sekerja yang berpangkat lebih rendah, maka si penerima upah akan menganggap bahwa ia diperlakukan tidak adil dan biasanya akan menuntut kanaikan upah.

Pemerintah dalam masalah upah dan jaminan social juga mempunyai kepentingan untuk menetapkan kebijaksanaan untuk tetap dapat menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.¹³

C. KONSUMSI

1. Pengertian Konsumsi

Konsumsi yaitu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara langsung, penggunaan terhadap barang atau jasa diluar dari yujuan tersebut itu tidak termasuk kedalam konsumsi. Dalam ilmu ekonomi,

¹³ Koeshartono & Shellyana Junaedi, *HUBUNGAN INDUSTRIAL: Kajian Konsep dan Permasalahan*, 97-98

Konsumsi adalah setiap perilaku seseorang untuk menggunakan dan memanfaatkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku konsumsi tidak hanya menyangkut perilaku makan dan minum, namun perilaku ekonomi lainnya. Seperti, membeli dan memakai pakaian baju, membeli dan memakai kendaraan, membeli dan memakai sepatu, dan lain sebagainya.

Aktivitas konsumsi dalam islam sesungguhnya tidak berbeda dari konsumsi konvensional. Namun, bukan berarti konsumsi dalam islam dan konsumsi konvensional sama. Tetapi ada perbedaan yang sangat menonjol antara teori konsumsi tersebut adalah paradigma dasar dan tujuan pencapaian dari konsumsi itu sendiri. Islam melihat pada dasarnya konsumsi dibangun atas dua hal yaitu; (1) kebutuhan (hajat), (2) kegunaan dan kepuasan (manfaat). Dalam ekonomi islam dua hal tersebut sangat berkaitan erat, seseorang tidak akan mengkonsumsi suatu barang manakala dia tidak membutuhkan sekaligus mendapatkan manfaat darinya.¹⁴

2. Prinsip Konsumsi Dalam Islam

Menurut islam, anugrah allah adalah milik semua manusia. Sebagian diantara anugrah-anugrah itu berada ditangan orang-orang tertentu. Tidak berarti bahwa mereka hanya bisa menikmati anugrah itu untuk dirinya sendiri. Melainkan ada hak orang lain atas anugrah tersebut. Dalam etika ilmu ekonomi islam berusaha untuk mengurangi kebutuhan material yang luar biasa sekarang ini, untuk mengurangi energy manusia dalam mengejar cita-cita spiritualnya. Dalam ekonomi islam dikendalikan oleh lima prinsip dasar yaitu;

¹⁴ Sumar'in, *Ekonomi Islam; Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Islam* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013) 85

(1) Prinsip Keadilan.

Syarat ini mengandung arti ganda yang terpenting mengenai mencari rezeki yang secara halal dan tidak dilarang hukum. Dalam soal makanan dan minuman, yang terlarang adalah darah, daging binatang yang telah mati sendiri, daging babi, daging binatang yang ketika disembelih diserukan nama selain nama Allah. Yang tercantum dalam Al-quran. Q.S Al-Maaidah:3:

“Diharamkan bagimu (memakan) bangkai, darah, daging babi, (daging hewan) yang disembelih atas nama selain Allah, yang tercekik, yang terpukul, yang jatuh, yang ditanduk, dan diterkam binatang buas, kecuali yang sempat kamu menyembelinya, dan (diharamkan bagimu) yang disembelih untuk berhala. Dan (diharamkan juga) mengundi nasib dengan anak panah, (mengundi nasib dengan anak panah itu) adalah kefasikan. Pada hari ini orang-orang kafir telah putus asa untuk (mengalahkan) agamamu, sebab itu janganlah kamu takut kepada mereka dan takutlah kepada-Ku. Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”

Larangan diatas karena hewan-hewan itu berbahaya bagi tubuh sebab yang berbahaya bagi tubuh tentu berbahaya pula bagi jiwa. Larangan selanjutnya berkaitan dengan segala sesuatu yang langsung membahayakan moral dan spiritual, karena seolah-

olah hal ini sama dengan mempersekutukan Tuhan. Kelonggaran diberikan kepada orang yang merasa darurot dan bagi orang yang pada suatu ketika tidak mempunyai makanan untuk dimakan. Ia boleh makan makanan yang terlarang itu sekedar yang dianggap perlu untuk kebutuhannya ketika itu saja.

(2) Prinsip Kebersihan

Prinsip ini tercantum dalam Al-quran maupun Sunnah tentang makanan. Harus baik untuk dimakan, tidak kotor ataupun menjijikan sehingga merusak selera. Karena, tidak semua yang diperkenankan boleh dimakan dan diminum dalam semua keadaan. Dari semua yang diperbolehkan makanan dan minuman yang bersih dan bermanfaat. Seperti diterangkan dalam Q.S Al-Baqarah :168

يَأْتِيهَا النَّاسُ كُلُّوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَّالٌ طَيِّبٌ وَلَا تَتَّبِعُوا
خُطُوتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ ١٦٨

“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu”

(3) Prinsip kemurahan Hati

Dengan menaati perintah Islam tidak ada bahaya maupun dosa ketika kita makan dan minum makanan yang halal yang disediakan Tuhan karena Kemurahan hatinya. Selama maksudnya merupakan untuk kelangsungan hidup dan kesehatan yang lebih baik dengan tujuan menunaikan perintah

Tuhan dengan keimanan yang kuat dalam tuntutanannya, perbuatan adil sesuai dengan itu, yang menjamin persesuaian bagi semua perintahnya. Seperti yang dijelaskan pada Q.S Al-maidah:96)

“Dihalalkan bagimu binatang buruan laut dan makanan (yang berasal) dari laut sebagai makanan yang lezat bagimu, dan bagi orang-orang yang dalam perjalanan; dan diharamkan atasmu (menangkap) binatang buruan darat, selama kamu dalam ihram. Dan bertakwalah kepada Allah Yang kepada-Nya-lah kamu akan dikumpulkan”

(4) Prinsip moralitas

Bukan hanya sekedar mengenai makan dan minuman langsung tetapi dengan tujuan terakhirnya, yakni untuk meningkatkan atau kemajuan nilai-nilai moral dan seperitual. Seorang muslim diajarkan untuk menyebut nama Allah (berdoa) sebelum makan dan minum dan menyatakan kasih kepadanya setelah makan. Dengan demikian akan merasakan kehadiran Ilahi pada waktu memenuhi keinginan fisik. Hal ini penting karena Islam menghendaki perpaduan nilai-nilai hidup material dan seperitual yang berbahagia.¹⁵

(5) Prinsip Kesederhana

Dalam prinsip ini dalam konsumsi berarti bahwa orang haruslah mengambil makanan dan minuman sekedar yang tidak berlebihan karena makan berlebihan itu berbahaya bagi kesehatan. Seperti dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-A'raaf:31..

¹⁵ Eko Suprayitno, *Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005) 91-95

“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Konsumsi

Ada beberapa faktor yang bisa memicu semakin tinggi atau rendahnya konsumsi masyarakat. Terdapat tiga kelompok besar yang bisa mempengaruhi tingkat konsumsi, yaitu; faktor ekonomi, faktor de-mografi, dan faktor non ekonomi.

a. Faktor Ekonomi

a) Pendapatan Rumah Tangga (*Household Income*)

Semakin tinggi pendapatan rumah tangga, maka tingkat konsumsi akan semakin bertambah. Ketika pendapatan meningkat kemampuan rumah tangga untuk membeli aneka kebutuhan konsumsi menjadi semakin besar.

b) Kekayaan Rumah Tangga (*Household Wealth*)

Kekayaan rumah tangga yaitu kekayaan yang riil seperti, rumah, tanah, kendaraan. Dan finansial seperti, deposito berjangka, saham, dan surat-surat berharga. Kekayaan tersebut dapat menambah konsumsi karena menambah pendapatan disposable. Seperti; bunga deposito yang diterima tiap bulan dapat menambah pendapatn rumah tangga. Demikian kekayaan riil tersebut adalah sebagai penghasilan non upah. Penambahan pada penghasilan non upah akan mendorong peningkatan pengeluaran konsumsi masyarakat.

c) Jumlah barang konsumtif yang tahan lama

Tingkat konsumsi ini bisa menambah (positif), dan mengurangi (negatif). Ada beberapa contoh yang menambah positif dengan memiliki kendaraan akan menambah pengeluaran konsumsi untuk membeli bahan bakar minyak, dan biaya perawatan. Kemudian yang mengurangi negative seperti memiliki Tv dan DVD player akan mengurangi pengeluaran untuk pergi ke bioskop.

d) Tingkat Bunga (Interest Rate)

Tingkat bunga yang tinggi akan mengurangi keinginan untuk mengonsumsi sesuatu. Apabila tingkat bunga bank naik akan mendorong masyarakat untuk menyimpan uangnya di bank, karena menyimpan uang di bank lebih menguntungkan dari pada pendapatan yang dihabiskan untuk konsumsi.

b. Faktor Demografi (kependudukan)

a) Jumlah penduduk

Penduduk yang sangat banyak akan memperbesar pengeluaran konsumsi secara agregat, walaupun pengeluaran rata-rata per keluarga relative rendah. Contohnya, konsumsi rata-rata penduduk Indonesia lebih rendah dari pada Singapura, akan tetapi secara absolut tingkat konsumsi penduduk Indonesia lebih besar disbanding Singapura. Karena jumlah penduduk Indonesia lebih banyak dari Singapura.

b) Komposisi Penduduk

Komposisi penduduk dapat digolongkan dalam beberapa klasifikasi yaitu:

(a)Tingkat Usia. Semakin banyak penduduk yang berusia produktif (15-64 tahun), maka besar tingkat konsumsi. Sebab makin banyak penduduk yang bekerja penghasilan pun semakin besar. (b) Tingkat Pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, tingkat konsumsinya pun akan semakin tinggi. Karena, biasanya dalam keluarga yang rata-rata berpendidikan tinggi, kebutuhan hidupnya sekain banyak. (c) Wilayah tempat tinggal. Apabila komposisi penduduk perkotaan lebih banyak disbanding yang tinggal di perdesaan, pengeluaran konsumsi pun akan semakin besar. Sebab, pada umumnya pola hidup masyarakat perkotaan lebih konsumtif disbanding masyarakat desa.

c. Faktor Non Ekonomi

Faktor non ekonomi seperti faktor social budaya yang sangat mempengaruhi pola konsumsi masyarakat. Misalnya; berubahnya kebiasaan belanja di pasar tradisional menjadi swalayan dapat mendorong masyarakat menjadi lebih konsumtif. Atau bisa juga kebiasaan makan di restoran yang siap saji dapat mengubah pola konsumsi masyarakat akan semakin boros.¹⁶

4. Teori Konsumsi

1. Teori Keynes

¹⁶ Zaini Ibrahim, Pengantar Ekonomi Makro, (Banten: LP2m IAIN “SMH” Banten, 2013) 41-44

Fungsi konsumsi Keynes dapat di aljabarkan sebagai beriku:

$$C = a + bY_d$$

C = menggambarkan nilai konsumsi yang dilakukan semua rumah tangga dalam perekonomian.

a = konsumsi otonomi, tingkat konsumsi yang tidak dipengaruhi oleh pendapatan nasional

b = kecondongan mengkonsumsi marginal (MPC), yaitu proporsi di antara pertambahan konsumsi dengan pertambahan pendapatan

Y_d = pendapatan disposibel

Ada tiga ciri-ciri penting dari konsumsi rumah tangga dalam teori mutlak. Yakni; (1) tingkat konsumsi rumah tangga pada suatu periode ditentukan oleh pendapatan disposable yang diterima dalam periode tertentu. (2) teori konsumsi Keynes berpendapat bahwa apabila pendapatan disposable meningkat, maka tingkat konsumsi juga akan meningkat tetapi pada jumlah yang lebih kecil dari peningkatan pendapatan. (3) walaupun seseorang atau suatu keluarga tidak mempunyai pendapatan, mereka masih tetap melakukan pembelanjaan konsumsi.¹⁷

2. Teori konsumsi John Maynard Keynes

Seorang ahli ekonomi inggris menjelaskan bagaimana pengeluaran konsumsi sekarang tergantung pada pendapatan sekarang. Dalam konteks teori Keynes keputusan untuk mengalokasikan pendapatan disposable sekarang sepenuhnya bergantung pada rumah tangga, yang dihitung dalam kurun waktu jangka pendek. Misalnya, upah mingguan atau gaji bulanan. Pada umumnya setiap fluktuasi pendapatan tidak sama persis dengan

¹⁷ Sadono Sukirno, *Makroekonomi Modern, perkembangan pemikiran dari klasik hingga Keynesian baru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007) 339-340

fluktuasi pengeluaran. Rumah tangga mungkin akan menyimpan uang yang tidak untuk dikonsumsi atau memiliki kesempatan meminjam ketika pengeluaran lebih besar dari pendapatan. Berdasarkan dalam kondisi umum bahwa fluktuasi pengeluaran tidak selalu sama dengan fluktuasi pendapatan. Franco Modigliani menjelaskan teori daur hidup (*Life Cycle Theory*) dan Friedman yang teorinya disebut dengan teori pendapatan permanen (*permanent Theory*). Kedua teori ini menjelaskan beberapa perilaku yang tidak dapat dijelaskan oleh fungsi konsumsi Keynesia.

Teori daur hidup dan pendapatan permanen menyimpulkan bahwa pengeluaran konsumsi rumah tangga akan berfluktuasi hingga tingkat tertentu terhadap pendapatan disposable sekarang harapan pendapatan disposable di masa datang. Ada dua hal yang dapat dipahami dari kesimpulan kedua teori tersebut yaitu: (1) pengeluaran konsumsi terutama dipengaruhi oleh pendapatan disposable sekarang. (2) pengeluaran konsumsi juga dipengaruhi oleh harapan pendapatannya di masa datang. Dengan demikian teori daur hidup dan teori pendapatan permanen tidak hanya menggunakan konsep pendapatan sekarang tetapi juga menggunakan konsep pendapatan dalam kurun waktu jangka panjang.¹⁸

D. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Sejahtera, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pada keadaan aman, sentosa dan makmur. Hidup dikatakan sejahtera bila memenuhi persyaratan yakni, (1) terbebas dari rasa takut dan khawatir, (2) terbebas dari kesukaran (3) serba kecukupan. Kesejahteraan merupakan

¹⁸ Wazin, "Teori Konsumsi Analisis Kritis Tentang Konsumsi Dalam Ekonomi Konvensional dan Ekonomi Islam," dimuat: *Jurnal Keislaman, Kemasyarakatan & Kebudayaan, Pusat Kajian Islam dan Kemasyarakatan IAIN SMHB*, Vol. 12 No 2, 2011

tujuan bagi setiap orang, dikatakan sejahtera jika seseorang itu memiliki pendapatan dan kekayaan yang melimpah. Seseorang ada yang hanya mementingkan aspek social, sehingga orang yang disebut sejahtera kalau orang tersebut memiliki eksistensi dalam masyarakat sehingga bias berinteraksi secara bebas dengan orang lain, dan adapula kesejahteraan secara spiritual, kesejahteraan ini tidak hanya mementingkan duniawinya saja, akan tetapi mementingkan derajat pemaknaan batiniah seseorang terhadap akhirnya. Dalam kesejahteraan spiritual, makna sejahtera dipertukarkan dengan makna sentosa, makmur, dan bahagia.¹⁹ Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “*catera*” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “*catera*” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin.²⁰

Definisi yang sering digunakan untuk kesejahteraan adalah keadaan seorang dalam suatu sistem perekonomian. Kebanyakan analisis ekonomi berkaitan dengan aspek ekonomi yakni bagaimana mencapai kesejahteraan maksimum atau optimum bagi masyarakat yang ada dalam sistem perekonomian. Definisi kesejahteraan optimum masih merupakan persoalan karena hanya berkaitan dengan satu orang saja dan bisa diartikan sebagai kesejahteraan seseorang bukan masyarakat. Dan kalau semakin bertambah jumlah orangnya definisi obyektif atas kesejahteraan optimum bagi sekelompok orang menjadi kabur karena definisi tersebut mempertimbangkan kepuasan antara satu orang uang lainnya.²¹

¹⁹ Munawar Ismail dkk, *Sistem Ekonomi Indonesia*, (Jakarta: Erlangga) 56

²⁰ Agung Eko Purwana, “*Kesejahteraan Dalam Persepektif Ekonomi Islam*”, Jurnal Jurusan Syari’ah dan Ekonomi STAIN Ponorogo

²¹ Iswardono, *Ekonomika Mikro*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004) 241

2. Pentahapan Kesejahteraan

a. Keluarga Pra Sejahtera

Keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) secara minimal, seperti; kebutuhan spiritual, pangan, sandang, papan dan kesehatan atau keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu indikator-indikator keluarga sejahtera I.

b. Keluarga Sejahtera I

Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi keseluruhan kebutuhan social psikologinya. Seperti; kebutuhan pendidikan, KB, interaksi dalam keluarga dan lingkungan, dan transportasi.

c. Keluarga Sejahtera II

Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, juga telah dapat memenuhi kebutuhan social, psikologisnya. Tetapi, belum dapat memenuhi kebutuhan pengembangan. Seperti, menabung dan memperoleh informasi.

d. Keluarga Sejahtera III

Keluarga yang telah dapat memenuhi keseluruhan kebutuhan dasar, kebutuhan social psikologisnya dan kebutuhan pengembangan, tetapi belum memberikan sumbangan yang maksimal dan teratur bagi masyarakat dalam bentuk material. Seperti; sumbangan materi untuk kepentingan social kemasyarakatan atau yayasan social, keagamaan, kesenian, olahraga, pendidikan dan lain sebagainya.

e. Keluarga Sejahtera III plus

Keluarga yang telah memenuhi seluruh kebutuhannya, baik bersifat dasar, social psikologis maupun pengembangan serta telah memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan bagi

masyarakat. Dari pentahapan ini, dapat diketahui tingkat kesejahteraan guru dalam lingkungan keluarganya.

3. Indikator Kesejahteraan

Adapun beberapa indikator kesejahteraan yaitu;

1. Keluarga Pra Sejahtera

Keluarga yang tidak dapat memenuhi syarat sebagai keluarga sejahtera I

2. Keluarga Sejahtera I

Melaksanakan ibadah menurut agama masing-masing, makan yang berkecukupan, berpakaian yang berbeda dalam suasana tertentu, rumah nyaman, jika keluarga sakit selalu dibawa ke tempat kesehatan.

3. Keluarga Sejahtera II

Anggota keluarga melaksanakan ibadah secara terarut menurut agama masing-masing, minimal seminggu sekali menyediakan makanan (lauk pauk), memperoleh pakaian baru dalam setahun terakhir, mempunyai luas lantai yang enak dan nyaman, anggota keluarga sehat dalam keadaan tinggal bulan terakhir, keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap, bisa baca tulis bagi anggota keluarga dewasa, anak yang berusia 7-15 tahun bersekolah.

4. Keluarga Sejahtera III

Keluarga mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama, mempunyai tabungan, makan bersama keluarga minimal sehari sekali, mengikuti kegiatan masyarakat, berlibur minimal 6 bulan, menggunakan alat komunikasi untuk mendapatkan informasi, dan menggunakan alat transportasi.

5. Keluarga sejahtera III plus

Memberikan sumbangan secara teratur dan sukarela untuk kegiatan di masyarakat, dan selalu aktif dalam mengurus sebuah yayasan atau instansi.

6. Kesejahteraan dalam Perspektif al-Quran dan Hadits

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 kebahagiaan dunia maupun akhirat. Dengan demikian kata lain islam adalah (dengan segala aturan) yang sangat mengharapkan umat islam untuk memperoleh kesejahteraan material dan spiritual.

Menurut Chapra yang dikutip oleh Amirus Sodiq yang mengatakan bahwa sangat jelas bagaimana eratnya hubungan antara Syariat dengan Kemaslahatan. Ekonomi islam 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 lebih baik dan terhormat.

Menurut Imam Al-Ghazali kegiatan ekonomi sudah menjadi kewajiban social masyarakat yang telah dititipkan oleh Allah Swt. Jika hal itu tidak dipenuhi, maka kehidupan dunia akan rusak dan kehidupan umat manusia akan binasa. Al-Ghazali merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi yakni: (1) untuk memenuhi kebutuhan hidup masing-masing, (2) untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya, (3) untuk membantu orang lain yang sedang membutuhkan. Dari ketiga kriteria itu akan menunjukkan jika kesejahteraan seseorang akan terpenuhi jika kebutuannya tercukupi.

Al-Ghazali 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 umat muslim di bumi. Dimana seseorang wajib memanfaatkan hartanya dalam rangka mengembangkan segenap potensi manusia dan meningkatkan sisi kemanusiaan disegala bidang, baik pembangunan moral maupun material, untuk kemanfaatan seluruh manusia.

Dalam al-Quran telah disinggung indicator kesejahteraan dalam suatu Quraisy ayat 3-4 yakni:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۚ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ □ وَعَامَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ؛

“Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka’bah) (3) Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan(4)”

Dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam al-quran ada tiga yakni:

1) Indikator kesejahteraan

Ketergantungan penuh manusia kepada Tuhan pemilik Ka’bah, indikator ini merupakan representasi dari pembangunan mental, hal ini menunjukkan bahwa indikator kesejahteraan yang berpijak pada aspek materi telah terpenuhi, hal itu tidak menjamin bahwa kepemilikannya akan mengalami

Ayat diatas mengajurkan kepada manusia untuk meghindari kemiskinan dengan berkerja keras sebagai wujud ikhtiyar dan bertawakal kepada Allah.²²

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan tingkat pendapatan dan konsumsi:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

²² Amirus Sodik, “konsep kesejahteraan dalam islam”,: *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No, (Desember 2015) 388-391

No	Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	2	3	4
1	Mutmainah ²³ , IAIN “SMH” BANTEN pada tahun 2013, dengan judul penelitian “Pengaruh Pendapatan Usaha Trinasi Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Keluarga” (Studi di Desa Karangantu Banten)	Metode analisis data yang digunakan meliputi: analisis data kuantitatif yaitu persamaan regresi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: didapat nilai t_{hitung} 21.062 dengan kriteria uji tolak H_0 . Dan pada analisis koefisien determinasi diperoleh $R^2=0,850/85,0\%$ peningkatan ekonomi masyarakat dipengaruhi oleh kegiatan usaha trinasi dan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh variable lain diluar.

2	Rahmi Hidayati, IAIN “SMH” BANTEN, pada tahun 2016 dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Konsumsi Pedagang Sembako Dalam Perspektif Islam” (Studi di Pada Pedagang Sembako di Pasar-petir Kab.serang)	Metode analisis data yang digunakan meliputi: analisis data kuantitatif yaitu persamaan regresi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan dengan t_{hitung} sebesar 4,786 dan menggunakan uji dua sisi maka tabel distribusi t dicari pada $\alpha=10\%$ $\alpha/2=0,05$ dengan derajat kebebasan untuk $dk=n-k-1$, yaotu $dk=30-1-1=28$ dengan penguji dua sisi, signifikansi $\alpha=0,05$ dan diperoleh t tabel sebesar
---	---	--	--

²³ Mutmainah, Pengaruh Pendapatan Usaha Terinasi Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Banten, 2013

			2,048. Maka diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,786 > 2,048) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
--	--	--	---

1	2	3	4
3	Agus Roni, IAIN "SMH" BANTEN, pada tahun 2012 dengan judul penelitian "Pengaruh Upah Yang Diberikan Perusahaan Terhadap kesejahteraan Ekonomi Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (Studi di Kp. Ledung Pada Karyawan PT. Gajah Tungal Tanggerang)	Metode analisis data yang digunakan meliputi: analisis data kuantitatif yaitu persamaan regresi linear sederhana, uji asumsi klasik dan uji hipotesis	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari angka korelasi sebesar 29%. $T_{hitung} = 2,117$ dengan menggunakan signifikan $\alpha = 5\%$ dan $df = 50 - 1 - 1 = 48$ dan $t_{tabel} = 1,684$. Maka uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan ekonomi karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 6,267 + 0,582X$ ini artinya bahwa setiap kenaikan upah yang diberikan perusahaan sebesar 6,267 akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebesar 0,582.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²⁴ Agar diperoleh hasil yang baik dalam penelitian, maka harus dirumuskan kedalam hipotesis atau anggapan dasar yang sementara yang dijadikan sebagai penelitian maka penulis ajukan untuk dibuktikan. Dugaan sementara dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh pendapatan upah pegawai outsourcing yang diukur dengan tingkat pendapatan (X) yaitu berpengaruh positif artinya terdapat pengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi keluarga (Y).

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap kesejahteraan ekonomi keluarga.

Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap kesejahteraan ekonomi keluarga.

Dengan demikian hipotesis penulis : semakin tinggi upah pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan ekonomi keluarga.

²⁴ Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 62