



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINJAUAN PRAKTEK SISTEM OUTSOURCING
DARI PERSPEKTIF SYARIAH DAN PERSEPSI PEKERJA**

TESIS

**RAHMAT AKBAR
NPM : 0706309146**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM
KEKHUSUSAN EKONOMI SYARIAH
JAKARTA
JULI 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Rahmat Akbar

NPM : 0706309146

Tanda tangan :

Tanggal : 21 Juli 2009

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Rahmat Akbar
NPM : 0706309146
Kekhususan : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing
Dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Muhammad Muslich, MBA


(.....)

Pembimbing : Prof. Dra. Jusmaliani, ME


(.....)

Penguji : Nurul Huda, SE, MM, MSi


(.....)

Pembaca Ahli : Muhammad Gunawan Yasni, SE, MM


(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 21 Juli 2009

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia. Penulis sadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

- (1) Ibu Prof Dra. Jusmaliani, ME selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis pada penyusunan tesis ini
- (2) Bapak Mustafa Edwin Nasution, Ph.D sebagai Ketua Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Program Studi Timur Tengah dan Islam yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan
- (3) Bapak Dr. Muhammad Muslich, MBA sebagai Ketua sidang tesis, yang telah banyak memberikan masukan dan kritikan semata-mata demi kesempurnaan tesis ini
- (4) Bapak Slamet Soesanto sebagai Direktur PT. Outsourcing Indonesia, dan rekan-rekan staf yang telah banyak membantu dalam memperoleh data dan informasi yang penulis perlukan
- (5) Ibu Hilma D. Raharjo selaku orangtua penulis yang telah banyak memberikan dukungan doa dan ridhonya sehingga meringankan perjalanan penulis selama perkuliahan ini
- (6) Teman-teman seperjuangan di angkatan 14 (kelas *weekend* dan *sore*), yang banyak memberikan dukungan selama ini.
- (7) Teman-teman seperjuangan di PT. Idaro Mitra, atas bantuan dan pengertiannya membiarkan penulis terkadang meninggalkan pekerjaan demi menyelesaikan perkuliahan ini

- (8) Khalisha dan Mika, *the best thing in my life*, anak-anak tercinta yang dengan tingkah dan polahnya selalu memotivasi penulis untuk cepat-cepat menyelesaikan perkuliahan ini
- (9) My Waya, *for the amazing contribution*, yang dengan perhatian dan bimbingan khususnya memungkinkan penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini dengan tepat waktu dan optimal.

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Salemba, 21 Juli 2009

Penulis



LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Akbar
NPM : 0706309146
Program Studi : Program Studi Timur Tengah dan Islam
Kekhusan : Ekonomi Syariah
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing Dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja

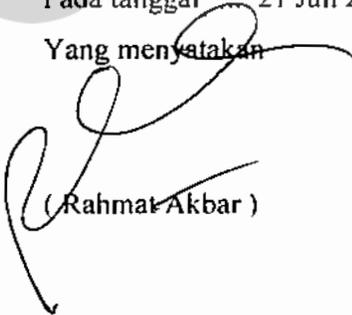
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagi pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 21 Juli 2009

Yang menyatakan


(Rahmat Akbar)

RINGKASAN EKSKUTIF

Outsourcing adalah suatu kegiatan untuk memindahkan satu atau beberapa aktivitas perusahaan dan sebagian hak pengambilan keputusan tertentu kepada pihak luar sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerjasama. Dalam perspektif Islam konsep ini dapat mengacu kepada firman Allah dalam QS al-Baqarah ayat 233 yang mencerminkan adanya pendelegasian atau penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak yang berkompeten di bidangnya dengan imbalan atau upah yang sesuai kesepakatan.

Sistem outsourcing dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai salah satu upaya untuk lebih fokus pada kompetensi inti (*core competency*) yang dimiliki perusahaan dengan cara memindahkan kompetensi non-inti (*non core competency*) kepada pihak lain diluar perusahaan yang memiliki kompetensi dan keahlian di bidang tersebut. Dalam salah satu Hadistnya Rasulullah SAW bersabda :

"Apabila sebuah urusan diserahkan bukan selain ahlinya, maka tunggulah saau kehancurannya" (HR Bukhori)

Sistem outsourcing semakin berkembang di Indonesia terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang memanfaatkan jasa dari perusahaan Outsourcing. Sistem ini telah terbukti efektif bagi perusahaan dalam melakukan efisiensi, baik dari segi operasional maupun biaya. Sedangkan bagi pencari kerja sistem ini dapat dijadikan alternatif sebagai batu loncatan bagi karirnya di masa datang.

Namun pada kenyataannya di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan pekerja/buruh outsourcing, telah terbentuk persepsi buruk bahkan terjadi penolakan terhadap sistem outsourcing, karena menurut mereka sistem ini telah mengakibatkan terjadinya eksploitasi terhadap buruh. Marak diberitakan di media masa, baik media cetak maupun elektronik, banyaknya tuntutan dari kalangan serikat pekerja kepada pemerintah untuk menolak bahkan menghapuskan sistem kontrak pekerja/buruh serta praktek sistem outsourcing.

Berkaitan dengan adanya persepsi yang sudah terlanjur buruk inilah maka Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sistem outsourcing telah sesuai dengan kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian

Islam, serta mengetahui faktor dominan apakah yang menyebabkan timbulnya persepsi buruk tersebut.

Penelitian ini dilakukan melalui dua metode penelitian, yaitu metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mengetahui apakah peraturan undang-undang sistem outsourcing di Indonesia telah sesuai atau tidak dengan kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian Islam. Sementara metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian manakah yang menjadi faktor dominan mempengaruhi persepsi buruk pekerja/buruh outsourcing terhadap praktek sistem outsourcing. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model penelitian Analisis Faktor dengan obyek penelitian para pekerja/buruh outsourcing itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis kualitatif didapatkan kesimpulan bahwa sistem kerjasama yang terjalin antara pekerja/buruh outsourcing, perusahaan outsourcing, serta perusahaan klien, secara hukum sudah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah. Sementara aspek jenis usaha maupun cara transaksi yang dijalankan perusahaan, baik perusahaan outsourcing maupun perusahaan klien, ternyata masih belum sesuai dengan kaidah-kaidah syariah.

Hasil analisis kuantitatif menghasilkan kesimpulan bahwa faktor dominan yang menjadi penyebab timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja terhadap sistem outsourcing adalah faktor keamanan, yaitu faktor yang terdiri dari kondisi-kondisi yang mencerminkan adanya kebutuhan pekerja terhadap adanya jaminan dan kepastian terhadap upah yang layak, serta jaminan dalam berkarir khususnya jaminan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan.

ABSTRAK

Nama : Rahmat Akbar
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing Dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja

Dewasa ini sistem outsourcing semakin berkembang di Indonesia terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang memanfaatkan jasa dari perusahaan outsourcing. Sistem ini telah terbukti efektif bagi perusahaan dalam melakukan efisiensi, baik dari segi operasional maupun biaya. Sedangkan bagi pencari kerja sistem ini dapat dijadikan alternatif sebagai batu loncatan bagi karirnya di masa datang.

Namun pada kenyataannya di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan pekerja/buruh outsourcing, telah terbentuk persepsi buruk bahkan terjadi penolakan terhadap sistem outsourcing, karena sistem ini dianggap telah mengakibatkan terjadinya eksploitasi terhadap buruh. Hal ini mengakibatkan timbulnya kontradiksi antara semakin berkembangnya praktek sistem outsourcing di Indonesia dengan semakin meningkatnya penolakan dari masyarakat terhadap sistem ini.

Berkaitan dengan adanya persepsi yang sudah terlanjur buruk inilah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sistem outsourcing telah sesuai dengan kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian Islam, serta mengetahui faktor dominan apakah yang menyebabkan timbulnya persepsi buruk tersebut.

Kata Kunci :

Outsourcing, persepsi, pekerja, hubungan kerja, hukum perjanjian Islam, ijarah, analisis faktor.

ABSTRACT

Name : Rahmat Akbar
Program Study : Shariah Economic
Title : A Study on the Practice Outsourcing System from the
Shariah Perspective and Workers Perception

These days the outsourcing system has been developing in Indonesia as we can see from the increasing number of companies using the service provided by outsourcing companies. The system is provided to be effective for companies which look for efficiency in term of operation and cost. For the workers, the system can be an alternative or as a stepping stone for their future career.

However, in reality in the society particularly among the outsourced employees or workers, there is a negative perception over outsourcing and even there is a rejection to the system as the system is considered to be the cause of labor exploitation. Consequently, there is contradictory situation in which the practise of outsourcing continues to flourish while at the same time there is an increased rejection to the system among the society.

Considering its negative perception, the objective of the research is to find out whether the outsourcing system is in line with the shariah principles seen from the perspective of Islamic contract law, and to find out what the dominant factors causing such a negative perception.

Key words:

Outsourcing, perseption, workers, employment, Islamic contract law, ijarah, factor analysis

اختصار

الاسم :	رحمات أكبر
الدراسات :	الاقتصاد الشرعي
الموضوع في العمل :	نظرة شرعية والقانون المهني في تطبيق عمليات العقد المحدد

في هذه الآونة لقد تطورت في إندونيسيا تطبيق عمليات العقد المحدد في العمل وهذا ملحوظ من كثرة استخدام الشركات الذين يستخدمون هذا النوع من العقد من الشركات المعدة لهذا العقد. والشركات ترى من الأفضل استخدام هذا العقد لأن فيه أرباح إما من العمليات أو من ناحية التكاليف. وأما من باحثي العمل فإلى العقد من الخيارات التي يمكن استخدامها كوسيلة في نجاح عملهم في المستقبل.

العلاقة العملية في العقد المحدد قد نظمتها الدولة في الأنظمة الرسمية في رقم 13 عن المهنية وقرار وزير عن شروط تفويض على الشركات الأخرى. وأما من ناحية نظرة الإسلام فإن علاقة الشركة مع العمال قد نظمتها الدولة على أساس أحكام العقود الإسلامية. وهذه القواعد الأساسية في العلاقات المهنية طبقت فيها وضوح وشفافية في الحقوق والواجبات كل من العامل و الشركة.

والواقع في المجتمع, خصوصا من الناحية المهنية وهم العمال بالعقد المحدد, لقد شاع الرأي العام بل لقد عارض النظام بعض الناس, بدليل أن النظام قد استعبدت العمال. وهذا يحدث التعاكس بين انتشار الكثير للنظام ورفض الناس بهذا النظام في العقد المحدد. هذا البحث من أهدافه هو معرفة هل هذا النظام وهو العقد المحدد قد وافق القواعد الشرعية إذا نظرت نظرة شرعية. وهذا يتعلق بانتشار الرأي العام على رفض الناس لهذا العقد المحدد وما هي المؤثرات التي تؤثر الرأي العام عند الناس .

هذا البحث يستخدم منهجين اثنين, وهو منهج تقييمي ومنهج عددي حسابي. يستخدم المنهج التقييمي لمعرفة هل النظام العقد المحدد في إندونيسيا توافق مع القواعد الشرعية. وموضوع البحث المستخدم هو النظام العملي المستخدم في الدولة و القواعد الموجودة في الأحكام الإسلامية . وأما منهج عددي حسابي فهو يستخدم لمعرفة العلاقات البحثية أيها أكثر تأثيرا التي تؤثر الرأي السيني عند الناس المتعلق بالعقد المحدد. الموديل المستخدم في البحث هو موديل المؤثرات مع موضوع البحث هم العمال المستخدمون للعقد المحدد.

الكلمات المفتاحية : العقد المحدد, الرأي, العامل, العلاقات المهنية, أحكام عقود الإسلام, اجارة, تحليل المؤثر

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
ABSTRAK (BAHASA ARAB)	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Perumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian	6
1.2.1 Perumusan Masalah	6
1.2.2 Pertanyaan Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Pembatasan Masalah	7
1.6 Kerangka Pemikiran	8
1.7 Hipotesis	11
1.8 Metode Penelitian	11
1.9 Sistematika Penulisan	13
2. TINJAUAN LITERATUR	14
2.1 Definisi Outsourcing	14
2.2 Praktek Outsourcing di Indonesia	16
2.2.1 Sistem Kerja Outsourcing	16

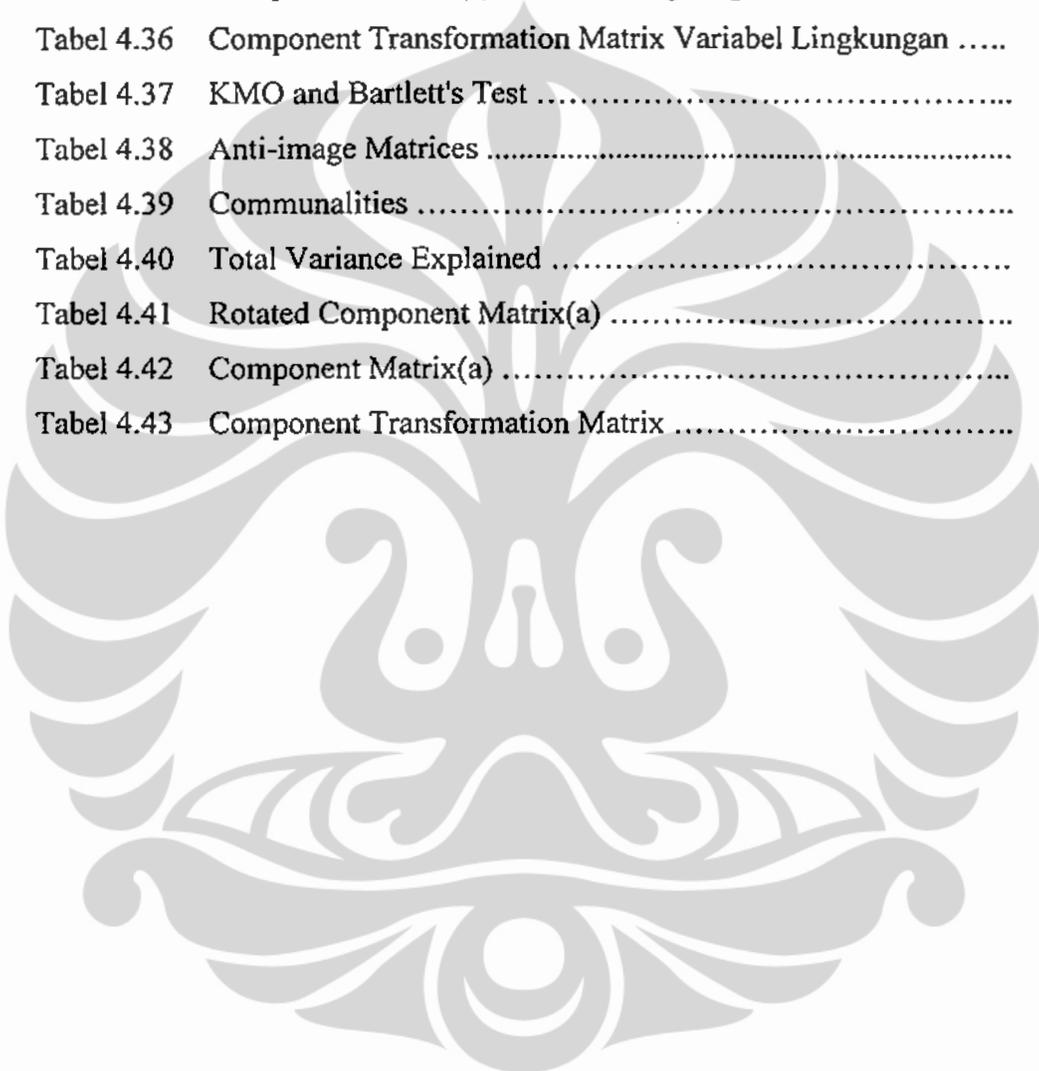
2.2.2	Dasar Hukum Outsourcing	18
2.3	Hukum Perjanjian Dalam Islam	21
2.3.1	Syarat dan Kondisi	21
2.3.2	Perjanjian Sewa-Menyewa (<i>Al-Ijarah</i>)	23
2.4	Persepsi	30
2.4.1	Faktor <i>Perceiver</i>	30
2.4.2	Faktor Target	32
2.4.3	Faktor Situasi	32
2.5	Penelitian Sebelumnya	33
3.	METODOLOGI PENELITIAN DAN DATA	37
3.1	Metode Penelitian Kualitatif	37
3.1.1	Data dan Sumber Data	37
3.1.2	Analisis Data Kualitatif	37
3.2	Metode Penelitian Kuantitatif	38
3.2.1	Jenis dan Sumber Data	38
3.2.1.1	Karakteristik Obyek Penelitian	38
3.2.1.2	Populasi dan Sampel	41
3.2.1.3	Pengumpulan Data	41
3.2.2	Jenis Penelitian	41
3.2.3	Variabel Penelitian	42
3.2.4	Definisi Operasional	44
3.2.5	Reliabilitas dan Validitas	44
3.2.5.1	Reliabilitas	44
3.2.5.2	Validitas	45
3.2.6	Model Penelitian Analisis Faktor	45
3.2.6.1	Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)	46
3.2.6.2	Uji <i>Measure of Sampling Adequacy</i> (MSA)	47
3.2.6.3	Pengelompokkan Variabel	47
3.2.7	Tahapan Penyelesaian Masalah	48
3.2.8	Skema Metodologi Penelitian	49

4. PEMBAHASAN	50
4.1 Analisis Kualitatif	50
4.1.1 Analisis Aspek Hubungan Kerjasama	50
4.1.1.1 Hubungan Pekerja dengan Perusahaan Outsourcing	50
4.1.1.2 Hubungan Perusahaan Outsourcing Dengan Perusahaan Klien	52
4.1.1.3 Hubungan Pekerja dengan Perusahaan Klien	55
4.1.2 Analisis Aspek Jenis Usaha Perusahaan	57
4.2 Analisis Kuantitatif.....	60
4.2.1 Analisis Realibilitas	60
4.2.2 Analisis Faktor Untuk Setiap Variabel	61
4.2.2.1 Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA)	61
4.2.2.2 Pengelompokkan Variabel	65
4.2.2.2.1 Variabel Sikap	66
4.2.2.2.2 Variabel Finansial	70
4.2.2.2.3 Variabel Karir	72
4.2.2.2.4 Variabel Minat	75
4.2.2.2.5 Variabel Service	78
4.2.2.2.6 Variabel Ekspektasi	80
4.2.2.2.7 Variabel Lingkungan	82
4.2.3 Analisis Faktor Untuk Seluruh Variabel	86
4.2.4 Analisis Faktor Dominan Terhadap Persepsi Buruk	90
4.2.5 Pentingnya Adanya Jaminan Kerja dan Upah yang Layak	92
5. KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
DAFTAR REFERENSI	101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Sebelumnya	35
Tabel 4.1	Analisis Aspek Hubungan Kerjasama dan Jenis Usaha	58
Tabel 4.2	Reliability Statistics untuk Setiap Variabel	60
Tabel 4.3	Uji KMO dan MSA untuk variabel Sikap	61
Tabel 4.4	Uji KMO dan MSA untuk variabel Finansial	62
Tabel 4.5	Uji KMO dan MSA untuk variabel Karir	62
Tabel 4.6	Uji KMO dan MSA untuk variabel Minat	63
Tabel 4.7	Uji KMO dan MSA untuk variabel Service	63
Tabel 4.8	Uji KMO dan MSA untuk variabel Ekspektasi	64
Tabel 4.9	Uji KMO dan MSA untuk variabel Lingkungan	65
Tabel 4.10	Communalities Variabel Sikap	66
Tabel 4.11	Total Variance Explained Variabel Sikap	66
Tabel 4.12	Rotated Component Matrix(a) Variabel Sikap	67
Tabel 4.13	Component Matrix(a) Variabel Sikap	68
Tabel 4.14	Component Transformation Matrix Variabel Sikap	69
Tabel 4.15	Communalities Variabel Finansial	70
Tabel 4.16	Total Variance Explained Variabel Finansial	71
Tabel 4.17	Component Matrix(a) Variabel Finansial	71
Tabel 4.18	Communalities Variabel Karir	72
Tabel 4.19	Total Variance Explained Variabel Karir	73
Tabel 4.20	Component Matrix(a) Variabel Karir	73
Tabel 4.21	Communalities Variabel Minat	75
Tabel 4.22	Total Variance Explained Variabel Minat	76
Tabel 4.23	Rotated Component Matrix(a) Variabel Minat	76
Tabel 4.24	Component Matrix(a) Variabel Minat	77
Tabel 4.25	Component Transformation Matrix Variabel Minat	78
Tabel 4.26	Communalities Variabel Service	78
Tabel 4.27	Total Variance Explained Variabel Service	79
Tabel 4.28	Component Matrix(a) Variabel Service	79
Tabel 4.29	Communalities Variabel Ekspektasi	80

Tabel 4.30	Total Variance Explained Variabel Ekspektasi	81
Tabel 4.31	Component Matrix(a) Variabel Ekspektasi	81
Tabel 4.32	Communalities Variabel Lingkungan	82
Tabel 4.33	Total Variance Explained Variabel Lingkungan	83
Tabel 4.34	Rotated Component Matrix(a) Variabel Lingkungan	83
Tabel 4.35	Component Matrix(a) Variabel Lingkungan	85
Tabel 4.36	Component Transformation Matrix Variabel Lingkungan	85
Tabel 4.37	KMO and Bartlett's Test	86
Tabel 4.38	Anti-image Matrices	86
Tabel 4.39	Communalities	87
Tabel 4.40	Total Variance Explained	88
Tabel 4.41	Rotated Component Matrix(a)	88
Tabel 4.42	Component Matrix(a)	89
Tabel 4.43	Component Transformation Matrix	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran Persepsi Pekerja/Buruh terhadap Praktek Outsourcing	10
Gambar 2.1	Hubungan Kerja Sistem Outsourcing Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh	17
Gambar 2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	33
Gambar 3.1	Posisi Kerja	39
Gambar 3.2	Usia Responden	39
Gambar 3.3	Jenis Kelamin Responden	40
Gambar 3.4	Pendidikan Terakhir Responden	40
Gambar 3.5	Lama Bekerja Responden	41
Gambar 3.6	Skema Metodologi Penelitian	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Ouput Kuesioner	104
Lampiran 2	Hasil Output Analisis Faktor	116
Lampiran 3	Daftar Kuesioner	121



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini sistem outsourcing berkembang di Indonesia lebih sebagai akibat dari tuntutan kondisi di dunia bisnis dan regulasi saat ini, dimana perusahaan dituntut untuk melakukan efisiensi dan optimalisasi kerja. Daripada menjalankan konsep bisnis konglomerasi yang sudah terbukti gemuk dan tidak sehat, perusahaan lebih memilih mengalihdayakan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki spesialisasi di bidang pekerjaan tersebut, sehingga ia lebih bisa fokus pada kegiatan bisnis intinya. Dengan fokus pada bisnis intinya perusahaan akan lebih bisa berkonsentrasi pada peningkatan kualitas dan inovasi dari produk yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan kecenderungan tuntutan di dunia bisnis dimana perusahaan tidak lagi harus menguasai seluruh sektor dari hulu ke hilir. Sudah terbukti pada saat terjadi krisis moneter pada tahun 1998 sistem konglomerasi dengan menjadikan perusahaan menggurita di segala bidang ternyata bertumbangan satu persatu. Saat ini dunia bisnis lebih mengarah kepada sistem kemitraan, dimana perusahaan induk memiliki beberapa perusahaan-perusahaan pendukung, sehingga yang terjadi adalah sekumpulan perusahaan-perusahaan kecil sebagai *vendor* yang mendukung perusahaan induk. (Naissbitt, 2008).

Dampak dari kondisi ini adalah semakin berkembangnya perusahaan outsourcing sebagai perusahaan penunjang yang memiliki spesialisasi di bidangnya masing-masing. Perusahaan-perusahaan ini menjalin hubungan kerja berdasarkan konsep kemitraan dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing dalam menyuplai kebutuhan perusahaan pengguna. Otomatis kebutuhan tenaga kerja dari sektor outsourcing ini juga semakin meningkat pesat.

Saat ini di Indonesia, menurut data yang diperoleh dari Asosiasi Perusahaan Alihdaya Indonesia (ABADI), dari 30 perusahaan-perusahaan penyedia jasa outsourcing (untuk selanjutnya disebut sebagai *perusahaan outsourcing*) yang tercatat menjadi anggota terdapat sekitar 50.000 orang pekerja outsourcing. Dan jika saat ini di Jabodetabek terdapat sekitar 300 perusahaan

outsourcing, maka total karyawan outsourcing mencapai hampir 1 juta orang (Satrioyudo, 2008). Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) mencatat hingga akhir 2008 jumlah perusahaan penyedia jasa pekerja atau outsourcing untuk pekerjaan informal seperti tenaga kebersihan (*cleaning service*) dan sejenisnya sebanyak 1.411 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja sebesar 116.683 orang. Sementara perusahaan outsourcing di sektor perminyakan dan pertambangan tercatat sebanyak 1.569 perusahaan dengan total tenaga kerja 81.949 orang (Bisnis Indonesia Online, 2009). Suatu jumlah penyerapan tenaga kerja yang cukup signifikan dibandingkan dengan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia yang mencapai lebih dari 21 juta orang (Biro Pusat Statistik, 2005). Terlihat bahwa outsourcing bisa menjadi alternatif solusi penyerapan tenaga kerja dalam jumlah besar.

Bagi kalangan pekerja maupun calon pekerja, sistem ini dapat dijadikan solusi untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan multinasional dengan relatif lebih mudah. Untuk selanjutnya, berbekal pengalaman bekerja dan keahlian yang terasah di organisasi besar di mana ia ditempatkan, dapat dijadikan sebagai penambahan nilai (*added value*) bagi dirinya untuk mendapatkan pekerjaan dan karir yang lebih baik. Sehingga bekerja sebagai karyawan outsourcing dapat dijadikan sebagai batu loncatan untuk berkarir dimasa datang, baik bekerja sebagai karyawan langsung di perusahaan pengguna jasa outsourcing (untuk selanjutnya disebut sebagai *perusahaan klien*) dimana ia ditempatkan, maupun di perusahaan lain (Isnaeni, 2008).

Dalam konsep Islam seluruh proses aktivitas perusahaan dari awal sampai akhir, dari mulai proses input sampai dengan output, harus dilakukan berlandaskan Al Quran dan As-Sunnah. Tolok ukur strategis bagi aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan bisnis adalah syari'ah Islam itu sendiri. Prinsip-prinsip yang dianut dalam mengelola manajemen perusahaan syariah adalah prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*, kewajiban menegakkan kebenaran, keadilan, serta menyampaikan amanah. Didalamnya terdapat nilai-nilai yang dijunjung tinggi, seperti motivasi dunia dan akhirat, profesional, jujur, adil, kejelasan dan transparansi, tepat waktu, etos kerja yang berbasis ibadah dan

kesamaan derajat, serta memiliki perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan (Agustiando, 2008).

Dalam pandangan Islam hubungan ketenagakerjaan antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Rasulullah sangat menekankan pentingnya kesetaraan dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya. Daripada menyatakan pekerja sebagai pencari upah, beliau malah menempatkan mereka sebagai mitra yang setara (Khan, 1997). Rasulullah bersabda :

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ
وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

"Mereka adalah saudara-saudaramu. Allah menjadikan mereka di bawah tanganmu. Beri makanlah mereka dengan apa yang kamu makan! Beri pakaianlah mereka dengan apa yang kamu pakai! Jangan bebani mereka dengan tugas yang memberatkan mereka! Bila kalian menugasi mereka, bantulah mereka!". (HR Muslim)

Namun di lain sisi marak diberitakan di media masa, baik media cetak maupun elektronik, banyaknya tuntutan dari kalangan serikat pekerja kepada pemerintah untuk menolak bahkan menghapuskan sistem kontrak pekerja/buruh serta praktek sistem outsourcing, karena sistem ini dianggap telah mengakibatkan terjadinya eksploitasi terhadap pekerja atau buruh.

Ketua DPW Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Jawa Timur Pujianto dalam orasinya saat memimpin FSPMI melakukan unjuk rasa menuntut penghapusan sistem outsourcing di depan gedung DPRD Jawa Timur mengatakan bahwa sistem outsourcing dinilai telah melanggar UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UU itu mengatur bahwa pekerja hanya boleh dikontrak maksimal dua tahun dan setelah itu wajib diangkat. Dengan adanya sistem *outsourcing* membuat pekerja tidak kunjung diangkat sebagai pegawai tetap. Pekerja terus menerus dikontrak tanpa ada kepastian status (kompas.com, 14 Agustus 2008).

Menurut Ketua Konsulat Cabang Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI) Batam Nurhamli, dampak dari keberadaan outsourcing adalah pekerja/buruh outsourcing memiliki tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja dari perusahaan klien, padahal mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hasil survei di lapangan menunjukkan bahwa pekerja/buruh outsourcing hanya menerima gaji sekitar 80 persen, selebihnya diambil perusahaan outsourcing. Dampak negatif lain adalah rendahnya jaminan kesehatan, tidak memiliki kepastian masa depan pekerjaan, serta rendahnya perlindungan hukum dan hak-hak lain sebagai pekerja (detikriau.com, 14 agustus 2008).

Ketua Serikat Buruh DKI Jakarta Ahmad, dalam unjuk rasa menolak sistem outsourcing mengatakan bahwa pemberlakuan sistem kerja kontrak (outsourcing) hanya menguntungkan pengusaha yang membuka investasi di Indonesia, karena dapat mengupah buruh murah dan melakukan pemecatan secara sewenang-wenang. Bahkan upah buruh selalu dipotong tetapi waktu kerja mengalami peningkatan (VHRmedia.com, 2008).

Dalam unjuk rasa yang digelar Aliansi Mahasiswa Pemuda Perjuangan (AMPP) Cirebon, para mahasiswa menyuarakan penolakan terhadap praktek outsourcing di semua perusahaan yang dianggap lebih banyak menyengsarakan para buruh daripada kesejahteraannya. Mereka mengatakan bahwa di perusahaan outsourcing hak buruh direnggut ketika keinginannya untuk mendapatkan upah yang layak jauh dari harapan (beritacarbon.com, 1 Mei 2009).

Bahkan calon presiden dari Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDIP) Megawati Soekarnoputri dan calon wakil presiden Prabowo Subianto dalam masa kampanye pemilihan presiden dan wakil presiden tahun 2009 telah menandatangani kontra politik dengan beberapa organisasi buruh yang antara lain berisi akan memperjuangkan penghapusan sistem outsourcing. Salah satu Ketua PDIP, Maruarar Sirait, mengatakan bahwa kontrak politik tersebut akan memberikan kepastian kerja kepada buruh, karena dengan tidak adanya outsourcing maka buruh akan bekerja dengan tenang. Kontrak politik tersebut adalah bukti nyata keberpihakan kepada kaum buruh (antaranews.com, 6 Juni 2009).

Menurut Bisnis Indonesia Online (29 Pebruari 2009), penolakan sistem kerja alih daya (outsourcing) akan menjadi agenda nasional kalangan serikat pekerja dan buruh, termasuk upaya yuridis berupa uji materiil terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi. Sekjen Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia Muhamad Rusdi mengatakan bahwa sistem kerja outsourcing sangat merugikan pekerja karena hak-hak sebagaimana yang didapat pekerja tetap tidak diperoleh pekerja yang dipasok dengan sistem outsourcing tersebut.

Menurut Ujianto (2008) eksploitasi yang terjadi sebagai dampak diberlakukannya sistem outsourcing antara lain adalah adanya perbedaan fasilitas dan tunjangan antara pekerja outsourcing dengan pekerja tetap di perusahaan klien, serta terjadinya 'percaloan modern', dimana untuk mendapatkan pekerjaan pekerja/buruh harus membayar sejumlah uang kepada perusahaan outsourcing.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa praktek sistem outsourcing telah terlanjur buruk di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan pekerja dan serikat pekerja di seluruh Indonesia. Sistem ini dianggap telah menyengsarakan para buruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil rangkuman uraian diatas, yaitu sebagai berikut :

- sistem *outsourcing* membuat pekerja tidak kunjung diangkat sebagai pegawai tetap, dimana pekerja terus-menerus dikontrak tanpa ada kepastian status terhadap masa depan pekerjaannya
- sistem outsourcing hanya menguntungkan pengusaha karena dapat mengupah buruh dengan murah dan melakukan pemecatan secara sewenang-wenang
- untuk jenis pekerjaan yang sama pekerja/buruh outsourcing memiliki tingkat upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja dari perusahaan klien
- dengan sistem outsourcing hak-hak sebagaimana yang didapat pekerja tetap tidak diperoleh pekerja outsourcing
- rendahnya jaminan kesehatan bagi pekerja/buruh outsourcing, serta rendahnya perlindungan hukum dan hak-hak lain sebagai pekerja
- upah buruh selalu dipotong tetapi waktu kerja mengalami peningkatan
- adanya unsur suap-menyuap dalam proses penerimaan calon pekerja

1.2 Perumusan masalah dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Perumusan Masalah

Sistem outsourcing semakin berkembang di Indonesia terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang memanfaatkan jasa dari perusahaan Outsourcing. Sistem ini telah terbukti efektif bagi perusahaan dalam melakukan efisiensi, baik dari segi operasional maupun biaya. Sedangkan bagi pencari kerja sistem ini dapat dijadikan alternatif sebagai batu loncatan bagi karirnya di masa datang.

Hubungan kerja yang terjadi di dalam sistem outsourcing telah dituangkan dalam bentuk undang-undang yang mengatur bagaimana seharusnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dilakukan. Sementara dalam perspektif Islam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja diatur berlandaskan prinsip hukum perjanjian dalam Islam. Prinsip-prinsip hubungan kerja tersebut mencerminkan adanya kejelasan dan transparansi terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak (Pasaribu, 2004).

Namun pada kenyataannya di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan pekerja/buruh outsourcing, telah terbentuk persepsi buruk bahkan terjadi penolakan terhadap sistem outsourcing, karena menurut mereka sistem ini telah mengakibatkan terjadinya eksploitasi terhadap buruh.

Berkenaan dengan uraian tersebut maka permasalahan di dalam penelitian ini adalah bahwa **pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pelaksanaan sistem outsourcing belum mengetahui secara pasti faktor dominan apakah yang menyebabkan timbulnya persepsi buruk dari kalangan pekerja terhadap praktek sistem outsourcing, padahal faktor tersebut perlu diketahui untuk menjembatani kepentingan pekerja dengan perusahaan. Selain itu perlu diketahui pula tinjauan sistem outsourcing dari kaidah syariah, khususnya dilihat dari hukum perjanjian Islam, supaya membantu pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan perbaikan terhadap sistem ini agar mengacu kepada sistem syariah.**

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka pertanyaan-pertanyaan yang timbul di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah sistem outsourcing telah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian dalam Islam?
- b. Faktor dominan apakah yang menjadi penyebab timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja terhadap sistem outsourcing?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui apakah sistem outsourcing telah sesuai atau tidak dengan kaidah-kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian dalam Islam?
- b. Mengetahui faktor dominan yang menjadi penyebab timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja terhadap sistem outsourcing

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat :

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki praktek sistem outsourcing yang selama ini berlaku agar sesuai dengan undang-undang dan kaidah syariah.
- b. Memberikan gambaran yang lebih obyektif bagi masyarakat, khususnya di kalangan akademis, terhadap kondisi praktek sistem outsourcing yang sebenarnya terjadi di Indonesia.

1.5 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Implementasi sistem outsourcing di Indonesia yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua bagian, yaitu (1) perjanjian pemborongan pekerjaan dan (2) penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam penelitian ini permasalahan akan dibatasi pada penyediaan jasa

pekerja/buruh, karena berdasarkan fakta di lapangan dari sektor inilah yang telah menimbulkan adanya persepsi buruk terhadap praktek outsourcing.

- b. Persepsi pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi di kalangan pekerja/buruh outsourcing.
- c. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh outsourcing adalah pekerja/buruh yang memenuhi kriteria sebagai berikut :
 - Bekerja dan tercatat sebagai karyawan resmi di perusahaan outsourcing
 - Ditempatkan di perusahaan klien
 - Berada di wilayah Jabodetabek
 - Dari tingkat *unskilled labor* dan *skilled labor*
 - Mempunyai lama bekerja minimal selama 6 bulan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Untuk menunjang penelitian ini dilakukan perbandingan literatur terhadap sistem outsourcing, mengacu kepada aturan-aturan yang tertuang didalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri, serta dari kaidah-kaidah syariah yang mengacu kepada hukum perjanjian Islam dan jenis transaksi halal haram dalam Islam. Perbandingan ini untuk menguji apakah sistem outsourcing dilihat dari segi aturan telah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah atau tidak. Dari hasil perbandingan ini akan terlihat bahwa secara umum sistem outsourcing di Indonesia telah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil perbandingan tersebut untuk selanjutnya dilakukan uji di lapangan terhadap para pekerja yang bekerja di perusahaan outsourcing. Uji di lapangan ini untuk mengetahui bagaimana sebenarnya kondisi dan situasi yang dialami dan dirasakan selama ini oleh pekerja outsourcing terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, suatu kondisi dan situasi yang menjadi dasar timbulnya persepsi buruk terhadap praktek sistem outsourcing.

Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel yang dijadikan tolok ukur untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang menyebabkan terjadinya persepsi buruk terhadap sistem outsourcing. Variabel-variabel tersebut mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2005) tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi seseorang dalam mempersepsikan suatu obyek, yaitu faktor *perceiver*, target, dan situasi.

Faktor *perceiver* adalah faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dari si pembuat persepsi itu sendiri. Variabel-variabel tersebut adalah sikap, motif, minat, pengalaman masa lalu, serta ekspektasi. Faktor target adalah obyek atau target yang diamati oleh seseorang, dimana hasil pengamatannya akan menimbulkan persepsi terhadap obyek tersebut. Sedangkan faktor situasi adalah pengaruh kondisi dan situasi lingkungan dimana pembentukan persepsi itu terjadi.

Variabel sikap dicerminkan dengan sikap seorang pekerja terhadap adanya transparansi dalam perjanjian kerja, dimana didalamnya tercantum kejelasan mengenai mengenai hak dan kewajiban pekerja (Pasaribu, 2004). Sementara variabel motif dicerminkan dengan motif seorang pekerja dalam memandang pekerjaan, yaitu motif yang berhubungan dengan finansial serta motif yang berhubungan dengan karir (Uzan, 2001). Variabel minat didasari dengan minat seseorang dalam bekerja adalah untuk mengaktualisasikan dirinya (Maslow, 1943).

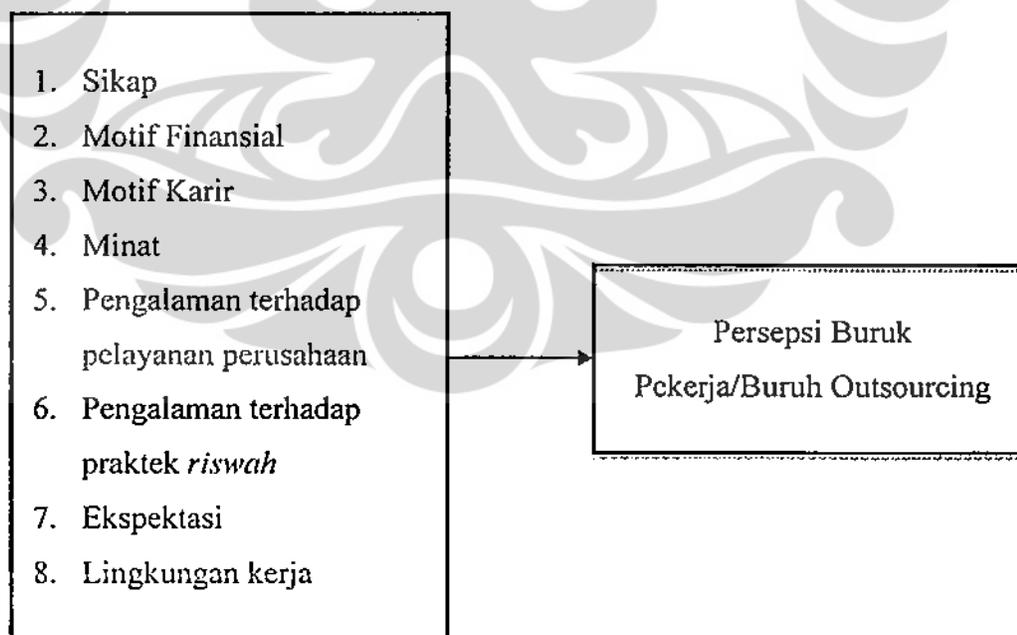
Variabel pengalaman masa lalu didasari oleh kondisi-kondisi yang pernah dialami seorang pekerja di masa lalu terhadap pekerjaannya (Mangkuprawira, 2009). Pengalaman seorang pekerja/buruh *outsourcing* terhadap perusahaan tempatnya bekerja dipengaruhi oleh pengalamannya terhadap kualitas pelayanan perusahaan dalam melayani hak dan kewajibannya, pengalaman terhadap adanya praktek suap-menyuap yang berkaitan dengan rekrutmen calon pegawai, serta pengalaman terhadap adanya praktek pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan *outsourcing* (Soesanto, 2008).

Variabel ekspektasi dicerminkan dengan harapan seorang pekerja terhadap adanya jaminan kepastian terhadap kelangsungan karirnya (Zainun, 1991). Dalam praktek *outsourcing* hal ini dicerminkan dengan keinginan seorang pekerja/buruh *outsourcing* untuk menjadi karyawan tetap di perusahaannya bekerja atau menjadi karyawan di perusahaan klien dimana dia ditempatkan (Soesanto, 2008). Menjadi seorang karyawan tetap merupakan salah satu tuntutan dasar dari kaum buruh dan selalu menjadi isu utama yang digulirkan serikat pekerja dalam menolak sistem *outsourcing*, karena adanya sistem *outsourcing* membuat pekerja tidak kunjung

diangkat sebagai karyawan tetap (kompas.com, 14 Agustus 2008). Menurut Zainun (1991) sebagai karyawan tetap seorang pekerja akan mendapatkan jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri dan karirnya di masa depan. Hal ini sesuai dengan hal utama yang mendasari seseorang untuk bekerja.

Faktor situasi ditunjukkan dengan variabel lingkungan kerja, yaitu variabel yang mencerminkan adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan (Zainun, 1991). Menurut Soesanto (2008) dalam praktek outsourcing suasana kerja ini justru yang menjadi salah faktor terciptanya persepsi buruk terhadap sistem outsourcing. Kondisi di lapangan menunjukkan sering timbulnya suasana kerja yang tidak kondusif dengan adanya perbedaan perlakuan yang diterima pekerja/buruh outsourcing dibandingkan dengan karyawan tetap di perusahaan klien. Perbedaan itu antara lain adalah adanya perbedaan gaji, fasilitas, dan tunjangan, serta adanya perbedaan perlakuan yang dilakukan oleh atasan (detikriau.com, 14 agustus 2008).

Berdasarkan uraian diatas, maka disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Persepsi Pekerja/Buruh Terhadap Praktek Outsourcing

1.7 Hipotesis

Pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil perbandingan literatur antara aturan perundangan yang berlaku di Indonesia tentang sistem outsourcing dengan hukum perjanjian Islam dan jenis transaksi halal haram dalam Islam, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₀ = sistem outsourcing tidak sesuai dengan kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian Islam

H₁ = sistem outsourcing telah sesuai dengan kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian Islam

- b. Berdasarkan kondisi-kondisi yang terjadi di lapangan terhadap penolakan praktek sistem outsourcing, dalam kaitannya dengan persepsi pekerja/buruh terhadap sistem ini diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H₀ = faktor dominan penyebab timbulnya persepsi buruk pekerja terhadap sistem outsourcing adalah faktor yang tidak berkaitan dengan masalah upah yang tidak layak serta tidak adanya jaminan menjadi karyawan tetap

H₁ = faktor dominan penyebab timbulnya persepsi buruk pekerja adalah faktor yang berkaitan dengan masalah upah yang tidak layak serta tidak adanya jaminan menjadi karyawan tetap

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui dua metode penelitian, yaitu metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan sistem outsourcing di Indonesia telah sesuai atau tidak dengan kaidah-kaidah syariah. Metode penelitian ini digunakan karena yang menjadi obyek penelitian adalah peraturan perundangan yang mengatur sistem outsourcing di Indonesia serta aturan dalam perjanjian hukum Islam dan halal-haram dalam Islam. Sementara metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui variabel-

variabel penelitian manakah yang menjadi faktor dominan mempengaruhi persepsi buruk pekerja/buruh outsourcing terhadap praktek sistem outsourcing di Indonesia. Obyek penelitian yang digunakan adalah para pekerja/buruh outsourcing itu sendiri.

Pertama-tama penelitian ini akan melakukan metode penelitian kualitatif dengan melakukan perbandingan literatur antara sistem outsourcing dengan konsep syariah. Penelitian dilakukan dengan membandingkan antara peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem outsourcing di Indonesia dengan kaidah-kaidah syariah yang berkaitan dengan perjanjian hukum Islam dan halal-haram dalam Islam. Aspek yang ditinjau adalah aspek hubungan kerjasama antara pekerja dengan perusahaan serta aspek jenis usaha dari perusahaan. Hasil perbandingan ini akan memperlihatkan apakah sistem outsourcing telah sesuai atau tidak dengan kaidah-kaidah syariah.

Untuk selanjutnya penelitian dilanjutkan dengan metode penelitian kuantitatif melalui uji variabel di lapangan dengan cara melakukan survey dalam bentuk kuesioner terhadap kalangan pekerja/buruh outsourcing. Hasil survey ini akan menghasilkan data primer yang mencerminkan persepsi pekerja/buruh outsourcing terhadap praktek sistem ini di lapangan. Responden yang digunakan berasal dari kalangan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan outsourcing di wilayah Jabodetabek. Responden di wilayah ini dianggap telah cukup mewakili kondisi keseluruhan pekerja/buruh outsourcing di Indonesia mengingat pusat bisnis di Indonesia berada di wilayah ini.

Selanjutnya data akan diolah dengan menggunakan model penelitian Analisis Faktor untuk dapat menemukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi pekerja/buruh outsourcing mempunyai persepsi buruk terhadap sistem outsourcing, berurut dari faktor yang paling dominan hingga yang paling kecil mempengaruhi persepsi tersebut. Analisis yang akan dilakukan adalah yang berkaitan dengan faktor yang paling dominan, atau disebut juga dengan faktor penjas utama.

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tesis ini dari bab ke bab adalah sebagai berikut:

Bab 1 : Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah yang merupakan penegasan fokus masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Literatur

Berisi tentang telaah literatur, referensi, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan hasil penelitian sebelumnya, serta kesimpulan dari telaah literatur yang telah dilakukan yang dapat dipakai sebagai dasar dari kerangka pemikiran untuk penelitian ini.

Bab 3 : Metodologi Penelitian dan Data

Terdiri dari metode penelitian kualitatif dan kuantitatif disertai dengan tahapan penelitian dan data penelitian yang dilakukan.

Bab 4 : Pembahasan

Merupakan uraian hasil penelitian dengan mengacu pada tahap-tahap penelitian.

Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Terdiri dari kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian, saran berdasarkan kesimpulan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya mengenai hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki atau disarankan untuk dilakukan perbaikan dalam penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Definisi Outsourcing

Outsourcing adalah suatu kegiatan untuk memindahkan satu atau beberapa aktivitas perusahaan dan sebagian hak pengambilan keputusan tertentu kepada pihak luar sesuai dengan yang tertera dalam kontrak kerjasama (Greaver, 1999). Definisi yang lebih lengkap adalah outsourcing merupakan kegiatan untuk memindahkan fungsi bisnis internal atau fungsi-fungsi termasuk aset yang terkait dengan fungsi tersebut kepada *supplier* eksternal atau *service provider* yang menawarkan layanan khusus untuk periode waktu tertentu dan pada harga tertentu yang disepakati (Heywood, 2001).

Beberapa pakar serta praktisi outsourcing dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai outsourcing antara lain menyebutkan bahwa outsourcing, yang dalam bahasa Indonesia disebut sebagai 'alih daya', adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian outsourcing sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang outsourcing yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

Dalam perspektif Islam konsep ini dapat mengacu kepada fiman Allah dalam QS al-Baqarah [2] : 233, yaitu :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا فَأُولَئِكَمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ

"...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut..."

Dalam ayat ini tercermin adanya pendelegasian atau penyerahan sebagian pekerjaan, dalam hal ini perawatan anak (menyusukan), kepada pihak yang berkompeten di bidangnya, dalam hal ini ibu susu, dengan imbalan atau upah yang sesuai kesepakatan.

Sistem outsourcing dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai salah satu upaya untuk lebih fokus pada kompetensi inti (*core competency*) yang dimiliki perusahaan dengan cara memindahkan kompetensi non-inti (*non core competency*) kepada pihak lain diluar perusahaan yang memiliki kompetensi dan keahlian di bidang tersebut. Dalam salah satu Hadistnya Rasulullah SAW bersabda :

"Apabila sebuah urusan diserahkan bukan selain ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya" (HR Bukhori)

Tentunya dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada ahlinya, perusahaan mengharapkan hasil kerjasama dalam bentuk outsourcing ini dapat memberikan nilai tambah bagi aktivitas bisnis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja bagi perusahaan.

Ada beberapa alasan mengapa suatu perusahaan melakukan outsourcing, antara lain adalah agar lebih fokus pada bisnis inti, meningkatkan efisiensi dan efektifitas biaya dengan memindahkan biaya tetap menjadi biaya tidak tetap, serta mendapatkan hasil kerja yang optimal dengan menyerahkan kepada pihak yang lebih berkompeten (Yasar, 2008).

Di Indonesia sistem ini sebenarnya telah berkembang sejak lama, hanya saja istilah outsourcing baru dikenal dalam beberapa tahun ini, khususnya setelah keluarnya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya sistem ini lebih dikenal dengan istilah 'sub-kontrak' atau 'pekerjaan borongan', dimulai dengan sistem kerjasama 'Kontraktor Production Sharing' (KPS) yang dilakukan oleh Pertamina dengan perusahaan minyak asing pada awal tahun 1970-an (Rachman, 2008). Sistem ini semakin berkembang hingga diatur dalam bentuk undang-undang dengan

disahkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan pendukung dalam bentuk Keputusan Menteri No. KEP 220/MEN/x/2004. Di dalam undang-undang dan Keputusan Menteri ini diatur mengenai aturan pelaksanaan sistem outsourcing maupun hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh outsourcing dengan perusahaan.

Berdasarkan undang-undang yang tercantum didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 66, sistem outsourcing dibagi menjadi dua bagian dalam hal cakupan pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain , yaitu melalui (1) pemborongan pekerjaan, dan (2) penyediaan jasa pekerja/buruh.

Sistem pemborongan pekerjaan lazim dikenal di dunia bisnis internasional dengan istilah *Business Process Outsourcing (BPO)*. Dalam sistem ini perusahaan penyedia jasa outsourcing (untuk selanjutnya disebut sebagai 'perusahaan outsourcing') bertanggungjawab menyelesaikan seluruh fungsi pekerjaan yang dialihdayakan kepadanya, dimana perusahaan pengguna jasa outsourcing (selanjutnya disebut sebagai 'perusahaan klien') akan menilainya dari hasil akhir yang dicapai berdasarkan target yang telah disepakati sebelumnya yang tercantum di dalam *Service Level Agreement (SLA)*. Termasuk fungsi pekerjaan didalamnya adalah penyediaan infrastruktur yang dibutuhkan, modal dan investasi, sistem kerja, manajemen operasional, serta sumber daya manusia yang sesuai dengan keahlian di bidang pekerjaan tersebut (Yasar, 2008).

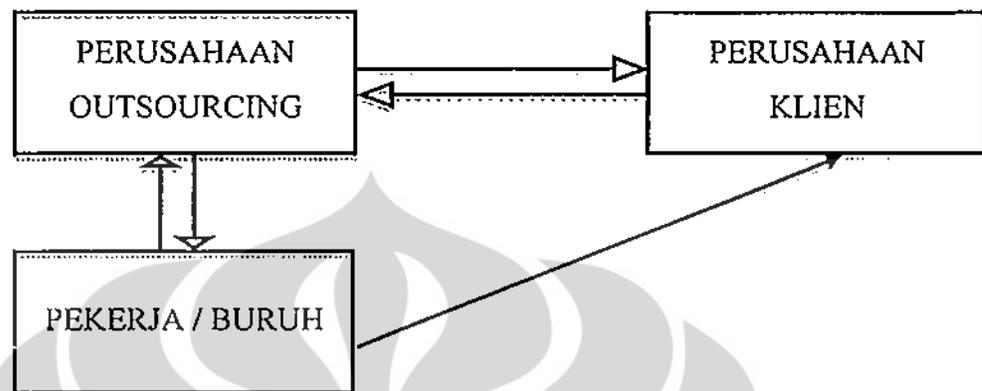
Sistem penyediaan jasa pekerja/buruh adalah penempatan pekerja/buruh oleh perusahaan outsourcing di perusahaan klien untuk dimanfaatkan keahliannya. Untuk selanjutnya pekerja/buruh tersebut bekerja di tempat atau di lokasi perusahaan klien. Status pekerja/buruh tersebut merupakan karyawan dari perusahaan outsourcing (Yasar, 2008).

2.2 Praktek Sistem Outsourcing di Indonesia

2.2.1 Sistem Kerja Outsourcing

Sistem kerja yang akan dibahas berikut ini dibatasi hanya pada sistem outsourcing dalam cakupan penyediaan jasa pekerja/buruh saja. Secara garis

besar hubungan kerja pada sistem ini dapat digambarkan sebagai berikut (Soesanto, 2008) :



Gambar 2.1

Hubungan Kerja Sistem Outsourcing Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Dari gambar 2.1 terdapat tiga pihak yang terlibat dalam kegiatan outsourcing, yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan pengguna jasa outsourcing (Perusahaan Klien) :
Merupakan perusahaan yang mengalihdayakan sebagian pekerjaannya yang bukan bisnis intinya kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing yang memiliki spesialisasi di bidang pekerjaan tersebut.
2. Perusahaan penyedia jasa outsourcing (Perusahaan Outsourcing) :
Merupakan perusahaan yang memiliki spesialisasi di suatu bidang pekerjaan tertentu dan menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa outsourcing.
3. Pekerja/Buruh Outsourcing :
Adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan outsourcing dengan penempatan di perusahaan klien. Status pekerjaannya adalah (a) karyawan kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau (b) karyawan tetap melalui Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT) dari perusahaan outsourcing.

Dari ketiga pihak tersebut dapat digambarkan pola hubungan kerjasamanya sebagai berikut :

- Perusahaan klien mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada pihak perusahaan outsourcing melalui pola kerjasama kemitraan berdasarkan *Service Level Agreement* (SLA)
- Perusahaan outsourcing memenuhi permintaan pekerjaan tersebut dengan merekrut calon-calon pekerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan
- Calon karyawan yang telah diterima akan ditempatkan di unit kerja perusahaan klien dengan status sebagai karyawan dari perusahaan outsourcing, baik melalui hubungan PKWT maupun PKWTT
- Perusahaan klien sebagai *user* akan mengawasi dan mensupervisi secara langsung pekerjaan sehari-hari para pekerja/buruh
- Perusahaan outsourcing, sebagai perusahaan induk dari pekerja/buruh outsourcing, bertanggungjawab atas administrasi kepegawaian dari pekerja/buruh.
- Walaupun sehari-hari bekerja di perusahaan klien namun pemenuhan hak sebagai pekerja, seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul, tetap merupakan tanggung jawab perusahaan outsourcing.

2.2.2 Dasar Hukum Sistem Outsourcing

Implementasi sistem outsourcing di Indonesia ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 “Tentang Ketenagakerjaan” pasal 64, pasal 65, dan pasal 66, serta Surat Keputusan Menteri No. Kep220/MEN/X/2004 tentang “Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain”.

Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya outsourcing, yaitu mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui :

- (i). perjanjian pemborongan pekerjaan
- (ii). penyediaan jasa pekerja/buruh.

Untuk selanjutnya pembahasan mengenai sistem outsourcing penulis batasi hanya pada sistem outsourcing dalam cakupan penyediaan jasa

pekerja/buruh. Hal ini disebabkan karena berdasarkan pengamatan penulis persepsi buruk yang timbul terhadap sistem outsourcing berasal dari sektor ini.

Pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 serta Surat Keputusan Menteri No. Kep220/MEN/X/2004 memuat ketentuan-ketentuan pelaksanaannya, diantaranya mengenai :

- Hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan karyawan outsourcing harus diatur dalam perjanjian tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- Adanya kesamaan aturan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja antara perusahaan klien dengan perusahaan outsourcing terhadap karyawan outsourcing
- Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing

Sistem kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing sebagai perusahaan induk diatur didalam PKWT dan PKWTT yang berisi aturan-aturan sebagai berikut (UU No. 13 Tahun 2003) :

- adanya pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja
- kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- pekerjaan dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan
- pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- jangka waktu masa kerja
- jadwal dan waktu kerja
- upah bulanan, yang terdiri dari tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap (seperti tunjangan makan, tunjangan transpor, tunjangan *shift*, lembur, insentif)

Dalam kaitannya dengan kerjasama yang terjalin antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien, hubungan kerjasama tersebut dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerjasama (PKS), dimana perusahaan outsourcing akan memberikan jasa pelayanan outsourcing kepada perusahaan klien sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Atas

manfaat atau pelayanan jasa yang diterimanya, pihak perusahaan klien akan membayar kompensasi kepada perusahaan outsourcing dalam bentuk *management fee* (Yasar, 2008).

Hubungan kerjasama yang tertuang didalam PKS memuat aturan-aturan antara lain (Keputusan Menteri No. KEP 220/MEN/x/2004) :

- penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan
- perusahaan penerima pemborongan pekerjaan memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan jasa pelayanan yang dibutuhkan
- upah atas jasa yang diberikan (*management fee*)

Sementara itu hubungan hukum perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien diikat dengan menggunakan perjanjian kerjasama dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan pada perusahaan klien. Pekerja/buruh outsourcing menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa pekerja ditempatkan di perusahaan klien (Jehani, 2008).

Dari pola hubungan kerja ini pekerja/buruh outsourcing selain tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari perusahaan outsourcing sebagai perusahaan induknya, harus tunduk pula pada PP dan PKB yang berlaku pada perusahaan klien. Sementara secara hukum pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan klien. Hal ini disebabkan karena pekerja tersebut bekerja di tempat atau lokasi perusahaan klien, dimana ia harus mengikuti hal-hal yang berkaitan dengan aturan dan kondisi yang berlaku di perusahaan klien, seperti (Faiz, 2007) :

- *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja
- tata tertib kerja
- waktu dan jadwal kerja
- norma-norma kerja

Dari kondisi diatas terlihat adanya kewajiban bagi pekerja/buruh outsourcing untuk mengikuti aturan kerja di perusahaan klien sebagai lokasi

penempatannya. Dalam pasal 65 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan harus adanya kesamaan aturan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja antara perusahaan klien dengan perusahaan outsourcing terhadap pekerja/buruh outsourcing.

2.3 Hukum Perjanjian Dalam Islam

2.3.1 Syarat dan Kondisi

Dalam perspektif Islam yang dimaksud dengan perjanjian, atau akad, adalah janji setia kepada Allah SWT, dan juga meliputi perjanjian yang dibuat oleh manusia dengan sesama manusia dalam kegiatan muamalah (Pasaribu, 2004). Dalam melakukan perjanjian tersebut harus mengikuti syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu (Sabiq dalam Pasaribu, 2004) :

1. Tidak menyalahi hukum syariah yang telah disepakati, yaitu perjanjian yang diadakan tidak bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan hukum syariah. Apabila isi perjanjian merupakan perbuatan melawan hukum syariah, maka perjanjian tersebut dengan sendirinya batal secara hukum.

“Segala bentuk persyaratan yang tidak ada dalam kitab Allah adalah batil, sekalipun seribu syarat” (HR Muslim).

2. Harus sama-sama ridha dan ada pilihan, yaitu kedua belah pihak harus sepakat dan rela terhadap isi perjanjian. Dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas dari masing-masing pihak.
3. Harus jelas dan gamblang, yaitu apa yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak harus jelas dan transparan, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dikemudian hari.

Selain mengacu kepada syarat sahnya perjanjian, menurut Pasaribu (2004) dalam melakukan perjanjian harus mencantumkan pula kondisi batalnya perjanjian untuk menghindari terjadinya fitnah. Pembatalan perjanjian dapat dilakukan apabila :

1. Jangka waktu perjanjian telah berakhir, yaitu kondisi dimana perjanjian otomatis batal secara hukum karena berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya.

Firman Allah dalam QS at-Taubah [9] : 4 :

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتِمُّوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴿٤﴾

“kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaqwa.”

2. Salah satu pihak menyimpang dari perjanjian, dimana pada kondisi ini pihak lain dapat membatalkan perjanjian tersebut.

Firman Allah dalam QS at-Taubah [9] : 12 :

وَإِنْ نَكَثُوا أَيْمَانَهُمْ مِنْ بَعْدِ عَهْدِهِمْ وَطَعَنُوا فِي دِينِكُمْ فَقَاتِلُوا أَيْمَةَ الْكُفْرِ إِنَّهُمْ لَا أَيْمَانَ لَهُمْ لَعَلَّهُمْ يَنْتَهُونَ ﴿١٢﴾

“jika mereka merusak sumpah (janji)nya sesudah mereka berjanji, dan mereka mencerca agamamu, Maka perangilah pemimpin-pemimpin orang-orang kafir itu, karena Sesungguhnya mereka itu adalah orang-orang (yang tidak dapat dipegang) janjinya, agar supaya mereka berhenti.”

3. Jika ada kelancangan dan bukti pengkhianatan atau penipuan oleh satu pihak, maka pihak lain dapat membatalkan perjanjian.

Firman Allah dalam QS al-Anfal [8] : 58 :

وَأَمَّا تَخَافُ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَى سَوَاءٍ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْخَائِبِينَ

"dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, Maka kembalikanlah Perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat."

2.3.2 Perjanjian Sewa-Menyewa (*Al-Ijarah*)

Al-Ijarah adalah akad sewa-menyewa, yaitu suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (Sabiq dalam Pasaribu, 2004). Dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa-menyewa adalah pengambilan manfaat dari suatu barang tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang tersebut. Termasuk didalamnya adalah manfaat dari barang berupa kendaraan atau rumah, serta manfaat dari manusia atau pekerja dalam bentuk jasa (Pasaribu, 2004).

Menurut An-Nabhani (2002) Islam membolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut. *Al-Ijarah* adalah kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) dengan disertai kompensasi berupah upah. Dalam mengontrak seorang *ajir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya.

Dalam pandangan Islam hubungan ketenagakerjaan antara majikan dengan pekerja adalah hubungan kemitraaan yang saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya (Martin, 2008). Rasulullah sangat menekankan pentingnya kesetaraan dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya. Daripada menyatakan buruh sebagai pencari upah, beliau malah menempatkan mereka sebagai mitra yang setara (Khan, 1997). Rasulullah bersabda :

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْيَسُوءُ هُم مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيَبُوهُمْ

"Mereka itu adalah saudara-saudaramu. Allah menjadikan mereka berada di bawah tanganmu. Beri makanlah mereka dengan apa yang kamu makan! Beri pakaianlah mereka dengan apa yang kamu pakai! Jangan bebani mereka dengan tugas yang memberatkan mereka! Bila kalian menugasi mereka, bantulah mereka!" (HR Muslim)

Hadits ini mencerminkan adanya kesetaraan dalam hubungan kerjasama antara majikan dengan buruh serta pembebanan pekerjaan yang proporsional tidak melebihi kemampuan.

Menurut Pasaribu (2004) agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya melalui perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan (*ijaratul ajir*) yang diadakan antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pemberi pekerjaan. Didalamnya terdapat aturan-aturan yang mengatur syarat sahnya perjanjian (Basyir dalam Pasaribu, 2004) :

- Pekerjaan yang dilakukan termasuk jenis pekerjaan yang halal menurut ketentuan syara'
- Manfaat kerja atau jenis pekerjaan yang dilakukan diketahui dengan jelas
- Upah harus secara jelas diketahui, baik jumlahnya, ujudnya, dan waktu pembayarannya.

Selain itu dalam melakukan hubungan kerjasama antara ajir dengan musta'jir, Islam mewajibkan untuk berlaku adil dan menempatkan segala sesuatu sesuai dengan tempatnya. Setiap orang harus mendapatkan balasan sesuai dengan jerih payahnya, sesuai dengan kapasitas dan tingkat pekerjaannya (syariahonline.com).

Firman Allah QS. al-Baqarah [2]: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya."

Firman Allah QS. al-Maidah [4]: 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dalam menjalankan transaksi al-Ijarah Islam mengatur tentang aturan-aturan yang terkait dengan jenis-jenis usaha yang dibolehkan atau yang diharamkan, karena pada jenis usaha tersebut terdapat kemudharatan yang membahayakan masyarakat (al-Qaradhawi, 2005). Tidak dibolehkan mengontrak seorang *ajir* untuk memberikan jasa yang haram (An-Nabhani, 2002).

وَالْمُسْلِمُونَ عَلَىٰ شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ
أَحَلَّ حَرَامًا.

"...kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram." (HR Tirmidzi)

Jenis transaksi yang mengandung unsur keharaman antara lain adalah (An-Nabhani, 2002) :

- a. Haram dari sisi jenis usaha dan produk/jasa yang dihasilkan :

Riba :

Firman Allah QS. al-Baqarah [2]: 279:

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

"Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya."

Hadist Nabi Riwayat Muslim :

"Rasulullah melaknat pemakan riba, penulisnya, dan dua orang saksiya. Beliau bersabda: "Mereka itu sama"."

Khamar :

Firman Allah QS. al-Maidah [5]: 90:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْحُمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ
عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾

"Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya (meminum) khamar, berjudi, (berkorban untuk) berhala, mengundi nasib dengan panah, adalah termasuk perbuatan syaitan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan."

Hadist Nabi Riwayat Abu Dawud dari 'Abdullah bin 'Umar r.a :

"Allah telah melaknat khamr. Melaknat peminumnya, penuangnya, penjualnya, pembelinya, pemerasnya, yang meminta untuk diperaskan, pembawanya dan yang meminta untuk dibawakan kepadanya,"

b. Haram dari cara bertransaksi dan memperolehnya

Yang berkaitan dengan hal ini penulis batasi dalam hubungannya dengan praktek suap-menyuap, atau dalam Islam disebut sebagai *risywah*, karena fakta di lapangan menunjukkan bahwa praktek suap-menyuap terjadi didalam pelaksanaan sistem outsourcing. Secara bahasa, makna *risywah* atau suap adalah pemberian untuk meluluskan hajat. *Risywah* merupakan dosa besar yang diharamkan Allah SWT. Penyuap dan orang yang disuap sama-sama akan mendapat laknat (syariahonline.com).

Hadist Nabi Riwayat At-Tabrani :

"Allah melaknat penyuap, yang disuap dan perantara keduanya"

Menurut Soesanto (2008), yang terkait dengan *risywah* dalam praktek sistem outsourcing adalah sebagai berikut :

- *Risywah* yang terjadi dalam proses tender yang dilakukan perusahaan outsourcing dalam memperoleh transaksi bisnis dengan perusahaan klien.
- *Risywah* yang terjadi dalam proses rekrutmen karyawan, dimana pelamar kerja diminta sejumlah uang oleh oknum di perusahaan outsourcing sebagai persyaratan penerimaan karyawan.
- *Riswah* yang terjadi dalam proses pemotongan gaji bulanan karyawan oleh pihak perusahaan outsourcing sebagai kompensasi atas pengelolaan administrasi kepegawaian.

Mengacu pada Fatwa DSN No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang al-Ijarah, hukum-hukum yang mendasari al-Ijarah antara lain adalah sebagai berikut :

1. Firman Allah SWT dalam QS. al-Zukhruf [43]: 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

“Apakah mereka yang membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar seba-gian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

2. Firman Allah QS. al-Baqarah [2]: 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ ۗ

“...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

3. Firman Allah QS. al-Qashash [28]: 26:

قَالَتْ إِحَدُنَهُمَا يَتَأْتِبِ اسْتَجِرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'"

4. Hadis riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."

5. Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَحْيَرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

"Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya."

6. Hadis Nabi riwayat Tirmidzi dari 'Amr bin 'Auf :

الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ
أَحَلَّ حَرَامًا وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا
حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا.

"Perdamaian dapat dilakukan di antara kaum muslimin kecuali perdamaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram; dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram."

6. Rukun dan syarat :

- adanya pihak-pihak yang melakukan akad perjanjian
- kedua pihak harus berakal sehat dan *baligh*
- adanya manfaat jasa dan jenis pekerjaan yang jelas dan dinyatakan secara spesifik, serta bersifat dibolehkan menurut hukum syariah
- adanya pembayaran upah
- disebutkannya jangka waktu kerja

2.4. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu. Menurut Young (1956) persepsi merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain.

Menurut Robbins (2005) persepsi adalah sebagai suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan sensorisnya dalam memberi makna kepada lingkungannya. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mempersepsikan suatu obyek, yaitu :

1. faktor *perceiver* (orang yang mempersepsikan)
2. faktor obyek atau target yang dipersepsikan
3. faktor situasi dimana persepsi itu terbentuk

2.4.1 Faktor *Perceiver*

Faktor *perceiver* adalah faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik individu si pembuat persepsi (*perceiver*) dalam mempersepsikan suatu obyek. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

a. Sikap :

Persepsi yang dipengaruhi oleh sikap atau perasaan yang telah tertanam didalam diri seseorang terhadap obyek tersebut. Dalam konteks bekerja

dicerminkan oleh sikap pekerja terhadap keharusan adanya suatu transparansi dan kejelasan dalam perjanjian kerja dengan pihak perusahaan (Pasaribu, 2004). Di dalamnya antara lain mengandung kejelasan mengenai jenis dan bentuk pekerjaan, jangka waktu kerja, lokasi kerja, gaji dan tunjangan bulanan, jam kerja, dan lain-lain (UU No. 13 2003).

b. Motif :

Persepsi yang dipengaruhi oleh motif atau alasan seseorang terhadap obyek tersebut. Dalam konteks bekerja dicerminkan oleh motif seseorang dalam memandang pekerjaan, yang antara lain terdiri dari (Uzan, 2008) :

- Motif finansial, yaitu mencerminkan motif atau alasan calon pekerja dalam mendapatkan pekerjaan adalah untuk mendapatkan gaji tetap yang sesuai dengan aturan perundang-undangan.
- Motif karir, yaitu mencerminkan keinginan pekerja untuk meniti karir dalam bidang pekerjaan yang digelutinya.

c. Minat :

Persepsi yang didasari oleh minat atau kepentingan seseorang terhadap obyek tersebut. Dalam konteks bekerja dicerminkan dengan minat seseorang terhadap suatu pekerjaan adalah untuk mengaktualisasikan dirinya, yaitu dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri (Maslow, 1943).

d. Pengalaman Masa Lalu :

Persepsi yang didasari oleh pengalaman yang pernah dialami seseorang di masa lalu terhadap obyek tersebut. Dalam konteks bekerja hal ini dicerminkan dengan kondisi-kondisi yang pernah dialami seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Mangkuprawira, 2009). Menurut Soesanto (2008) pengalaman seorang pekerja/buruh outsourcing terhadap tempatnya bekerja dipengaruhi dengan :

- Pengalaman terhadap pelayanan perusahaan, yaitu mencerminkan pengalaman seorang pekerja/buruh terhadap kualitas pelayanan perusahaan atas hak dan kewajibannya sebagai pekerja.
- Pengalaman terhadap praktek *Riswah*, yaitu mencerminkan situasi adanya praktek yang berhubungan dengan tindakan *riswah*, yaitu

praktek suap-menyuap. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penyuaapan yang terpaksa dilakukan oleh calon pekerja/buruh kepada oknum di perusahaan outsourcing demi mendapatkan pekerjaan, serta mencerminkan adanya praktek pemotongan gaji pekerja/buruh outsourcing oleh perusahaan outsourcing.

e. Ekspektasi :

Persepsi yang dipengaruhi oleh ekspektasi atau harapan seseorang terhadap obyek tersebut. Dalam konteks bekerja dicerminkan dengan harapan seorang pekerja terhadap adanya jaminan kepastian terhadap kelangsungan karirnya (Zainun, 1991). Sedangkan menurut Soesanto (2008) dalam praktek outsourcing hal ini dicerminkan dengan keinginan seorang pekerja/buruh outsourcing untuk menjadi karyawan langsung di perusahaan klien ataupun menjadi karyawan tetap di perusahaan outsourcing sebagai perusahaan induknya. Jika tidak memungkinkan maka harapannya adalah memiliki gaji dan tunjangan yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan klien.

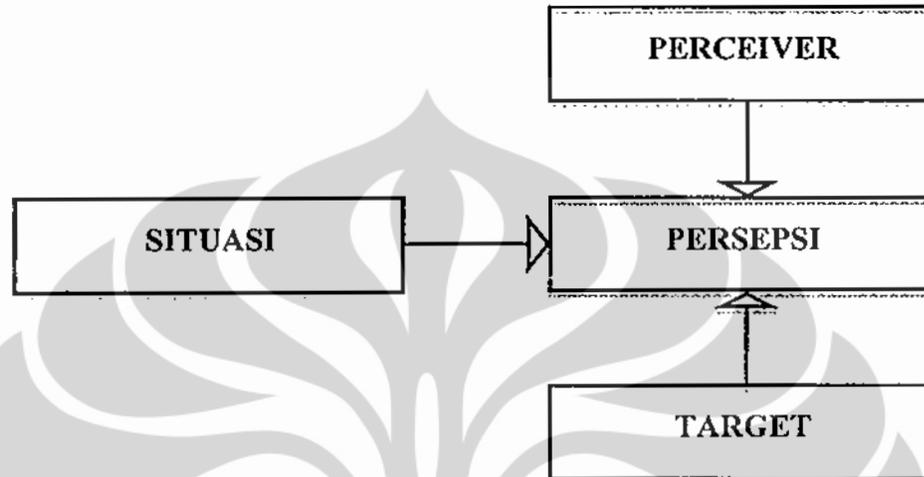
2.4.2 Faktor Target

Faktor Target adalah target atau obyek yang diamati oleh seseorang, dimana hasil pengamatannya akan menimbulkan persepsi terhadap obyek tersebut. Timbulnya persepsi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik yang terdapat pada obyek yang diamati, yaitu karakteristik sesuatu yang baru, gerakan, suara, ukuran, latar belakang, dan kedekatan. Dalam kaitannya dengan sistem outsourcing, berdasarkan fakta di lapangan, telah terbentuk persepsi yang buruk terhadap sistem outsourcing sebagai akibat dari penerapan sistem ini. Sehingga menurut pengamatan penulis faktor target dalam kaitan dengan kondisi ini adalah persepsi buruk itu sendiri.

2.4.3 Faktor Situasi

Faktor Situasi adalah faktor pembentukan persepsi yang dipengaruhi oleh kondisi dan situasi lingkungan dimana pembentukan persepsi itu terjadi, yaitu kondisi waktu, lingkungan kerja, dan kondisi sosial. Dalam konteks

bekerja faktor situasi dicerminkan antara lain dengan adanya suasana dan iklim kerja yang bersahabat, serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan (Zainun, 1991).



Gambar 2.2
Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

2.5 Penelitian Sebelumnya

Rizky (2006) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi pekerja tentang hukum perburuhan terhadap tingkat sosial ekonomi pekerja. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah persepsi pekerja terhadap hukum perburuhan, yang terdiri dari variabel-variabel Perceiver, Obyek/Target, dan Situasi. Kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penggunaan variabel Perceiver, Target, dan Situasi sebagai variabel independen. Hanya bedanya dalam penelitian Rizky yang diteliti adalah ada tidaknya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan pada penelitian penulis yang diteliti adalah faktor-faktor dominan yang mempengaruhi persepsi buruk.

Djoewanda (2004) meneliti bagaimana persepsi pekerja di suatu perusahaan terhadap sistem penggajian yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel gaji.

Kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penggunaan variabel gaji sebagai salah satu faktor yang berpengaruh. Hanya bedanya variabel gaji yang digunakan Djoewanda adalah untuk mengetahui korelasinya dengan kepuasan kerja, sedangkan variabel gaji yang penulis gunakan adalah sebagai salah satu faktor penentu persepsi pekerja/buruh outsourcing terhadap praktek sistem outsourcing.

Rahmawati (2006) dalam penelitiannya ingin menganalisa sampai sejauh mana efektivitas dan efisiensi dari penerapan konsep outsourcing pada salah satu unit kerja sales di salah satu bank. Efektivitas dilihat dari apakah pengalihan dengan metode outsourcing telah berjalan sesuai dengan standar, sedangkan efisiensi dilihat dari penghematan yang diperoleh perusahaan. Dari hasil penelitian terlihat beberapa manfaat yang diperoleh pihak pengguna jasa outsourcing, yaitu antara lain meminimalisir masalah ketenagakerjaan yang dapat berdampak kepada motivasi kerja. Sementara resiko potensial yang dapat dialami adalah rendahnya tingkat loyalitas dan produktivitas pekerja outsourcing yang diakibatkan oleh sistem gaji dan insentif yang kurang menarik.

Kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah dalam hal kesamaan penelitian terhadap praktek sistem outsourcing. Hanya saja Rahmawati meneliti dari sudut pandang perusahaan pengguna jasa, sementara penulis menelitinya dari sudut pandang pekerja outsourcing. Akan tetapi ada hal lain yang menjadi kesamaan dengan penulis yaitu korelasi antara sistem gaji dan status kearyawanan terhadap persepsi buruk terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat loyalitas dan produktivitas akibat kurang menariknya sistem penggajian. Penulis menggunakan variabel gaji dan variabel ekpektasi menjadi karyawan tetap sebagai salah satu faktor yang menentukan buruknya persepsi pekerja/buruh outsourcing terhadap sistem outsourcing.

Hendri (2006) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui atribut-atribut suatu lembaga keuangan syariah yang mempengaruhi nasabah menggunakan jasa lembaga keuangan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis faktor untuk mereduksi data dari 26 atribut untuk mengetahui

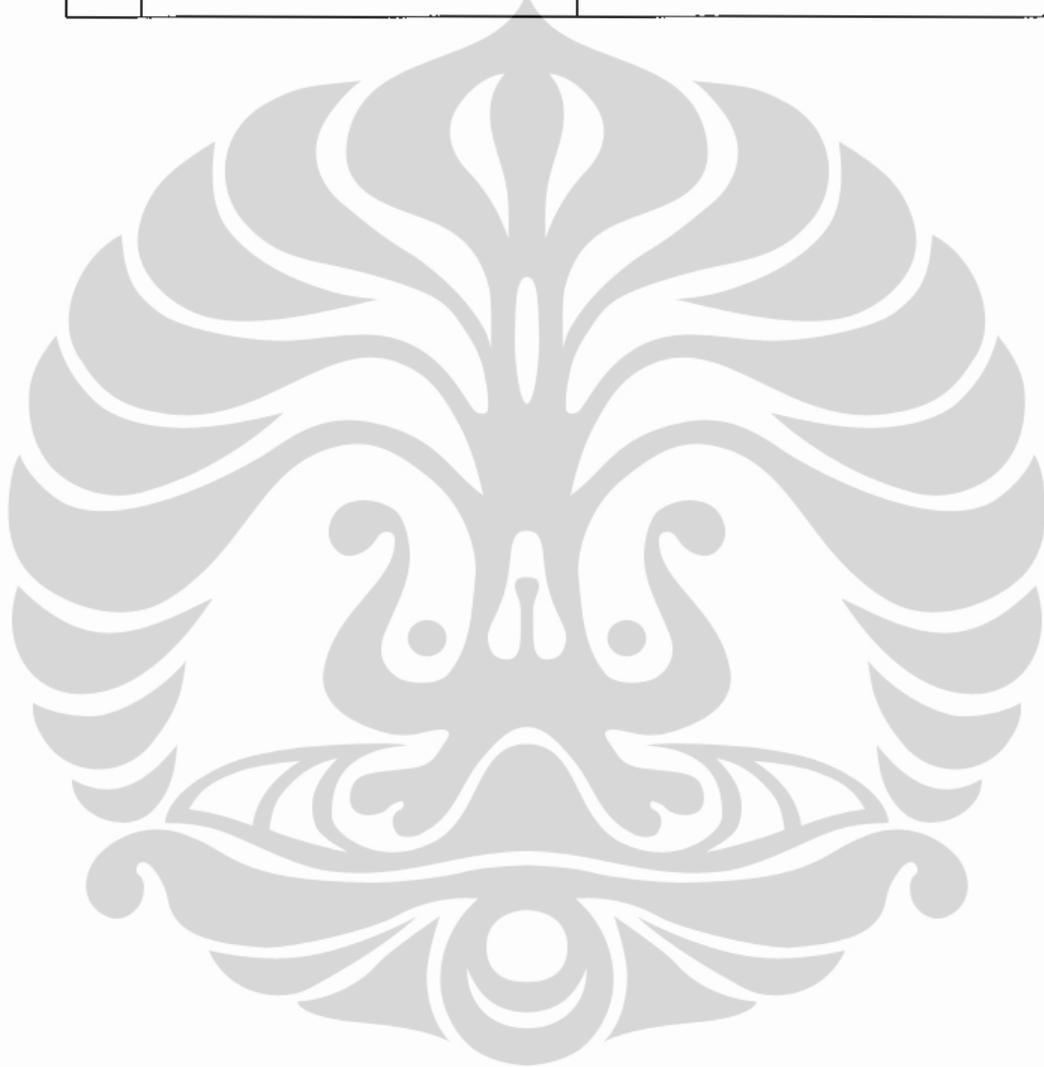
faktor yang dominan mempengaruhi masyarakat menggunakan jasa lembaga keuangan syariah, berdasarkan data dari 100 kuesioner. Metode ini pula yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian untuk mengetahui variabel dominan apa yang mempengaruhi. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan variabel-variabel yang digunakan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Uraian Penelitian	Kesamaan/Perbedaan
1	Rizky (2006) : Persepsi pekerja tentang hukum perburuhan terhadap tingkat sosial ekonomi pekerja	Kesamaan dalam penggunaan faktor perceiver, target, dan situasi Rizky: Ada atau tidaknya korelasi antara variabel indenden dengan variabel dependen Penulis: Faktor dominan yang mempengaruhi persepsi buruk
2	Djoewanda (2004) : Persepsi pekerja terhadap sistem penggajian	Kesamaan dalam penggunaan variabel gaji Djoewanda : Digunakan unuuk mengetahui korelasi gaji dengan kepuasan kerja Penulis : Digunakan sebagai salah faktor penentu persepsi pekerja
3	Rahmawati (2006) : Analisa efektivitas dan efisiensi penerapan konsep outsourcing di unit kerja sales di salah satu bank	Kesamaan dalam hal penelitian terhadap praktek outsourcing Rahmawati : Dari sudut pandang perusahaan Penulis :

		Dari sudut pandang pekerja
4	Hendri (2006) : Mengetahui atribut-atribut suatu LKS yang mempengaruhi nasabah menggunakan jasa LKS ini	Kesamaan dalam penggunaan metode Analisis Faktor Perbedaan terletak pada obyek penelitian dan variabel-variabel yang digunakan



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN DAN DATA

Seperti yang telah dijelaskan pada bab 1, penelitian ini dilakukan melalui dua metode penelitian, yaitu metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif.

3.1. Metode Penelitian Kualitatif

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mengetahui apakah sistem outsourcing di Indonesia telah sesuai atau tidak dengan kaidah-kaidah syariah, dilihat dari hukum perjanjian Islam. Penelitian ini dengan melakukan perbandingan literatur antara aturan-aturan hukum yang mengatur sistem Outsourcing di Indonesia dikaitkan dengan hukum-hukum yang mendasari perjanjian kerja dalam Islam.

3.1.1 Data dan Sumber Data

Yang menjadi obyek penelitian dalam metode ini adalah aturan perundang-undangan yang mengatur sistem outsourcing di Indonesia dan hukum perjanjian Islam. Data-data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 “Tentang Ketenagakerjaan” pasal 64, pasal 65, dan pasal 66, serta Surat Keputusan Menteri No. Kep220/MEN/X/2004 tentang “Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain”.
- b. Hukum perjanjian dalam Islam, secara khusus yang terkait dengan perjanjian sewa-menyewa (al-Ijarah).

3.1.2 Analisis Data Kualitatif

Langkah-langkah analisis yang dilakukan dalam metode penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

- Memilih pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri yang berkaitan dengan aturan pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia

- Memilih aturan-aturan dalam perjanjian kerja menurut Islam, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerjasama antara pekerja dengan perusahaan
- Meninjau aspek halal-haram dalam Islam yang berhubungan dengan aspek jenis usaha dari perusahaan.
- Melakukan perbandingan dengan menganalisis pasal-pasal atau aturan-aturan yang relevan untuk mengetahui apakah sistem outsourcing telah sesuai atau tidak dengan kaidah syariah.
- Dari hasil dari perbandingan akan didapatkan kesimpulan apakah sistem outsourcing telah sesuai dengan kaidah syariah atau tidak.

3.2 Metode Penelitian Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian manakah yang menjadi faktor dominan mempengaruhi persepsi buruk pekerja/buruh outsourcing terhadap praktek sistem outsourcing di Indonesia. Obyek penelitian yang digunakan adalah para pekerja/buruh outsourcing itu sendiri.

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan outsourcing di wilayah Jakarta yang dipilih secara acak dengan metode *judgement sampling*, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang merupakan bentuk dari *non probability sampling* di mana *sample* diambil dengan memilih kelompok yang berkompetensi dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan (Nasution & Usman, 2006, hal. 113).

3.2.1.1 Karakteristik Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek di dalam penelitian ini adalah para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan outsourcing dan ditempatkan di perusahaan-perusahaan klien. Dengan menggunakan metode *judgement sampling* penulis menyebarkan kuesioner kepada dua kelompok responden berdasarkan posisi kerja di perusahaan outsourcing, yaitu kelompok *skilled labor* dan *unskilled labor*.

Berikut ini adalah gambaran sekilas tentang responden yang menjadi obyek penelitian :

1. Posisi kerja Responden :

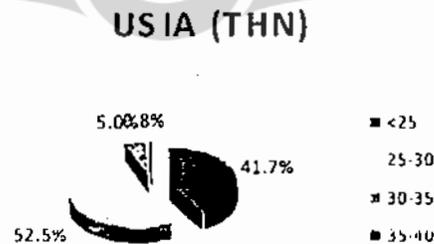
Sesuai dengan metode judgement sampling yang penulis gunakan dalam penyebaran kuesioner, responden terbagi dua kelompok menurut posisi kerjanya di perusahaan outsourcing. Posisi kerja sebagai staf (*staff*) ditentukan untuk mewakili kelompok *skilled labor*, sedangkan posisi kerja sebagai petugas kebersihan (*cleaning service*) ditentukan untuk mewakili kelompok *unskilled labor*. Dari data terlihat bahwa kelompok responden yang berada di posisi kerja sebagai *staff* adalah sebesar 67% dan di kelompok *cleaning service* sebesar 33%.



Gambar 3.1. Posisi Kerja

2. Usia Reponden :

Secara umum usia responden berkisar antara 25 – 30 tahun dan di bawah 25 tahun dengan komposisi yang berimbang. Kelompok usia 25 – 30 tahun sebesar 52,7% sementara kelompok usia di bawah 25 tahun sebesar 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pekerja yang berada di usia produktif.

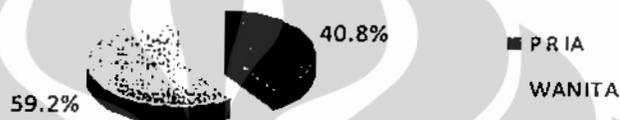


Gambar 3.2. Usia Responden

3. Jenis Kelamin Responden :

Jenis kelamin responden hampir berimbang antara pria dan wanita, dengan jumlah responden pria sebesar 59,2% dan responden wanita sebesar 40,8%.

JENIS KELAMIN



Gambar 3.3. Jenis Kelamin Responden

4. Pendidikan Terakhir Responden :

Mayoritas responden memiliki pendidikan akhir di atas SMA, yaitu sebesar 67.6% dibandingkan dengan lulusan SMA sebesar 32.5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden berasal dari dua kelompok level pekerjaan yang berbeda, karena dalam bidang pekerjaan pendidikan akhir berkorelasi erat dengan level pekerjaan. Hal ini sesuai dengan judgement sampling yang dilakukan, yaitu dengan mengelompokkan responden berdasarkan level pekerjaannya, yaitu unskilled dan skilled labor.

PENDIDIKAN TERAKHIR

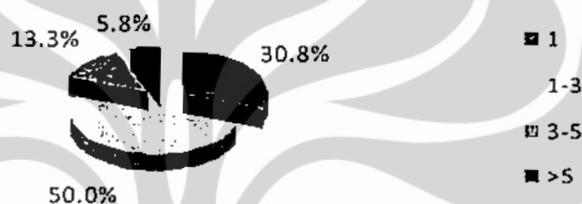


Gambar 3.4. Pendidikan Terakhir Responden

5. Lama Bekerja Responden :

Pada umumnya responden telah bekerja lebih dari satu tahun, yaitu sebesar 69,1%. Sehingga responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja, khususnya pengetahuannya tentang hak dan kewajibannya sebagai pekerja.

LAMA BEKERJA (THN)



Gambar 3.5. Lama Bekerja Responden

3.2.1.2 Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah para pekerja/buruh outsourcing yang bekerja di perusahaan-perusahaan outsourcing di wilayah Jabodetabek. Sedangkan sampel yang diambil adalah pekerja/buruh outsourcing yang bekerja di perusahaan-perusahaan outsourcing di wilayah Jakarta dan mempunyai masa kerja minimal selama 6 bulan.

3.2.1.3 Pengumpulan Data

Data terkumpul dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan waktu penelitian selama sebulan, yaitu sejak bulan Juni hingga Juli 2009.

3.2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan metode Analisis Faktor untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi terbentuknya persepsi buruk terhadap praktek outsourcing.

3.2.3 Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang mempengaruhi terbentuknya persepsi buruk terhadap praktek outsourcing yang digunakan di dalam penelitian sesuai dengan kerangka pemikiran pada bab 1, yaitu sebagai berikut :

1. Sikap terhadap transparansi, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Penjelasan lisan tentang bekerja dibawah manajemen outsourcing
 - b. Penjelasan lisan tentang status kepegawaian
 - c. Penjelasan lisan tentang hubungan kerja
 - d. Jenis pekerjaan yang tercantum di kontrak kerja
 - e. Gaji dan tunjangan yang tercantum di kontrak kerja
 - f. Kontrak kerja yang terperinci
2. Motif Finansial, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Gaji sesuai harapan
 - b. Gaji sesuai aturan
 - c. Gaji melebihi harapan
 - d. Penyesuaian gaji secara berkala
3. Motif Karir, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Jenjang karir yang jelas
 - b. Kesempatan untuk promosi jabatan
 - c. Promosi jabatan berkolerasi dengan penyesuaian gaji
 - d. Perasaan tenang dalam bekerja di perusahaan outsourcing
4. Minat, yang terdiri dari atribut sebagai berikut :
 - a. Bekerja di perusahaan outsourcing merupakan pilihan
 - b. Bekerja di perusahaan outsourcing sebagai batu loncatan
 - c. Bangga bekerja di perusahaan outsourcing
 - d. Dapat mengaktualisasikan diri
 - e. Dapat menaikkan status

5. Pengalaman terhadap pelayanan perusahaan, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Kemudahan dalam mendapatkan fasilitas karyawan
 - b. Tidak mengalami keterlambatan pembayaran gaji
 - c. Kemudahan dalam pengurusan hak cuti
 - d. Kemudahan dalam klaim asuransi
 - e. Kemudahan dalam pengurusan Jamsostek
 - f. Mendapatkan slip gaji secara rutin
 - g. Staf outsourcing yang siap membantu
 - h. Staf outsourcing yang hadir secara rutin

6. Pengalaman terhadap praktek *risywah*, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Harus membayar supaya dapat diterima bekerja
 - b. Info tentang keharusan membayar supaya dapat diterima bekerja
 - c. Keyakinan bahwa perusahaan outsourcing tidak melakukan praktek riswah
 - d. Adanya pemotongan gaji untuk keperluan yang tidak jelas
 - e. Adanya pemotongan gaji sebagai biaya administrasi

7. Ekspektasi, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Kesempatan menjadi karyawan tetap
 - b. Janji perusahaan untuk mengangkat sebagai karyawan tetap
 - c. Kepastian menjadi karyawan tetap setelah melewati periode kerja tertentu
 - d. Kesempatan menjadi karyawan di perusahaan klien
 - e. Sebagai karyawan kontrak yang memiliki gaji dan tunjangan yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan klien

8. Lingkungan Kerja, yang terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :
 - a. Mendapat gaji dan fasilitas yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan klien
 - b. Mendapatkan penghargaan yang sama
 - c. Mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama

- d. Mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum dari perusahaan klien
- e. Mendapatkan program pelatihan dari perusahaan klien
- f. Mendapatkan bantuan dari atasan langsung dari perusahaan klien
- g. Mendapatkan pengarahan dari atasan langsung
- h. Mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan langsung

3.2.4 Definisi Operasional

Pada kuesioner pengukuran variabel-variabel didasarkan pada penilaian dengan menggunakan skala Likert, yaitu sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden

Bernilai = 1

TS : Tidak Setuju, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakannya

Bernilai = 2

R : Ragu-ragu, artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakannya

Bernilai = 3

S : Setuju, artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden

Bernilai = 4

SS : Sangat Setuju, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakannya

Bernilai = 5

3.2.5 Reliabilitas dan Validitas

3.2.5.1 Reliabilitas

Reliabilitas mengindikasikan stabilitas dan konsistensi instrumen pengukuran konsep, serta akan membantu untuk melihat ketepatan pengukuran. Teknik pengukuran reliabilitas yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS 15. Adapun alpha akan dikatakan sangat baik apabila mendekati 1,

dikatakan baik jika berada di atas 0,8. Tetapi jika di bawah 0,6 dikatakan tidak baik, sebab pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau tidak reliabel. (Nasution & Usman, 2006, hal. 112)

3.2.5.2 Validitas

Validitas adalah suatu bentuk pengujian untuk meyakini bahwa konsep yang akan diukur adalah suatu konsep yang benar, bukan sesuatu yang lain. (Nasution & Usman, 2006, hal. 114) Teknik pengukuran validitas yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah uji MSA yang akan dibicarakan lebih lanjut pada bagian 3.2.5.

3.2.6 Model Penelitian Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan suatu bentuk metode untuk mengumpulkan variabel-variabel yang berkorelasi ke dalam satu atau beberapa faktor yang satu sama lainnya saling bebas atau tidak berkorelasi. (Hardius Usman, belum dipublikasikan)

Suatu faktor di dalam model ini akan menjadi kombinasi dari variabel-variabel dan atribut-atribut dengan formulasi sebagai berikut:

$$F_i = a_{i1} X_1 + a_{i2} X_2 + a_{i3} X_3 + \dots + a_{ip} X_p$$

Di mana: F = faktor
a = atribut
X = variabel

Varian dari faktor ke-i (F_i) disebut dengan akar ciri (*eigenvalue*) atau dilambangkan dengan λ_i . Jumlah akar ciri adalah sebagai berikut:

$$\sum_{i=1}^p \lambda_i = \lambda_1 + \lambda_2 + \dots + \lambda_p$$

Di mana: $\lambda_1 \geq \lambda_2 \geq \dots \geq \lambda_p$

Proporsi varian dari faktor ke-i adalah:

$$p(\lambda_i) = \frac{\lambda_i}{\lambda_1 + \lambda_2 + \dots + \lambda_p}$$

Adapun beberapa pengujian penting yang perlu dilakukan sebelum dapat mengkombinasikan variabel-variabel dan atribut-atribut ke dalam faktor adalah sebagai berikut:

- a. Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)
- b. *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

3.2.6.1 Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO)

Uji KMO adalah bentuk pengujian untuk menunjukkan apakah metode sampling yang digunakan memenuhi syarat atau tidak, sehingga akan ditentukan data dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan Analisis Faktor atau tidak.

Secara matematis uji KMO dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KMO = \frac{\sum_i \sum_{j=i}^n r_{ij}^2}{\sum_i \sum_{j=i}^n r_{ij}^2 + \sum_i \sum_{j=i}^n a_{ij}^2}$$

$i = 1, 2, 3, \dots, p$ dan $j = 1, 2, 3, \dots, p$

di mana: r_{ij}^2 = Koefisien korelasi sederhana dari variabel i dan j

a_{ij}^2 = Koefisien korelasi parsial dari variabel i dan j

Dengan nilai yang didapat dari uji KMO tersebut maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 0,9 – 1,0 = data sangat baik untuk dilakukan analisis faktor
- 0,8 – 0,9 = data baik untuk dilakukan analisis faktor
- 0,7 – 0,8 = data agak baik untuk dilakukan analisis faktor
- 0,6 – 0,7 = data lebih dari cukup untuk digunakan dalam analisis faktor
- 0,5 – 0,6 = data cukup untuk dilakukan analisis faktor
- $\leq 0,5$ = data tidak layak untuk dilakukan analisis faktor

Dengan demikian maka data yang dapat dilakukan analisis faktor adalah yang memiliki nilai KMO minimal 0,5

3.2.6.2 Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Uji MSA bertujuan untuk mengukur seberapa tepat suatu variable terprediksi oleh variable lain dengan error yang relatif kecil.

Formulasi perhitungannya secara matematis adalah sebagai berikut:

$$MSA = \frac{\sum_i^n \sum_{j=1}^n r_{ij}^2}{\sum_i^n \sum_{j=1}^n a_{ij}^2}$$

$$i = 1, 2, 3, \dots, p \text{ dan } j = 1, 2, 3, \dots, p$$

di mana: r_{ij}^2 = koefisien korelasi sederhana dari variabel i dan j
 a_{ij}^2 = koefisien korelasi parsial dari variabel i dan j

Berdasarkan nilai MSA yang didapat akan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- MSA = 1 berarti setiap variabel mampu diprediksi variabel lain secara tepat atau tanpa error
- MSA > 0,5 berarti variabel masih bisa diprediksi variabel lain
- MSA < 0,5 berarti variabel tidak diprediksi dan harus dikeluarkan dari analisis

Dengan demikian maka atribut dengan nilai MSA < 0,5 merupakan atribut yang tidak valid, sehingga harus dikeluarkan karena tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel.

3.2.6.3 Pengelompokkan Variabel

Koefisien yang didapat dari fungsi linier faktor, merupakan penimbang untuk mendapatkan skor masing-masing faktor. Tetapi fungsi tersebut belum dapat mengelompokkan variabel ke dalam faktor. Untuk mengelompokkannya perlu melakukan rotasi dari matriks loading yang berisi koefisien dari faktor yang

merupakan kombinasi linier variabel yang telah dibakukan. Salah satu teknik yang banyak digunakan adalah Rotasi *Varimax*.

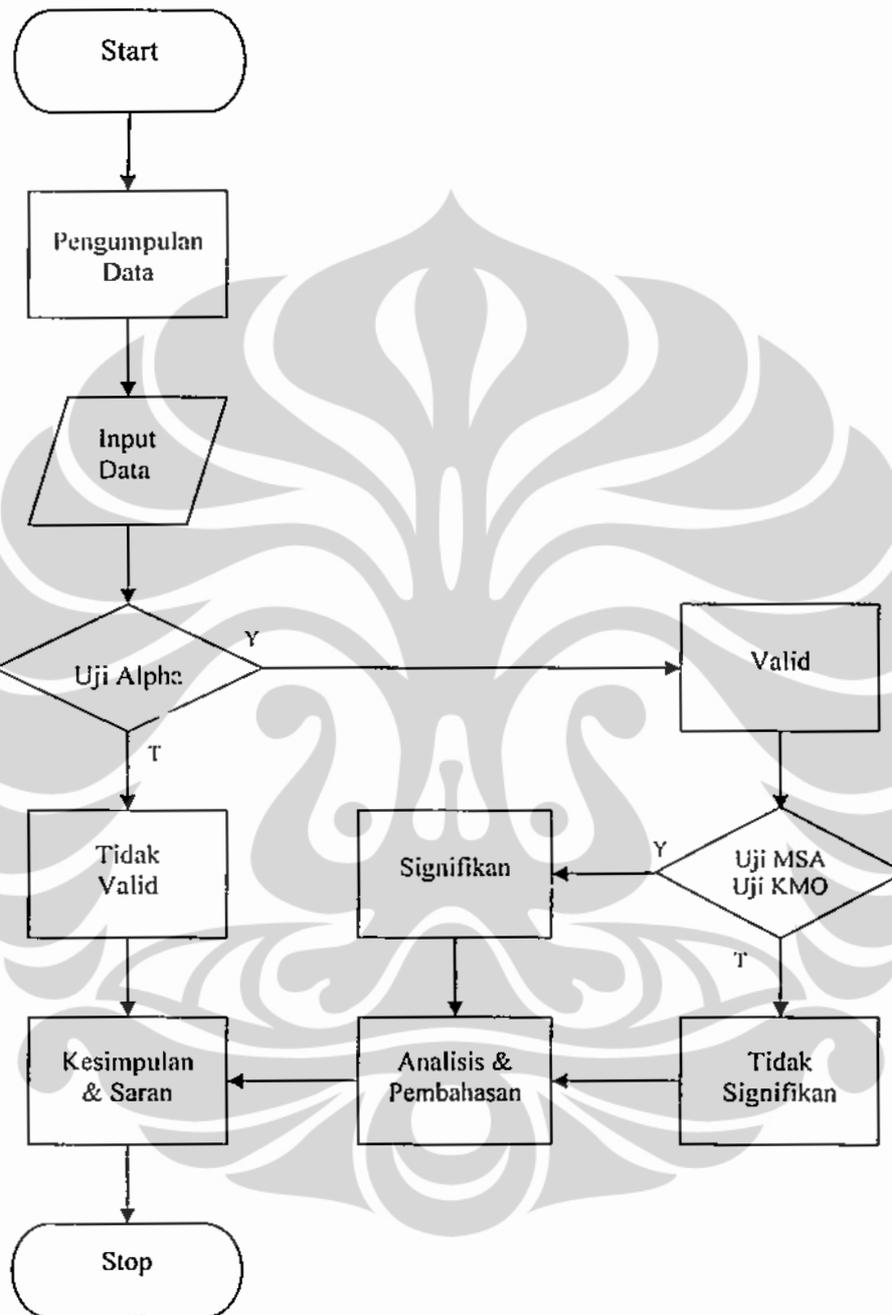
Rotasi *Varimax* merupakan metode memaksimalkan varian loading masing-masing faktor maksimum, sehingga korelasi variabel-variabel dalam suatu faktor juga maksimum, sedangkan korelasi dengan faktor lain mendekati nol. Dengan demikian akan didapati sekumpulan variabel yang berkorelasi kuat dalam satu faktor serta tidak mempunyai korelasi dengan variabel lain.

3.2.7 Tahapan Penyelesaian Masalah

Keseluruhan penelitian ini memiliki tahap-tahap sebagai berikut:

1. Pengumpulan data
2. Memasukkan data untuk kemudian diolah dengan software SPSS 15
3. Melakukan uji terhadap variabel-variabel dasar yang menjadi dasar pembentukan persepsi buruk, yaitu variabel sikap, motif finansial, motif karir, minat, pengalaman terhadap layanan perusahaan, pengalaman terhadap *riswah*, ekspektasi, dan lingkungan kerja.
4. Melakukan uji alpha terhadap atribut-atribut di dalam masing-masing variabel yang merupakan bentuk dari uji validitas. Apabila data dinyatakan valid maka penelitian masuk kepada tahap berikutnya. Apabila data tidak valid maka akan diambil kesimpulan dan saran.
5. Melakukan uji MSA, yang juga merupakan uji reliabilitas, serta uji KMO. Kedua pengujian ini adalah bagian dari analisis faktor
6. Melakukan analisis dan pembahasan atas hasil pengolahan data
7. Melakukan prosedur nomor 3 sampai dengan 6 kembali terhadap variabel baru yang terbentuk dari variabel-variabel dasar sebagai hasil pengelompokan variabel dasar.
8. Mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian.

3.2.8 Skema Metodologi Penelitian



Gambar 3.1
Skema Metodologi Penelitian

BAB 4 PEMBAHASAN

4.1. Analisis Kualitatif

Analisis ini dilakukan dengan meninjau aturan-aturan yang mendasari sistem outsourcing dari sisi penyediaan jasa pekerja/buruh, dan melihatnya dari sudut pandang hukum syariah Islam, yang berkaitan dengan :

- (i). Aspek hubungan kerjasama yang terjalin antara pihak-pihak yang terkait, yaitu pihak pekerja, perusahaan outsourcing, serta perusahaan klien.
- (ii). Aspek yang berhubungan dengan jenis usaha dan jasa yang dilakukan dalam kerjasama tersebut.

Jika dilihat dari sisi kesamaan dengan adanya unsur jual beli manfaat, maka menurut analisa penulis sistem outsourcing dapat diqiyaskan dengan *al-Ijarah*. Sehingga untuk analisa lebih lanjut penulis mengacu kepada aturan-aturan yang terdapat di dalam perjanjian *al-Ijarah* seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada bab 2.

4.1.1 Analisis Aspek Hubungan Kerjasama

Dalam menganalisis aspek hubungan kerjasama, terdapat tiga hubungan kerja yang terjalin didalam praktek sistem outsourcing, yaitu :

- a. Hubungan kerja antara pekerja/buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing sebagai perusahaan induk
- b. Hubungan kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien.
- c. Hubungan kerja antara pekerja/buruh outsourcing dengan perusahaan klien dimana pekerja ditempatkan.

4.1.1.1. Hubungan Pekerja dengan Perusahaan Outsourcing

Seperti telah dijelaskan pada bab 2, sistem kontrak kerja dalam outsourcing antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa outsourcing sebagai perusahaan induk diatur didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi aturan-aturan antara lain sebagai berikut :

- adanya pihak-pihak yang melakukan perjanjian kerja
- kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- pekerjaan dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan
- pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- jangka waktu masa kerja
- jadwal dan waktu kerja
- upah bulanan, yang terdiri dari tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap (seperti tunjangan makan, tunjangan transpor, tunjangan *shift*, lembur, insentif)

Sementara itu berdasarkan Fatwa DSN Tahun 2000 Tentang al-Ijarah, aturan tentang hubungan antara *ajir* dan *musta'jir* adalah sebagai berikut :

- adanya pihak-pihak yang melakukan akad perjanjian
- kedua pihak harus berakal sehat dan *baligh*
- adanya manfaat jasa dan jenis pekerjaan yang jelas dan dinyatakan secara spesifik, serta bersifat dibolehkan menurut hukum syariah
- adanya pembayaran upah :

Hadist riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَحْيَرًا فَلْيَعْلَمْهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

Hadits ini memerintahkan kita untuk mempertegas upah kepada pihak yang disewa. Penegasan upah sewa dalam kontrak merupakan sesuatu yang harus diketahui (transparan) untuk mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari. Kedua pihak yang bertransaksi harus menjelaskan hak dan kewajiban diantara keduanya. Didalam UU No. 13 Tahun 2003 terdapat pasal yang mengatur tentang kejelasan jumlah upah atau sewa yang disepakati kedua belah pihak dalam kontrak kerjasama.

- discebutkannya jangka waktu kerja

Dari perbandingan di atas terlihat bahwa aturan-aturan yang terdapat di dalam UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing sebagai perusahaan induknya, telah sesuai dengan rukun dan syarat dalam *al-Ijarah* yang menjadi dasar pengaturan perjanjian kerja antara *ajir* dan *musta'jir*.

4.1.1.2. Hubungan Perusahaan Outsourcing dengan Perusahaan Klien

Hubungan kerjasama yang terjalin antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerjasama (PKS), dimana perusahaan outsourcing akan memberikan jasa pelayanan outsourcing kepada perusahaan klien sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Atas manfaat atau pelayanan jasa yang diterimanya, pihak perusahaan klien akan membayar kompensasi kepada perusahaan outsourcing dalam bentuk *management fee*.

Berdasarkan Keputusan Menteri yang memuat ketentuan-ketentuan pelaksanaan sistem outsourcing, hubungan kerjasama yang tertuang didalam PKS memuat aturan-aturan antara lain :

- a. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan
- b. perusahaan penerima pemborongan pekerjaan memiliki kompetensi dan keahlian sesuai dengan jasa pelayanan yang dibutuhkan
- c. upah atas jasa yang diberikan (*management fee*)

Mengacu kepada dalil-dalil yang menjadi dasar hukum *al-Ijarah*, menurut hasil analisa penulis aturan-aturan diatas mencerminkan adanya hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang berkompeten di bidangnya.

Firman Allah QS. al-Baqarah [2]: 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْعُرُوفِ

"...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Menurut penafsiran Katsir dalam Djuwaini (2008), ayat diatas mengindikasikan diperbolehkannya kita menyewa jasa orang lain yang tidak kita miliki (tidak mampu kita tunaikan) dengan konsekuensi kita harus membayar upah secara layak. Ungkapan ini juga mencerminkan adanya pengalihan sebagian pekerjaan, dalam hal ini perawatan anak (menyusukan), kepada pihak yang berkompeten di bidangnya, dalam hal ini ibu susu, dengan imbalan atau upah yang layak. Menurut analisa penulis dalam sistem outsourcing pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan tersebut merupakan esensi dasar dari sistem ini, sehingga ayat ini bisa dijadikan dalil dasar dari sistem outsourcing.

- b. Adanya kebutuhan akan jasa pelayanan dari satu pihak yang tidak dimiliki pihak tersebut kepada pihak lain yang memilikinya.

Firman Allah QS. al-Zukhruf [43]: 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ لَنْ قَسِمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا
يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

"Apakah mereka yang membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."

Lafaz *'sukhriyyan'* yang terdapat didalam ayat diatas bermakna 'saling mempergunakan'. Menurut Katsir dalam Djuwaini (2008) lafaz ini diartikan dengan 'supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain'. Artinya terkadang manusia membutuhkan jasa atau keahlian orang lain sehingga dengan demikian orang tersebut dapat menggunakan jasa itu antara lain dengan melakukan transaksi jual-beli manfaat atau *al-Ijarah* (Zuhaili dalam Djuwaini, 2008). Menurut analisa penulis sistem outsourcing timbul karena adanya kebutuhan akan jasa pelayanan dari satu pihak yang tidak dimiliki pihak tersebut kepada pihak lain yang memilikinya. Sehingga ayat ini dapat dijadikan dalil atas keabsahan implementasi sistem outsourcing.

- c. Pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak lain akan merujuk kepada keahlian dan kompetensi dari pihak lain tersebut.

Firman Allah QS. al-Qashash [28]: 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, 'Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.'"

Ayat ini berdasarkan kisah dari dua orang puteri Nabi Ishaq as yang meminta kepada ayahnya untuk menyewa Nabi Musa as guna menggembalakan kambing mereka atas dasar kemampuan Nabi Musa as mengangkat batu yang hanya bisa diangkat oleh sepuluh orang. Kisah ini menggambarkan penyewaan jasa pihak lain yang didasari oleh keahlian dan kompetensi yang dimilikinya. Menurut analisa penulis sistem outsourcing dalam mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pihak lain akan merujuk kepada keahlian dan kompetensi dari pihak lain tersebut, sehingga ayat ini juga dapat dijadikan sebagai landasan hukum dari sistem ini.

d. Pembayaran upah atas jasa yang diberikan

Hadist riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

Hadits ini mencerminkan perintah kepada *mustajir* atau pengguna manfaat untuk memberikan upah kepada *ajir* dengan tepat waktu. Di lain sisi menurut analisa penulis hadist ini juga menyiratkan adanya kewajiban *ajir* untuk bekerja secara optimal (‘bekerja sampai keringatnya kering’). Sehingga hadist ini mencerminkan adanya keseimbangan dan kesetaraan pelaksanaan hak dan kewajiban kedua pihak yang terikat hubungan kerjasama. Dalam sistem outsourcing kondisi ini menjadi dasar pelaksanaan hubungan kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien maupun hubungan dengan pekerja/buruh outsourcing itu sendiri, sehingga hadist ini dapat dijadikan sebagai dalil dari sistem ini.

Berdasarkan hasil perbandingan diatas terlihat bahwa aturan-aturan dalam sistem outsourcing di Indonesia yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan klien telah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah yang mengacu kepada dalil-dalil hukum *al-ijarah*.

4.1.1.3. Hubungan Pekerja Dengan Perusahaan Klien

Pekerja/buruh outsourcing selain tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dari perusahaan outsourcing sebagai perusahaan induknya, harus tunduk pula pada PP dan PKB yang berlaku pada perusahaan klien. Sementara secara hukum pekerja/buruh outsourcing tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan klien. Hal ini disebabkan karena pekerja tersebut bekerja di tempat atau lokasi perusahaan klien, dimana ia harus mengikuti hal-hal yang berkaitan dengan aturan dan kondisi yang berlaku di perusahaan klien, seperti :

- *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja

- tata tertib kerja
- waktu dan jadwal kerja
- norma-norma kerja

Dari kondisi diatas terlihat adanya kewajiban bagi pekerja/buruh outsourcing untuk mengikuti aturan kerja di perusahaan klien sebagai lokasi penempatannya. Dalam pandangan Islam jika pekerja/buruh outsourcing diharuskan mengikuti sistem dan aturan di perusahaan klien maka hal itu merupakan suatu keharusan. Syariah tidak melarang jika perusahaan pengguna menggunakan aturan yang berlaku di perusahaannya selama telah disepakati sebelumnya. Sehingga sampai disini sistem outsourcing tidak bertentangan dengan kaidah syariah.

Akan tetapi kondisi dilapangan menunjukkan adanya perbedaan fasilitas antara pekerja/buruh outsourcing dengan karyawan tetap di perusahaan klien, walaupun menempati posisi dan lokasi kerja yang sama di perusahaan klien, yaitu antara lain (Agustina, 2004) :

- hak atas pensiun
- bantuan hukum yang berkaitan dengan kasus pidana dan perdata dalam menjalankan tugas perusahaan (dalam hal ini perusahaan klien)
- mengikuti program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

Sementara berdasarkan hasil pendataan terhadap 150 perusahaan di Tangerang pada tahun 2003-2004 yang dilakukan oleh Komite Buruh Cisadane (Nuringdyah, 2008), terdapat perbedaan fasilitas yang cukup signifikan antara buruh outsourcing dengan buruh tetap, yaitu antara lain adanya perbedaan upah pokok, tunjangan jabatan, Jamsostek, tunjangan hari raya, hak cuti, pesangon, serta kebebasan berserikat.

Dalam pasal 65 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan harus adanya kesamaan aturan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja antara perusahaan klien dengan perusahaan outsourcing terhadap pekerja/buruh outsourcing. Seperti telah dijelaskan pada bab 2 Islam mewajibkan kita untuk berlaku adil dan menempatkan segala sesuatu sesuai dengan tempatnya. Setiap orang harus mendapatkan balasan sesuai dengan jerih payahnya, sesuai

dengan kapasitas dan tingkat pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS al-Baqarah [2]: 286 tentang pembebanan sesuai dengan kesanggupan seseorang, serta QS al-Maidah [4]: 8 tentang kewajiban untuk berlaku adil terhadap pihak lain. Terkait dengan praktek sistem outsourcing, menurut analisa penulis kedua ayat ini mencerminkan adanya perintah untuk memperlakukan seorang pekerja dengan adil dan seimbang sesuai dengan kapasitas dan tingkat pekerjaannya, terlepas apakah dia seorang pekerja/buruh outsourcing ataupun karyawan tetap.

Jadi berdasarkan hasil perbandingan di atas terlihat bahwa jika melihat dari sisi aturan, sistem outsourcing dalam aspek hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan klien telah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah yang tertuang dalam dalil-dalil *al-Ijarah*. Hanya saja praktek di lapangan menunjukkan adanya penyimpangan terhadap aturan di undang-undang tersebut.

4.1.2 Analisis Aspek Jenis Usaha Perusahaan

Dalam melakukan usaha dan pekerjaan Islam mengatur tentang aturan-aturan yang terkait dengan jenis-jenis usaha yang dibolehkan atau yang diharamkan, yaitu antara lain :

- a. Haram dari sisi jenis usaha dan produk/jasa yang dihasilkan :
 - *Riba*
 - *Khamar*
- b. Haram dari sisi cara bertransaksi dan memperolehnya :
 - *Risywah* yang dilakukan perusahaan outsourcing dalam proses tender dengan perusahaan klien.
 - *Risywah* yang terpaksa dilakukan oleh calon karyawan sebagai persyaratan penerimaan karyawan.
 - *Riswah* berupa pemotongan gaji karyawan sebagai kompensasi atas pengelolaan administrasi kepegawaian.

Berbeda dengan konsep Islam, sistem outsourcing tidak mengatur jenis-jenis usaha yang diharamkan menurut syariah. Berdasarkan hasil analisis penulis terhadap aturan-aturan yang tertuang didalam UU No. 13 Tahun 2003 maupun Keputusan Menteri tentang sistem outsourcing, tidak ada aturan-aturan yang

membatasi jenis-jenis usaha apa yang dibolehkan maupun dilarang menurut syariah Islam. Jasa atau pekerjaan yang dilakukan hanya disebutkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu juga tidak diatur mengenai larangan melakukan suap-menyuap, baik dalam proses tender, proses rekrutmen pekerja, maupun proses pemotongan gaji pekerja. Sehingga disini terlihat adanya perbedaan antara sistem outsourcing menurut UU No. 13 Tahun 2003 dibandingkan dengan kaidah-kaidah syariah yang mengacu kepada dalil-dalil *al-Ijarah*.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat dirangkumkan ke dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 4.1
Analisis Aspek Hubungan Kerjasama dan Jenis Usaha

No	Uraian	Sistem Outsourcing	Kaidah Syariah
1	Adanya pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak lain yang berkompeten	UU No. 13 pasal 64 dan KepMen NoKep220/MEN /X/ 2004	QS 43:32 QS 2:233 QS 28:26
2	Adanya kejelasan terhadap hak dan kewajiban pihak-pihak yang bekerjasama	UU No 13 pasal 65 dan pasal 66	HR Ibnu Majah HR 'Abd ar-Razzaq Rukun dan Syarat <i>ijaratul ajir</i>
3	Adanya kesetaraan dalam hubungan antara pekerja dengan perusahaan	UU No. 13	Hadist Ma'rur bin Suwaid
4	Adanya pembayaran upah atau fee atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan	UU No. 13 dan KepMen No Kep220/MEN/X/ 2004	HR Ibnu Majah HR 'Abd ar-Razzaq

5	Adanya kesamaan aturan perlindungan dan syarat kerja antara perusahaan outsourcing dan perusahaan klien terhadap pekerja outsourcing	UU No. 13 pasal 65	QS 2:286 QS 4:8
6	Aturan tentang jenis usaha yang dibolehkan atau yang dilarang menurut syara'	Hanya disebutkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan susila	HR Tirmidzi HR Muslim HR Abu Dawud
7	Riswah	Tidak ada ketentuan yang mengatur	HR At-Tabrani

4.2. Analisis Kuantitatif

4.2.1 Analisis Reliabilitas

Terdapat 8 variabel yang perlu diuji reliabilitas dan validitasnya, dimana masing-masing variabel memiliki atribut-atribut penjelas yang diambil dari pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Kedelapan variabel tersebut adalah sikap (Sikap), motif finansial (Finansial), motif karir (Karir), minat (Minat), pengalaman terhadap pelayanan perusahaan (Service), pengalaman terhadap praktek *riswah* (Riswah), ekspektasi (Ekspektasi), lingkungan kerja (Lingkungan).

Dari hasil pengolahan data dari 120 kuesioner dengan program SPSS 13 untuk masing-masing variabel dengan masing-masing atributnya, dapat dirangkumkan hasil dari output tabel Reliability Statistic sebagai berikut :

Tabel 4.2
Reliability Statistics untuk Setiap Variabel

No	Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
		Cronbach's Alpha	Jumlah Atribut	
1	Sikap	0,742	6	> 0,5 → valid
2	Finansial	0,748	4	> 0,5 → valid
3	Karir	0,724	4	> 0,5 → valid
4	Minat	0,687	5	> 0,5 → valid
5	Service	0,836	8	> 0,5 → valid
6	Riswah	0,530	5	< 0,5 → tidak valid
7	Ekspektasi	0,871	5	> 0,5 → valid
8	Lingkungan	0,867	8	> 0,5 → valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Keterangan :

- Nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5 → alpha baik
Artinya instrumen pengukuran konsep stabil dan konsisten, sehingga seluruh atribut di dalam variabel dinyatakan valid
- Nilai *Cronbach's Alpha* < 0,5 → alpha kurang baik
Artinya instrumen pengukuran konsep kurang stabil dan kurang konsisten, sehingga seluruh atribut di dalam variabel dinyatakan tidak valid

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa seluruh atribut-atribut di dalam masing-masing variabel memiliki nilai alpha > 0,5, kecuali variabel Riswah.

Variabel Riswah memiliki nilai alpha = 0,530 yang jika dibulatkan akan sama dengan 0,5, sehingga nilai alpha dari variabel Riswah < 0,5. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel, kecuali variabel Riswah, memiliki instrumen pengukuran konsep yang stabil dan konsisten, sehingga seluruh atribut di dalam masing-masing variabel dinyatakan valid. Karena tidak valid, maka variabel Riswah tidak dapat digunakan dalam proses selanjutnya.

Jika dilihat dari hasil kuesioner, seluruh responden menyatakan tidak setuju dan tidak pernah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dengan praktek riswah. Hal ini yang kemungkinan menyebabkan mengapa atribut-atribut dalam variabel Riswah, yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, menjadi tidak valid.

4.2.2 Analisis Faktor Untuk Setiap Variabel

Pada sub bab ini variabel-variabel akan dianalisis faktor secara bertingkat. Pertama-tama variabel-variabel yang akan dianalisis adalah variabel-variabel pada sub bab 4.2.1 yang menjadi variabel dasar yang membentuk persepsi buruk seperti yang telah dijelaskan pada bab 1.

4.2.2.1 Uji Kaiser Mayer Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Tabel 4.3
Uji KMO dan MSA untuk variabel Sikap

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Sikap	sikap1	0,716	> 0,5	0,702	> 0,5
	sikap2	0,775	> 0,5		
	sikap3	0,735	> 0,5		
	sikap4	0,670	> 0,5		
	sikap5	0,642	> 0,5		
	sikap6	0,701	> 0,5		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.3 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,702 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Sikap adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Sikap dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.4
Uji KMO dan MSA untuk variabel Finansial

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Finansial	fin1	0,662	$> 0,5$	0,710	$> 0,5$
	fin2	0,726	$> 0,5$		
	fin3	0,755	$> 0,5$		
	fin4	0,709	$> 0,5$		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.4 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,710 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Finansial adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Finansial dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.5
Uji KMO dan MSA untuk variabel Karir

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Karir	karir1	0,663	$> 0,5$	0,703	$> 0,5$
	karir2	0,658	$> 0,5$		
	karir3	0,804	$> 0,5$		
	karir4	0,806	$> 0,5$		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.5 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,703 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Karir adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Karir dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.6
Uji KMO dan MSA untuk variabel Minat

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Minat	minat1	0,750	$> 0,5$	0,721	$> 0,5$
	minat2	0,541	$> 0,5$		
	minat3	0,720	$> 0,5$		
	minat4	0,752	$> 0,5$		
	minat5	0,704	$> 0,5$		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.6 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,721 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Minat adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Minat dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.7
Uji KMO dan MSA untuk variabel Service

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Service	service1	0,907	$> 0,5$	0,805	$> 0,5$
	service2	0,897	$> 0,5$		
	service3	0,723	$> 0,5$		
	service4	0,760	$> 0,5$		

	service5	0,817	> 0,5		
	service6	0,789	> 0,5		
	service7	0,774	> 0,5		
	service8	0,827	> 0,5		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.7 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,805 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Service adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Service dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.8

Uji KMO dan MSA untuk variabel Ekspektasi

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Ekspektasi	expect1	0,847	> 0,5	0,826	> 0,5
	expect2	0,793	> 0,5		
	expect3	0,838	> 0,5		
	expect4	0,847	> 0,5		
	expect5	0,795	> 0,5		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.8 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,826 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Ekspektasi adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Ekspektasi dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.9
Uji KMO dan MSA untuk variabel Lingkungan

Variabel	Atribut	Uji MSA		Uji KMO	
Lingkungan	lingk1	0,731	> 0,5	0,816	> 0,5
	lingk2	0,751	> 0,5		
	lingk3	0,809	> 0,5		
	lingk4	0,880	> 0,5		
	lingk5	0,929	> 0,5		
	lingk6	0,811	> 0,5		
	lingk7	0,817	> 0,5		
	lingk8	0,813	> 0,5		

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel 4.9 terlihat :

- nilai KMO sebesar 0,816 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel Lingkungan adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.
- seluruh atribut dalam variabel sikap memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut di dalam variabel Lingkungan dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

4.2.2.2 Pengelompokan Variabel

Untuk melakukan pengelompokan variabel ke dalam faktor yang pertama perlu dilakukan adalah melakukan rotasi terhadap matriks loading yang berisi koefisien dari faktor. Teknik rotasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik rotasi *varimax*, yaitu metode memaksimalkan varian loading masing-masing faktor maksimum, sehingga korelasi variabel-variabel dalam suatu faktor juga maksimum, sedangkan korelasi dengan faktor lain mendekati nol. Dengan demikian, akan didapatkan sekumpulan variabel yang berkorelasi kuat dalam satu faktor, dan tidak mempunyai korelasi dengan variabel lain. Inilah yang menjadi tujuan utama dari Analisis Faktor, yaitu mengelompokkan sekumpulan variabel yang berkorelasi kuat dalam satu faktor.

4.2.2.2.1 Variabel Sikap

Tabel 4.10

Communalities Variabel Sikap

	Initial	Extraction
sikap1	1.000	.527
sikap2	1.000	.672
sikap3	1.000	.632
sikap4	1.000	.575
sikap5	1.000	.802
sikap6	1.000	.580

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut sikap berada pada nilai di atas 0,5, yang berarti hubungan antara atribut dan faktor relatif besar.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Dengan demikian, maka atribut-atribut yang digunakan telah mendapatkan faktor yang baik, karena faktor mampu merepresentasikan keragaman dari variabel-variabel yang digunakan, terbukti dari tingginya hubungan antara variabel dan faktor.

Berdasarkan hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa

Tabel 4.11

Total Variance Explained Variabel Sikap

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.710	45.160	45.160	2.710	45.160	45.160	1.910	31.826	31.826
2	1.078	17.970	63.130	1.078	17.970	63.130	1.878	31.303	63.130
3	.886	14.767	77.897						
4	.526	8.762	86.659						
5	.475	7.923	94.582						
6	.325	5.418	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel *'Total Variance Explained'* menunjukkan bagaimana kontribusi variasi suatu faktor menjelaskan variasi secara total. Berdasarkan tabel tersebut terlihat di dalam tabel *'Extraction Sums of Squared Loadings'* bahwa keenam atribut sikap yang ada membentuk dua faktor dengan kumulatif varian sebesar 63,130%. Faktor 1 mampu menjelaskan varian sebesar 45,160% yang berarti hampir separuh dari keseluruhan varian telah mampu dijelaskan oleh satu faktor saja. Untuk selanjutnya, faktor 1 tersebut dapat dikatakan sebagai faktor dominan di dalam variabel 'sikap' dan akan digunakan di dalam pengolahan data selanjutnya.

Untuk mengetahui terdiri dari atribut apa saja faktor 1 dapat dilihat di dalam tabel *'Rotated Component Matrix'* berikut ini :

Tabel 4.12
Rotated Component Matrix(a) Variabel Sikap

	Component	
	1	2
sikap1	.046	.725
sikap2	.321	.754
sikap3	.153	.780
sikap4	.648	.393
sikap5	.890	.098
sikap6	.754	.104

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pembagian keenam atribut variabel Sikap ke dalam dua faktor adalah sebagai berikut :

- Faktor 1

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :

sikap4 : jenis pekerjaan yang tercantum di kontrak kerja

sikap5 : gaji dan tunjangan yang tercantum di kontrak kerja

sikap6 : kontrak kerja yang terperinci

Faktor inilah yang dominan menjelaskan keseluruhan variabel 'sikap' dengan persentase varian sebesar 45,160%. Dengan kata lain, ketiga pernyataan di atas telah mampu menjelaskan setengah dari variabel sikap.

- Faktor 2

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut:

sikap1 : penjelasan lisan tentang bekerja dibawah manajemen outsourcing

sikap2 : penjelasan lisan tentang status kepegawaian

sikap3 : penjelasan lisan tentang hubungan kerja

Faktor kedua ini, meskipun mampu menjelaskan seluruh varian dengan persentase 17,970%, namun bukanlah faktor dominan. Sehingga tidak akan digunakan lebih lanjut di dalam pengolahan data.

Tabel 4.13
Component Matrix(a) Variabel Sikap

	Component	
	1	2
sikap1	.540	.485
sikap2	.757	.314
sikap3	.656	.450
sikap4	.738	-.173
sikap5	.704	-.553
sikap6	.612	-.454

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, kedua faktor yang terbentuk dari enam atribut tersebut dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut :

$$F1_{\text{sikap}} = 0,738 \text{ sikap4} + 0,704 \text{ sikap5} + 0,612 \text{ sikap6}$$

$$F2_{\text{sikap}} = 0,485 \text{ sikap1} + 0,314 \text{ sikap2} + 0,450 \text{ sikap3}$$

Dari hasil uraian output diatas, terlihat bahwa faktor dominan pada variabel Sikap dipengaruhi oleh atribut-atribut sikap4, sikap5, sikap6, dimana atribut-atribut tersebut berkaitan erat dengan kondisi-kondisi yang berhubungan dengan kejelasan secara tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyikapi kondisi dalam pekerjaan responden sangat memperhatikan adanya transparansi terhadap aturan-aturan yang dilakukan secara tertulis, tidak cukup hanya secara lisan seperti yang ditunjukkan oleh atribut sikap1, sikap2, dan sikap3. Dengan perkataan lain tidak adanya transparansi dalam bentuk tertulis menjadi salah satu

faktor dominan yang berpotensi menimbulkan persepsi buruk pekerja terhadap tempatnya bekerja. Terkait dengan statusnya sebagai pekerja outsourcing, kondisi ini secara luas dapat mengakibatkan timbulnya persepsi buruk terhadap sistem outsourcing itu sendiri.

Dalam pandangan Islam pencatatan dalam akad perjanjian kerja merupakan suatu keharusan. Allah berfirman dalam QS al-Baqarah [2] : 282 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar"

Terlihat dari ayat diatas bahwa dalam melakukan kegiatan transaksi, apakah itu transaksi bisnis ataupun perjanjian kerja, kita diharuskan melakukan pencatatan agar tidak terjadi fitnah di kemudian hari. Menurut Pasaribu (2004) akad perjanjian dalam Islam harus tertulis secara jelas dan gamblang, yaitu apa yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak harus jelas dan transparan, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman di kemudian hari.

Tabel 4.14

Component Transformation Matrix Variabel Sikap

Component	1	2
1	.714	.700
2	-.700	.714

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas menunjukkan korelasi antar faktor. Terlihat bahwa antara $F1_{sikap}$ dan $F2_{sikap}$ mempunyai korelasi yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa di dalam analisis faktor tentang atribut-atribut pada variabel 'lingkungan' korelasi antara Faktor 1 dan Faktor 2 masih cukup besar.

Untuk selanjutnya $F1_{sikap}$ sebagai faktor dominan yang utama akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam $F1_{sikap}$ mencerminkan adanya kebutuhan transparansi terhadap aturan-aturan yang dilakukan secara tertulis. Sehingga untuk proses selanjutnya $F1_{sikap}$ akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

4.2.2.2.2 Variabel Finansial

Tabel 4.15
Communalities Variabel Finansial

	Initial	Extraction
fin1	1.000	.741
fin2	1.000	.730
fin3	1.000	.701
fin4	1.000	.235

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut berada pada nilai di atas 0,5, kecuali atribut fin4. Hal ini berarti semua hubungan antara atribut dan faktor, kecuali atribut fin4 adalah relatif besar.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Dengan demikian, maka atribut-atribut yang digunakan telah mendapatkan faktor yang baik, karena faktor mampu merepresentasikan keragaman dari variabel-variabel yang digunakan, terbukti dari tingginya hubungan antara variabel dan faktor.

Dari kondisi diatas dapat dikatakan bahwa pernyataan pada atribut fin4, yaitu mengenai penyesuaian gaji secara berkala, tidak terlalu berhubungan dengan faktor yang terbentuk, sebagaimana akan dibahas berikutnya. Jika dibandingkan dengan pernyataan dalam atribut-atribut lainnya, yaitu tentang gaji yang sesuai harapan (fin1), gaji yang sesuai aturan (fin2), serta gaji melebihi harapan (fin3), memang memiliki bentuk yang sama atau berada pada rangkaian yang sama,

sedangkan pernyataan pada fin4 tentang kenaikan gaji secara berkala setiap periode memiliki bentuk yang sedikit berbeda.

Tabel 4.16
Total Variance Explained Variabel Finansial

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.408	60.205	60.205	2.408	60.205	60.205
2	.866	21.656	81.861			
3	.440	11.001	92.863			
4	.285	7.137	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya terdapat satu faktor yang terbentuk dari atribut-atribut dalam variabel Finansial. Dengan perkataan lain, keempat atribut dalam variabel Finansial saling berkorelasi di dalam satu faktor yang sama dan mampu menjelaskan keseluruhan varian sebesar 60,205%.

Tabel 4.17
Component Matrix(a) Variabel Finansial

	Component
	1
fin1	.861
fin2	.855
fin3	.837
fin4	.485

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$F_{\text{finansial}} = 0,861 \text{ fin1} + 0,855 \text{ fin2} + 0,837 \text{ fin3} + 0,485 \text{ fin4}$$

Di mana :

fin1 : gaji sesuai harapan

fin2 : gaji sesuai aturan

fin3 : gaji melebihi harapan

fin4 : penyesuaian gaji secara berkala

Dari pengelompokan seluruh atribut variabel Finansial kedalam satu faktor seperti terlihat dalam persamaan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan terhadap adanya gaji yang sesuai merupakan kebutuhan yang dominan bagi responden. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa yang menjadi alasan utama manusia dalam bekerja adalah masalah finansial (Uzan, 2008).

Untuk selanjutnya $F_{\text{finansial}}$ akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam $F_{\text{finansial}}$ mencerminkan adanya kebutuhan jaminan dan kepastian terhadap gaji dan upah yang layak. Sehingga untuk proses selanjutnya $F_{\text{finansial}}$ akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

4.2.2.2.3 Variabel Karir

Tabel 4.18
Communalities Variabel Karir

	Initial	Extraction
karir1	1.000	.705
karir2	1.000	.688
karir3	1.000	.329
karir4	1.000	.500

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut berada pada nilai di atas 0,5, kecuali atribut karir3. Hal ini berarti semua hubungan antara atribut dan faktor, kecuali atribut karir3, adalah relatif besar.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Maka atribut-atribut yang digunakan telah mendapatkan faktor yang baik, karena faktor mampu merepresentasikan keragaman dari variabel-variabel yang digunakan, terbukti dari tingginya hubungan antara variabel dan faktor.

Dari kondisi diatas terlihat bahwa pernyataan pada atribut karir3 mengenai adanya korelasi antara promosi jabatan dengan penyesuaian gaji tidak terlalu berhubungan dengan faktor yang terbentuk, dibandingkan dengan pernyataan pada atribut-atribut lain mengenai jenjang karir yang jelas (karir1), kesempatan

untuk promosi jabatan (karir2), maupun pernyataan mengenai perasaan tenang dalam bekerja di perusahaan outsourcing (karir4).

Tabel 4.19
Total Variance Explained Variabel Karir

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.222	55.548	55.548	2.222	55.548	55.548
2	.800	19.999	75.547			
3	.627	15.667	91.213			
4	.351	8.787	100.000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Keempat atribut dalam variabel Karir ternyata saling berkorelasi membentuk sebuah faktor yang sama. Hal ini ditunjukkan pada 'Extraction Sums of Squared Loadings', di mana satu-satunya faktor ini mampu menjeiaskan keseluruhan data sebesar 55,548%. Dapat dikatakan bahwa keempat atribut tersebut tidak memiliki perbedaan secara signifikan, sehingga dapat dikelompokkan ke dalam satu faktor yang sama.

Tabel 4.20
Component Matrix(a) Variabel Karir

	Component
	1
karir1	.839
karir2	.829
karir3	.574
karir4	.707

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 'Component Matrix' di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$F_{\text{karir}} = 0,839 \text{ karir1} + 0,829 \text{ karir2} + 0,574 \text{ karir3} + 0,707 \text{ karir4}$$

Di mana :

karir1 : jenjang karir yang jelas

karir2 : kesempatan untuk promosi jabatan

karir3 : promosi jabatan berkolerasi dengan penyesuaian gaji

karir4 : perasaan tenang dalam bekerja di perusahaan outsourcing

Dari pengelompokan seluruh atribut ke dalam satu faktor seperti persamaan di atas, dapat dilihat bahwa seluruh atribut karir menjadi faktor dominan yang mempengaruhi responden. Atribut-atribut tersebut juga mencerminkan kondisi adanya suatu kebutuhan terhadap jaminan dan kepastian dalam berkarir. Sehingga untuk proses selanjutnya F_{karir} akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

Dalam penyebaran kuesioner dengan metode judgement sampling seperti telah dijelaskan sebelumnya pada bab 3, penulis menentukan bahwa pekerja dari posisi kerja staf mewakili kalangan pekerja outsourcing dari kategori *skilled labor*, sementara petugas kebersihan mewakili dari kategori *unskilled labor*. Dari data terlihat bahwa 67% responden berasal dari kelompok *skilled labor* sedangkan 33% dari kelompok *unskilled labor*.

Bagi kalangan *unskilled labor* yang menjadi motivator dalam bekerja adalah lebih kepada masalah finansial dibandingkan dengan motivasi karir. Pekerja dari kelompok ini tidak begitu memperdulikan karir. Mereka lebih fokus kepada berapa imbalan yang mereka dapatkan sebagai pekerja, karena bagi kalangan ini masalah finansial merupakan tujuan dari bekerja. Sementara untuk kalangan *skilled labor* tujuan yang memotivasi mereka untuk mendapatkan suatu pekerjaan adalah adanya pengembangan karir. Motif finansial bagi kalangan ini lebih merupakan hasil dari kontribusi dan pengembangan diri di perusahaan.

Akan tetapi jika dilihat dari output yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ternyata responden dari kalangan *unskilled labor* juga menganggap bahwa karir merupakan faktor yang memotivasi mereka untuk bekerja. Responden dari kalangan petugas kebersihan yang penulis anggap telah mewakili kelompok *unskilled labor*, yang tidak menjadikan karir sebagai motif kerja, ternyata seluruhnya menjadikan karir dalam bekerja sebagai motivator. Mereka melihat

bahwa peluang untuk berkarir di bidang pekerjaannya masih memungkinkan. Hal ini mungkin tidak akan terjadi apabila responden yang penulis tentukan untuk mewakili kelompok *unskilled labor* adalah dari kalangan buruh pabrik yang memang menjadikan tujuan finansial sebagai motif bekerja.

Atas dasar uraian diatas maka penulis tetap menggunakan variabel karir untuk proses selanjutnya, dan $F1_{minat}$ sebagai faktor dominan yang utama akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor.

4.2.2.2.4 Variabel Minat

Tabel 4.21
Communalities Variabel Minat

	Initial	Extraction
minat1	1.000	.545
minat2	1.000	.900
minat3	1.000	.713
minat4	1.000	.562
minat5	1.000	.715

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut berada pada nilai di atas 0,5, yang berarti hubungan antara atribut dan faktor relatif besar.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Maka atribut-atribut yang digunakan telah mendapatkan faktor yang baik, karena faktor mampu merepresentasikan keragaman dari variabel-variabel yang digunakan, terbukti dari tingginya hubungan antara variabel dan faktor.

Tabel 4.22
Total Variance Explained Variabel Minat

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.410	48.200	48.200	2.410	48.200	48.200	2.347	46.935	46.935
2	1.024	20.490	68.690	1.024	20.490	68.690	1.088	21.754	68.690
3	.738	14.755	83.444						
4	.449	8.986	92.430						
5	.378	7.570	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kelima atribut 'minat' membentuk dua buah faktor, di mana Faktor 1 yang menjadi faktor dominan pada variabel 'minat' mempunyai varian sebesar 48,2%, yang berarti mampu menjelaskan keseluruhan varian sebesar 48,2%, atau setengah dari seluruh varian, sementara Faktor 2 menjelaskan varian sebesar 20,490%. Kedua faktor ini telah mampu menjelaskan total varian sebesar 68,690%. Namun yang akan digunakan untuk pengolahan data selanjutnya dibatasi hanya kepada faktor dominan saja, yang berarti Faktor 1 akan diolah pada tahap selanjutnya, sementara Faktor 2 diabaikan.

Pengelompokan atribut-atribut ke dalam kedua faktor tersebut ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Rotated Component Matrix(a) Variabel Minat

	Component	
	1	2
minat1	.720	-.164
minat2	.033	.948
minat3	.843	-.048
minat4	.716	.221
minat5	.777	.332

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel di atas menunjukkan pengelompokan faktor-faktor sebagai berikut :

- Faktor 1

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut:

minat1 : bekerja di perusahaan outsourcing merupakan pilihan

minat3 : bangga bekerja di perusahaan outsourcing

minat4 : dapat mengaktualisasikan diri

minat5 : dapat menaikkan status

- Faktor 2

Terdiri dari atribut :

minat2 : bekerja di perusahaan outsourcing sebagai batu loncatan

Dari uraian hasil output diatas terlihat bahwa atribut-atribut yang mengelompok ke dalam Faktor 1 terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mencerminkan adanya kebanggaan untuk bekerja di perusahaan outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sebagai sarana mengaktualisasikan diri menjadi faktor dominan yang mendasari minat responden untuk bekerja.

Tabel 4.24

Component Matrix(a) Variabel Minat

	Component	
	1	2
minat1	.668	-.314
minat2	.235	.919
minat3	.813	-.227
minat4	.747	.063
minat5	.830	.158

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Adapun persamaan-persamaan yang terbentuk dari kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut:

$$F1_{minat} = 0,668 \text{ minat1} + 0,813 \text{ minat3} + 0,747 \text{ minat4} + 0,830 \text{ minat 5}$$

$$F2_{minat} = 0,919 \text{ minat2}$$

Untuk selanjutnya sebagai faktor dominan yang utama $F1_{minat}$ akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam $F1_{minat}$ mencerminkan

adanya kebutuhan terhadap aktualisasi diri dalam pekerjaan. Sehingga untuk proses selanjutnya $F1_{minat}$ akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

Tabel 4.25
Component Transformation Matrix Variabel Minat

Component	1	2
1	.977	.214
2	-.214	.977

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.34 terlihat bahwa hubungan antara Faktor 1 dan Faktor 2 cukup rendah, yang berarti analisis faktor telah sesuai dengan harapan, di mana kedua faktor tidak saling berkorelasi.

4.2.2.2.5 Variabel Service

Tabel 4.26
Communalities Variabel Service

	Initial	Extraction
service1	1.000	.544
service2	1.000	.466
service3	1.000	.452
service4	1.000	.750
service5	1.000	.549
service6	1.000	.300
service7	1.000	.374
service8	1.000	.338

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat hanya atribut service1, service4, dan service5 yang memiliki nilai di atas 0,5, yang berarti hubungan antara ketiga atribut tersebut dengan faktor relatif besar. Sementara itu lima atribut lainnya memiliki nilai di bawah 0,5, yang berarti bahwa sebagian besar atribut memiliki hubungan dengan faktor yang cenderung kecil. Apabila dikaitkan

dengan pembentukan faktor yang ditunjukkan oleh tabel berikutnya, hal ini wajar saja terjadi. sebab terdapat 8 atribut yang menjelaskan hanya 1 variabel.

- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.27
Total Variance Explained Variabel Service

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.772	47.149	47.149	3.772	47.149	47.149
2	.999	12.489	59.638			
3	.852	10.654	70.292			
4	.695	8.690	78.982			
5	.597	7.465	86.447			
6	.473	5.912	92.359			
7	.404	5.056	97.414			
8	.207	2.586	100.000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari seluruh 8 atribut berkumpul di dalam satu faktor yang sama, berkorelasi dan mampu menjelaskan keseluruhan data sebesar 47,149%, atau hampir dari setengah varian dapat dijelaskan hanya dengan satu faktor saja.

Tabel 4.28
Component Matrix(a) Variabel Service

	Component
	1
service1	.737
service2	.683
service3	.672
service4	.866
service5	.711
service6	.548
service7	.612
service8	.581

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas menunjukkan pembentukan persamaan di dalam faktor adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{service}} = 0,737 \text{ service1} + 0,683 \text{ service2} + 0,672 \text{ service3} + 0,866 \text{ service4} + 0,741 \text{ service5} + 0,548 \text{ service6} + 0,612 \text{ service7} + 0,581 \text{ service8}$$

Di mana :

service1 : kemudahan dalam mendapatkan fasilitas karyawan

service2 : tidak mengalami keterlambatan pembayaran gaji

service3 : kemudahan dalam pengurusan hak cuti

service4 : kemudahan dalam klaim asuransi

service5 : kemudahan dalam pengurusan Jamsostek

service6 : mendapatkan slip gaji secara rutin

service7 : staf Outsourcing yang siap membantu

service8 : staf Outsourcing yang hadir secara rutin

Untuk selanjutnya F_{service} akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam F_{service} mencerminkan adanya kebutuhan terhadap pelayanan perusahaan atas hak dan kewajiban pekerja. Sehingga untuk proses selanjutnya F_{service} akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

Dilihat dari pengelompokan atribut-atribut di atas dalam kelompok yang sama yang membentuk faktor dominan, maka terbukti bahwa kebutuhan terhadap pelayanan perusahaan atas hak dan kewajiban responden menjadi faktor yang penting.

4.2.2.2.6 Variabel Ekspektasi

Tabel 4.29

Communalities Variabel Ekspektasi

	Initial	Extraction
expect1	1.000	.688
expect2	1.000	.571
expect3	1.000	.729
expect4	1.000	.729
expect5	1.000	.591

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut berada pada nilai di atas 0,5, yang berarti hubungan antara atribut dan faktor relatif besar.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.30
Total Variance Explained Variabel Ekspektasi

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.308	66.163	66.163	3.308	66.163	66.163
2	.666	13.316	79.479			
3	.432	8.639	88.118			
4	.306	6.124	94.242			
5	.288	5.758	100.000			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari 5 atribut dalam variabel Ekspektasi terlihat bahwa seluruhnya dapat dikelompokkan ke dalam 1 faktor, yang berarti bahwa kelimanya saling berkorelasi dan secara signifikan merupakan atribut-atribut sejenis yang dapat menjelaskan variabel Ekspektasi. Faktor tersebut mampu menjelaskan keseluruhan varian lebih dari separuhnya, yakni sebesar 66,163%.

Tabel 4.31
Component Matrix(a) Variabel Ekspektasi

	Component
	1
expect1	.829
expect2	.756
expect3	.854
expect4	.854
expect5	.768

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Persamaan yang digunakan untuk faktor pada variabel Ekspektasi ditunjukkan oleh tabel di atas, sehingga secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut :

$$F_{\text{expect}} = 0,829 \text{ expect1} + 0,756 \text{ expect2} + 0,854 \text{ expect3} + 0,854 \text{ expect4} + 0,768 \text{ expect5}$$

expect1 : kesempatan menjadi karyawan tetap

expect2 : janji perusahaan untuk mengangkat sebagai karyawan tetap

expect3 : kepastian menjadi karyawan tetap setelah periode kerja tertentu

expect4 : kesempatan menjadi karyawan di perusahaan klien

expect5 : sebagai karyawan kontrak yang memiliki gaji dan tunjangan yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan klien

Pengelompokkan seluruh atribut diatas dalam satu faktor yang dominan menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap adanya jaminan dan kepastian menjadi karyawan tetap merupakan kebutuhan para responden. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam F_{expect} mencerminkan adanya kebutuhan terhadap jaminan dan kepastian menjadi karyawan tetap. Sehingga untuk proses selanjutnya F_{expect} akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

4.2.2.2.7 Variabel Lingkungan

Tabel 4.32

Communalities Variabel Lingkungan

	Initial	Extraction
lingk1	1.000	.740
lingk2	1.000	.786
lingk3	1.000	.722
lingk4	1.000	.612
lingk5	1.000	.543
lingk6	1.000	.754
lingk7	1.000	.779
lingk8	1.000	.832

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut berada pada nilai di atas 0,5, yang berarti hubungan antara atribut dan faktor relatif besar.

- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Tabel 4.33
Total Variance Explained Variabel Lingkungan

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	4.190	52.373	52.373	4.190	52.373	52.373	2.886	36.073
2	1.578	19.722	72.096	1.578	19.722	72.096	2.882	36.023	72.096
3	.606	7.571	79.667						
4	.517	6.457	86.123						
5	.435	5.432	91.555						
6	.259	3.241	94.797						
7	.230	2.880	97.676						
8	.186	2.324	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Terlihat pada tabel di atas bahwa keseluruhan atribut dikelompokkan menjadi 2 faktor, di mana keduanya mampu menjelaskan total varian sebesar 72,096%. Adapun Faktor 1 telah mampu menjelaskan 52,373% dari keseluruhan varian dengan nilai eigenvalue sebesar 4,190, sementara 19,722% data dijelaskan oleh Faktor 2.

Tabel 4.34
Rotated Component Matrix(a) Variabel Lingkungan

	Component	
	1	2
lingk1	-.082	.857
lingk2	.197	.864
lingk3	.287	.800
lingk4	.495	.606
lingk5	.478	.561
lingk6	.864	.085
lingk7	.865	.175
lingk8	.888	.207

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya berdasarkan tabel di atas keseluruhan atribut dikelompokkan menjadi 2 faktor, yaitu sebagai berikut :

- Faktor 1

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :

lingk6 : mendapatkan bantuan dari atasan langsung dari perusahaan klien

lingk7 : mendapatkan pengarahan dari atasan langsung

lingk8 : mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan langsung

- Faktor 2

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :

lingk1 : mendapat gaji dan fasilitas yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan klien

lingk2 : mendapatkan penghargaan yang sama

lingk3 : mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama

lingk4 : mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum dari perusahaan klien

lingk5 : mendapatkan program pelatihan dari perusahaan klien

Dari pengelompokan atribut-atribut di F1 terlihat bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan menjadi faktor yang dominan bagi responden dalam memandang suatu kondisi lingkungan perusahaan. Baik atau buruknya hubungan dengan atasan akan berpengaruh pula dengan pandangan responden terhadap lingkungan perusahaan. Secara lebih luas

Dalam pandangan Islam hubungan atasan dengan bawahan tak ubahnya seperti hubungan persaudaraan. Rasulullah menempatkan bawahan sebagai mitra yang sejajar (Khan, 1997). Dalam salah satu hadistnya yang diriwayatkan dari Abu Hurairah Rasulullah bersabda :

"Bagi pemilik budak bertanggungjawab memberi makanan dan pakaiannya, dan tidak membebaninya dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya."

Bahkan Khalifah Umar bin Khatab dalam salah satu pernyataannya pernah mengatakan, *"Sebaik-baik pejabat adalah mereka yang bawahannya senang padanya, dan seburuk-buruk pejabat adalah mereka yang bawahannya dipelihara di bawah tangannya yang hina (karena suka meyerang)."* (Khan dalam Hafidhuddin, 2008)

Tabel 4.35
Component Matrix(a) Variabel Lingkungan

	Component	
	1	2
lingk1	.547	.664
lingk2	.750	.472
lingk3	.768	.363
lingk4	.778	.079
lingk5	.734	.059
lingk6	.671	-.551
lingk7	.736	-.487
lingk8	.775	-.481

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan-persamaan sebagai berikut :

$$F1_{\text{lingk}} = 0,671 \text{ lingk6} + 0,736 \text{ lingk7} + 0,775 \text{ lingk8}$$

$$F2_{\text{lingk}} = 0,664 \text{ lingk1} + 0,472 \text{ lingk2} + 0,363 \text{ lingk3} + 0,079 \text{ lingk4} + 0,059 \text{ lingk5}$$

Untuk selanjutnya $F1_{\text{lingk}}$ akan digunakan sebagai variabel baru yang akan diuji kembali dengan analisis faktor. Dilihat dari variabel-variabel yang mengelompok di dalam $F1_{\text{lingk}}$ mencerminkan adanya kebutuhan terhadap hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Sehingga untuk proses selanjutnya $F1_{\text{lingk}}$ akan menjadi variabel yang mencerminkan kondisi tersebut.

Tabel 4.36
Component Transformation Matrix Variabel Lingkungan

Component	1	2
1	.708	.707
2	-.707	.708

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas terlihat bahwa antara Faktor 1 dan Faktor 2 mempunyai korelasi yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa di dalam analisis faktor tentang atribut-atribut pada variabel 'lingkungan' korelasi antara Faktor 1 dan Faktor 2 masih cukup besar.

4.2.3. Analisis Faktor untuk Seluruh Variabel

Berdasarkan output dari variabel-variabel yang terbentuk dari analisis faktor pada proses sebelumnya, yaitu $F1_{sikap}$, $F_{finansial}$, F_{karir} , $F1_{minat}$, $F_{service}$, F_{expect} , $F1_{lingk}$, maka selanjutnya variabel-variabel tersebut dianalisis faktor dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	232.752
	Df	21
	Sig.	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel terlihat bahwa nilai KMO sebesar 0,788 ($> 0,5$), yang berarti bahwa data dalam variabel finansial adalah baik untuk dianalisis selanjutnya dengan analisis faktor.

Tabel 4.38

Anti-image Matrices

		$F1_{sikap}$	$F_{finansial}$	F_{karir}	$F1_{minat}$	$F_{service}$	F_{expect}	$F1_{lingk}$
Anti-image	$F1_{sikap}$.836	-.110	.113	.013	-.143	-.121	-.115
Covariance	$F_{finansial}$	-.110	.586	-.196	-.065	-.051	-.084	.069
	F_{karir}	.113	-.196	.465	-.132	-.108	-.145	-.048
	$F1_{minat}$.013	-.065	-.132	.559	-.146	-.125	-.038
	$F_{service}$	-.143	-.051	-.108	-.146	.561	.021	-.213
	F_{expect}	-.121	-.084	-.145	-.125	.021	.666	.095
	$F1_{lingk}$	-.115	.069	-.048	-.038	-.213	.095	.787
Anti-image	$F1_{sikap}$.651(a)	-.157	.182	.019	-.209	-.162	-.142
Correlation	$F_{finansial}$	-.157	.819(a)	-.375	-.113	-.088	-.134	.101
	F_{karir}	.182	-.375	.772(a)	-.259	-.211	-.261	-.079
	$F1_{minat}$.019	-.113	-.259	.849(a)	-.261	-.205	-.057
	$F_{service}$	-.209	-.088	-.211	-.261	.790(a)	.034	-.321
	F_{expect}	-.162	-.134	-.261	-.205	.034	.815(a)	.132
	$F1_{lingk}$	-.142	.101	-.079	-.057	-.321	.132	.672(a)

Sumber: Hasil pengolahan data

Pada tabel di atas, hasil uji MSA menunjukkan seluruh atribut dalam variabel baru memiliki nilai MSA $> 0,5$. Dengan demikian seluruh atribut dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.39
Communalities

	Initial	Extraction
F1 _{sikap}	1.000	.372
F _{finansial}	1.000	.616
F _{karir}	1.000	.713
F1 _{minat}	1.000	.620
F _{service}	1.000	.675
F _{expect}	1.000	.584
F1 _{lingk}	1.000	.708

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas :

- Pada *Communalities Extraction* terlihat semua atribut, kecuali atribut F1_{sikap}, berada pada nilai di atas 0,5. Hal ini berarti, kecuali atribut F1_{sikap}, hubungan antara semua atribut dengan faktor relatif besar. Sementara itu atribut F1_{sikap} memiliki nilai di bawah 0,5, yang berarti bahwa atribut tersebut memiliki korelasi yang cenderung kecil dengan faktor.
- Pada *Communalities Initial* terlihat semua atribut menunjukkan nilai sebesar 1, yang berarti atribut dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Maka atribut-atribut yang digunakan telah mendapatkan faktor yang baik, karena faktor mampu merepresentasikan keragaman dari variabel-variabel yang digunakan, terbukti dari tingginya hubungan antara variabel dan faktor.

Tabel 4.40
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.095	44.221	44.221	3.095	44.221	44.221	2.641	37.727	37.727
2	1.193	17.049	61.270	1.193	17.049	61.270	1.648	23.543	61.270
3	.881	12.587	73.857						
4	.569	8.132	81.989						
5	.511	7.299	89.288						
6	.412	5.889	95.177						
7	.338	4.823	100.000						

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Terlihat pada tabel di atas bahwa keseluruhan atribut dapat dikelompokkan menjadi 2 faktor, di mana keduanya mampu menjelaskan total varian sebesar 61,270%. Adapun Faktor 1 telah mampu menjelaskan 44,221% dari keseluruhan varian, sementara 17,049% data dijelaskan oleh Faktor 2.

Tabel 4.41
Rotated Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
F _{1sikap}	.118	.598
F _{finansial}	.775	.124
F _{karir}	.825	.180
F _{1minat}	.731	.293
F _{service}	.476	.669
F _{expect}	.764	-.025
F _{1lingk}	-.021	.841

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel di atas pengelompokan variabel dimasukkan ke dalam 2 faktor, yaitu sebagai berikut :

- Faktor 1

Terdiri dari atribut-atribut sebagai berikut :

$F_{\text{finansial}}$: jaminan dan kepastian terhadap gaji dan upah yang layak

F_{karir} : jaminan dan kepastian dalam berkarir

F_{minat} : bekerja sebagai sarana mengaktualisasikan diri

F_{expect} : jaminan dan kepastian menjadi karyawan tetap

- Faktor 2

F_{sikap} : transparansi terhadap aturan-aturan yang dilakukan secara tertulis

F_{service} : kebutuhan terhadap pelayanan perusahaan atas hak dan kewajiban pekerja

F_{lingk} : hubungan antara atasan dengan bawahan

Tabel 4.42

Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
F_{sikap}	.395	.464
$F_{\text{finansial}}$.737	-.270
F_{karir}	.808	-.247
F_{minat}	.781	-.102
F_{service}	.743	.351
F_{expect}	.654	-.395
F_{lingk}	.393	.744

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan-persamaan sebagai berikut:

$$F1 = 0,737 F_{\text{finansial}} + 0,808 F_{\text{karir}} + 0,781 F_{\text{minat}} + 0,654 F_{\text{expect}}$$

$$F2 = 0,464 F_{\text{sikap}} + 0,351 F_{\text{service}} + 0,744 F_{\text{lingk}}$$

Tabel 4.43
Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.872	.489
2	-.489	.872

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa antara Faktor 1 dan Faktor 2 mempunyai korelasi yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa di dalam analisis faktor untuk seluruh variabel korelasi antara Faktor 1 dan Faktor 2 masih cukup besar.

4.2.4. Analisis Faktor Dominan Terhadap Persepsi Buruk

Dari hasil analisis terlihat bahwa faktor dominan yang mempengaruhi timbulnya persepsi buruk pekerja terhadap praktek sistem outsourcing terdiri dari variabel-variabel jaminan dan kepastian terhadap gaji dan upah yang layak, jaminan dan kepastian dalam berkarir, bekerja sebagai sarana mengaktualisasikan diri, serta jaminan dan kepastian menjadi karyawan tetap. Jadi bisa dilihat bahwa variabel-variabel ini mencerminkan kondisi-kondisi yang berhubungan dengan kebutuhan adanya jaminan dan kepastian terhadap kelangsungan masa depan pekerjaan.

Sementara dari pengelompokan variabel-variabel di F2 yang terdiri dari transparansi terhadap aturan-aturan yang dilakukan secara tertulis, kebutuhan terhadap pelayanan perusahaan atas hak dan kewajiban pekerja, serta hubungan antara atasan dengan bawahan, mencerminkan kondisi yang berhubungan dengan kebutuhan adanya kenyamanan dan ketenangan bekerja. Akan tetapi karena variabel-variabel tersebut tidak termasuk di dalam kelompok faktor dominan yang utama (F1), maka variabel-variabel tersebut tidak terlalu penting untuk mendapat perhatian.

Dengan pengelompokan variabel-variabel ke dalam faktor F1 dan F2 tersebut dan berdasarkan kondisi-kondisi yang mencerminkan suasana yang terdapat di masing-masing faktor, maka penulis memberikan penamaan terhadap F1 dan F2, yaitu sebagai berikut :

F1 = faktor keamanan bekerja

F2 = faktor kenyamanan dan ketenangan bekerja

Sehingga model persamaan yang didapat menjadi sebagai berikut :

$$\text{Keamanan} = 0,737 F_{\text{finansial}} + 0,808 F_{\text{karir}} + 0,781 F_{\text{minat}} + 0,654 F_{\text{expect}}$$

$$\text{Kenyamanan} = 0,464 F_{\text{sikap}} + 0,351 F_{\text{service}} + 0,744 F_{\text{lingk}}$$

Dengan memperhatikan pada faktor dominan Keamanan, terlihat bahwa adanya jaminan dan kepastian ternyata menimbulkan rasa aman dalam bekerja bagi responden khususnya, dan pekerja outsourcing secara umum. Hal ini menjelaskan bahwa faktor dominan yang menjadi kebutuhan dasar responden dalam bekerja adalah adanya rasa aman terhadap masa depan pekerjaannya.

Jika kondisi yang terjadi adalah kondisi sebaliknya maka akan menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja terhadap masa depan pekerjaannya. Hal ini akan menimbulkan ketidaktenangan bagi pekerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada timbulnya persepsi buruk pekerja terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Jika dikaitkan pekerja sebagai pekerja outsourcing maka secara luas akan berdampak pada timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja outsourcing terhadap praktek sistem outsourcing itu sendiri.

Berdasarkan uraian di Bab 1 mengenai fakta yang terjadi di lapangan dengan maraknya tuntutan untuk menolak bahkan menghapus praktek sistem outsourcing di Indonesia, menurut pengamatan penulis faktor-faktor yang menjadi isu utama dari setiap unjuk rasa yang terjadi adalah tuntutan terhadap adanya jaminan perusahaan untuk mengangkat pekerja/buruh menjadi karyawan tetap serta tuntutan terhadap upah yang layak. Kedua hal ini mencerminkan adanya kekuatiran terhadap masa depan pekerja. Dan kedua hal ini pula yang memicu timbulnya persepsi buruk di masyarakat, khususnya di kalangan pekerja dan dan serikat pekerja, terhadap praktek sistem outsourcing di Indonesia.

Dalam pandangan Islam kondisi-kondisi terhadap adanya rasa aman dan nyaman merupakan kebutuhan pokok manusia yang bersifat non fisik. Menurut Hafidhuddin (2008) kebutuhan-kebutuhan pokok non-fisik manusia dari sudut pandang Islam adalah kebutuhan terhadap rasa aman dan kenyamanan.

Allah berfirman dalam QS Quraisy [106] : 4 :

الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَءَامَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴿٤﴾

".. yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan"

Kebutuhan akan rasa aman terhadap masa depan pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan pokok seorang pekerja. Zainun (1991) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendasari seseorang untuk bekerja adalah adanya jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier seorang pekerja dalam pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan hasil uji dengan analisis faktor, dimana didapatkan output yaitu faktor dominan yang menyebabkan timbulnya persepsi buruk adalah rasa ketidakamanan pekerja terhadap pekerjaannya, bisa dikatakan hasil uji ini telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan dan telah sesuai pula dengan teori mengenai kebutuhan pokok non-fisik manusia, khususnya pekerja, baik dari sudut pandang konvensional maupun dari sudut pandang syariah.

4.2.5 Pentingnya Adanya Jaminan Kerja dan Upah yang Layak

Dilihat dari variabel-variabel yang menjadi faktor dominan terciptanya persepsi buruk menunjukkan tentang pentingnya pihak perusahaan, baik perusahaan outsourcing maupun perusahaan klien, memberi perhatian lebih kepada besarnya upah yang diterima oleh seorang pekerja serta perkembangan karir pekerja itu sendiri. Upah memegang peranan yang sangat penting bagi seorang pekerja dan menjadi salah satu alasan utama seseorang bekerja. Menurut Uzan (2008) pada dasarnya manusia mempunyai empat alasan dalam bekerja, dan yang menjadi alasan utama adalah alasan finansial. Rasulullah juga sangat menekankan pentingnya rasa aman pekerja terhadap upahnya. Upah harus secara jelas diketahui, baik jumlahnya, ujudnya, dan waktu pembayarannya (Basyir dalam Pasaribu, 2004).

Rasulullah dalam beberapa hadistnya bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ.

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah)

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.” (HR ‘Abd ar-Razzaq)

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2008) besarnya upah merujuk kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Akan tetapi tidak boleh pihak yang kuat dalam akad untuk mengeksploitasi pihak lain dengan memberikan upah di bawah standar. Said (dalam Hafidhuddin dan Tanjung 2008) merekomendasikan bahwa tingkat upah harus cukup tinggi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yang mengacu kepada kebutuhan *dharuriyah* manusia, yaitu pangan, sandang, dan papan.

Pihak perusahaan outsourcing dalam menjalankan kerjasama dengan perusahaan klien terlebih dahulu harus melakukan kesepakatan terhadap standar upah yang akan diberikan kepada pekerja yang mengacu kepada Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku. Perusahaan harus senantiasa menyesuaikan tingkat UMR dengan aturan terbaru yang dapat berubah setiap periodenya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan pula dasar perhitungan besaran upah menurut kaidah syariah, yaitu didasari prinsip keadilan dan kelayakan, transparansi, sebanding dengan besaran nishab zakat, serta dikaitkan dengan keuntungan perusahaan (Hafidhuddin dan Tanjung 2008).

Selain UMR, yang termasuk di dalam kategori upah adalah upah lembur dan pesangon. Persoalan lembur sering memacu konflik antara perusahaan dengan pekerja, antara lain disebabkan karena nilainya yang tidak layak, perhitungan jumlah jam lembur yang salah, hingga upah lembur yang tidak dibayarkan. Dalam pandangan Islam Rasulullah bersabda :

”Janganlah kamu membebani mereka (para pekerja) diluar batas kemampuan mereka, jika harus demikian maka bantulah mereka” (HR Muslim)

Untuk mengatasi hal ini pihak perusahaan harus senantiasa menghitung upah lembur berdasarkan aturan yang berlaku, serta melengkapi infrastruktur dalam bentuk *hardware* dan *software* untuk melakukan perhitungan jam kerja lembur secara otomatis sehingga terhindar dari kesalahan perhitungan seperti yang dilakukan secara manual.

Persoalan pesangon juga menjadi pemicu konflik perusahaan dengan pekerja outsourcing. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang menjadi pegawai tetap melalui Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT), perusahaan wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada pekerja tersebut sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya pesangon walaupun terjadi PHK pekerja tetap merasa aman karena dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sementara mencari pekerjaan lain, atau bahkan dapat digunakan sebagai modal usaha.

Akan tetapi kondisi pesangon ini yang sebenarnya dihindari oleh pihak perusahaan dalam melakukan perjanjian kerjasama dengan pekerja. Pihak perusahaan cenderung melakukan kerjasama melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak daripada melalui PKWTT, dengan dalih bahwa usaha yang mereka lakukan dengan perusahaan lain juga berdasarkan kontrak kerjasama yang memiliki jangka waktu tertentu. Sehingga perusahaan terhindar dari kewajiban untuk membayar pesangon apabila jangka waktu PKWT telah berakhir.

Perusahaan berusaha menghindari kewajiban ini melihat besarnya potensi biaya pesangon yang harus dibayarkan apabila terjadi PHK. Sebagai gambaran untuk membayar uang pesangon bagi seorang pekerja tetap yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun, total yang harus dikeluarkan perusahaan menurut UU No. 13 pasal 156 minimal senilai dengan 7 bulan upah terakhir. Kondisi ini tentunya akan memberatkan perusahaan apabila terjadi PHK massal sebagai akibat dari berakhirnya kontrak kerjasama perusahaan dengan pihak klien.

Kondisi ini menyebabkan terjadinya kontradiksi dilihat dari kepentingan perusahaan dengan kepentingan pekerja. Di satu sisi perusahaan enggan membayar kewajiban pesangon sehingga lebih memilih perjanjian melalui

PKWT, sementara pekerja merasa tidak aman dengan kondisi sebagai pegawai kontrak karena tidak memberikan jaminan terhadap masa depannya.

Dalam menghadapi masalah ini perlu diperhatikan lebih mendalam mengenai kepentingan masing-masing pihak. Pihak perusahaan harus memiliki alternatif-alternatif dalam mengatasi kewajiban pembayaran pesangon. Alternatif-alternatif tersebut antara lain adalah dengan menyiapkan cadangan khusus pesangon yang disisihkan dari sebagian keuntungan perusahaan, mengalihkannya kepada pihak asuransi dalam bentuk asuransi pesangon.

Kondisi ini pun masih memiliki kendala-kendala. Penyisihan keuntungan sebagai cadangan pesangon makin sulit dilakukan perusahaan. Kalaupun bisa, tetap tidak akan sebanding dengan besaran jumlah potensi pesangon yang harus dibayarkan dikaitkan dengan besarnya jumlah pekerja yang dimiliki suatu perusahaan outsourcing. Hal ini disebabkan karena marjin usaha dari bisnis outsourcing yang semakin lama makin menipis sebagai dampak dari semakin banyaknya perusahaan yang bermain di industri ini yang pada akhirnya mengakibatkan persaingan harga yang semakin ketat. Sementara itu pertanggungjawaban pesangon dari pihak asuransi masih belum dapat dilakukan sampai saat ini, lebih kepada masalah-masalah teknis yang masih menghambat.

Selain dari alternatif-alternatif tersebut penulis berusaha memberikan suatu alternatif solusi atas masalah pesangon ini, yaitu dengan mengkaji kemungkinan pemanfaatan dana zakat profesi untuk pembayaran pesangon. Dalil hukum yang digunakan penulis adalah firman Allah dalam QS at-Taubah [9] : 60 tentang 8 asnaf zakat, khususnya yang berkaitan dengan asnaf fakir dan miskin.

﴿ إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي
الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ
حَكِيمٌ ﴾

“Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyaiah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan

untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Dari ayat di atas terlihat bahwa orang-orang fakir dan miskin merupakan salah satu pihak yang berhak mendapatkan zakat. Yang dimaksudkan dengan orang fakir adalah orang yang tidak memiliki pekerjaan sehingga tidak memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan *dharuriyah*nya. Sementara orang miskin adalah orang yang memiliki pekerjaan tapi penghasilannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan *dharuriyah*. Dengan asumsi bahwa pekerja yang mengalami PHK secara otomatis juga kehilangan penghasilannya, maka menurut penulis pada kondisi ini bisa dikatakan pekerja mengalami kemiskinan, sehingga pekerja bisa dimasukkan ke dalam golongan orang miskin yang berhak memperoleh zakat.

Sementara itu dari mana sumber dana zakat itu diperoleh? Menurut penulis dana tersebut bisa diperoleh dari pekerja outsourcing sendiri melalui pengumpulan dana zakat profesi bagi pekerja yang sudah memenuhi nishab zakatnya. Berdasarkan hasil perhitungan yang penulis lakukan, potensi zakat profesi dari kalangan pekerja outsourcing adalah lebih dari Rp. 300 miliar per tahun. Potensi ini dihitung berdasarkan asumsi jumlah pekerja outsourcing di Jabodetabek sebesar 1 juta orang (ABADI, 2008), dan 60% pekerja telah memenuhi nishab zakatnya yaitu memiliki penghasilan sekitar Rp. 2 juta perbulan.

Jika kondisi ini diperbolehkan, maka bukan hanya masalah pesangon yang terselesaikan. Karena masalah pesangon terkait erat dengan keengganan perusahaan untuk memperkerjakan seseorang menjadi pekerja tetap, maka dengan dibolehkannya zakat untuk pembayaran pesangon tidak ada lagi alasan bagi perusahaan untuk tidak memperkerjakan pekerja sebagai karyawan tetap. Bagi pihak pekerja tentunya ini juga merupakan berita gembira karena dengan demikian pekerja tidak perlu kuatir lagi terhadap masa depan pekerjaannya. Kalaupun harus terjadi PHK, pekerja akan mendapatkan pesangon yang berguna untuk bekalnya di masa depan.

Akan tetapi tentunya alternatif solusi ini perlu dikaji lagi lebih mendalam, khususnya mengenai kebolehan seseorang yang terkena PHK dikategorikan sebagai orang miskin, serta kebolehan distribusi zakat dikhususkan untuk

pesangon. Selain itu harus dihitung pula secara lebih rinci antara besaran dari potensi zakat profesi dikaitkan dengan potensi pembayaran pesangon yang mungkin terjadi. Hal ini untuk menghindari kemungkinan terjadinya defisit antara pembayaran pesangon dengan zakat yang terkumpul.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

a. Kesesuaian sistem outsourcing dengan kaidah syariah :

Berdasarkan hasil analisis kualitatif untuk mengetahui apakah sistem outsourcing telah sesuai atau tidak dengan kaidah-kaidah syariah dilihat dari hukum perjanjian Islam, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- (i) Hubungan kerjasama yang terjalin antara pekerja/buruh outsourcing, perusahaan outsourcing, serta perusahaan klien, secara hukum sudah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah.
- (ii) Aspek jenis usaha maupun cara transaksi yang dijalankan perusahaan, baik perusahaan outsourcing maupun perusahaan klien, belum sesuai dengan kaidah-kaidah syariah.

Kesimpulan ini didapat dari hasil perbandingan literatur antara aturan tentang sistem outsourcing yang tertuang didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 "Tentang Ketenagakerjaan" pasal 64, pasal 65, dan pasal 66, serta Surat Keputusan Menteri No. Kep220/MEN/X/ 2004 tentang "Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain" dengan hukum perjanjian kerja Islam dan perjanjian al-Ijarah.

b. Faktor dominan persepsi buruk pekerja terhadap sistem outsourcing :

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis faktor, diperoleh kesimpulan bahwa faktor dominan yang menjadi penyebab timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja terhadap sistem outsourcing adalah Faktor Keamanan, yaitu faktor yang terdiri dari variabel-variabel yang mencerminkan adanya kebutuhan pekerja terhadap kondisi-kondisi sebagai berikut :

- jaminan dan kepastian terhadap gaji dan upah yang layak
- jaminan dan kepastian menjadi karyawan tetap
- jaminan dan kepastian dalam berkarir
- bekerja sebagai sarana mengaktualisasikan diri

5.2 Saran

Atas dasar kesimpulan tersebut maka beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Salah satu faktor penyebab persepsi buruk terhadap praktek sistem outsourcing seperti pada kesimpulan adalah tidak adanya jaminan bagi pekerja/buruh outsourcing untuk menjadi pegawai tetap. Karena masalah pesangon, seperti pembahasan pada bab 4, merupakan salah satu kondisi yang menghambat perusahaan outsourcing untuk memberikan jaminan menjadi pegawai tetap, maka pihak perusahaan perlu melakukan persiapan penyimpanan cadangan pesangon melalui alternatif-alternatif sebagai berikut :
 - Menyisihkan sebagian keuntungan perusahaan
 - Mengkaji kemungkinan pemanfaatan zakat profesi dari pekerja/buruh outsourcing
- b. Terkait dengan masalah transparansi dalam hal jumlah upah pekerja yang tertuang dalam PKWT maupun PKWTT, maka sebaiknya pihak perusahaan outsourcing, pihak perusahaan klien, dan pihak pekerja membuat perjanjian kerja 3 pihak yang secara jelas menerangkan bahwa pembayaran yang dilakukan perusahaan klien kepada perusahaan outsourcing adalah terdiri dari fee atas jasa pelayanan outsourcing dan upah pekerja. Hal ini diharapkan akan menghilangkan kesan dari pekerja bahwa upah yang menjadi hak pekerja dipotong oleh perusahaan outsourcing sebagai bentuk jasa pelayanan yang diberikan kepada perusahaan klien.
- c. Agar benar-benar sesuai dengan kaidah-kaidah syariah, diharapkan setelah adanya penelitian ini dengan kesimpulan sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilakukan penelitian-penelitian yang difokuskan kepada pembuatan suatu model perusahaan outsourcing yang berlandaskan syariah, yaitu yang antara lain memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - menerapkan aturan-aturan ketenagakerjaan yang sesuai dengan undang-undang tenaga kerja di Indonesia maupun kaidah-kaidah syariah.

- fokus pada kerjasama dengan perusahaan berbasis syariah, serta menghindari kerjasama dengan perusahaan yang memiliki bisnis dan aktifitas yang berhubungan dengan jenis usaha yang diharamkan secara syariah
- membangun dan mengembangkan pekerja/buruh menjadi sumber daya manusia yang memiliki karakter Islami
- menempatkan program zakat sebagai salah satu program utama perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya pekerja/buruh.



DAFTAR REFERENSI

- Agustianto. (2008). *Manajemen Perusahaan Islami : Perspektif Manajemen Strategis*. <http://niriah.com/>
- Al-Qaradhawi, Yusuf. (2005). *Halal Haram Dalam Islam*. Jakarta, Akbar Media Eka Sarana.
- An-Nabhani, Taqyuddin. (2002). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif, Perspektif Islam*. Surabaya, Risalah Gusti.
- Ash-Shawi, Shalah dan al-Muslhish, Abdullah. (2008). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta, Darul Haq.
- Djoewanda, Didda. (2004). *Persepsi Pekerja Terhadap Sistem Penggajian PT. HMI*. Jakarta : Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Djuwaini, Dimyauddin. (2008). *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Faiz, Pan Mohamad. (2007). *Outsourcing dan Tenaga Kerja*. Artikel. <http://panmohamadfaiz.com>
- Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Majelis Ulama Indonesia No. 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah.
- FSPMI Tolak Outsourcing*. (14 Agustus 2008). Surabaya, Kompas.com.
- Greaver II, Maurice F. (1999). *Strategic Outsourcing*. Broadway New York, AMA Publications.
- Hafidhuddin, Didin, dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta, Gema Insani.
- Hafidhuddin, Didin, dan Tanjung, Hendri. (2008). *Sistem Penggajian Islami*. Depok, Raih Asa Sukses.
- Hamzah, Herdiansyah. (Juni 2008). *Outsourcing dan Masa Depan Kaum Buruh Indonesia*. <http://prp-samarinda.blogspot.com/>
- Hari Buruh, Mahasiswa Blokir Pantura Suarakan Tolak Outsourcing*. (1 Mei 2009). Cirebon, beritacarbon.com
- Heywood, J. Brian. (2001). *The Outsourcing Dilemma*. Great Britain.

- Indrajit, Richardus Eko. (2003). *Rubrik Tanya jawab e-business*. <http://www.ebizzasia.com/>
- Indriana, Riris. (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Perceived Organisational Support, Self Efficency Terhadap Unjuk Kerja*. Jakarta : Tesis Pasca Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Insnaeni, Dyah. (2008). *Outsourcing – Prospek Terbaik Buat Siapa*. Artikel. Outsourcing Online
- Jehani, Libertus. (2008). *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta, Forum Sahabat.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep220/Men/x/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep101/MEN/VI/2004 Tentang Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Khan, Muhammad Akram (1997). *Ajaran Nabi Muhammad SAW tentang Ekonomi (Kumpulan Hadits-hadits Pilihan tentang Ekonomi)*. Jakarta, PT. Bank Muamalat Indonesia dan Institute of Policy Studies Islamabad.
- Mangkuprawira. TB. Sjafrli. (2009). *Memaknai Pengalaman Kerja*. Bogor. <http://ronawajah.wordpress.com>.
- Maslow, Abraham. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review vol. 50 #4, pp. 370-396.
- Megawati-Prabowo akan Hapus "Outsourcing". (6 juni 2009). Karawang, antaranews.com.
- Merugikan, Pekerja Tolak Outsourcing*. (14 Agustus 2008). Batam, detikriau.com.
- Naisbitt, John. (2008). *Mindset*. New York, HarperCollins Publisher.
- Nuringdyah, Esti. (2008). *Gambaran Buruh Outsourcing*. <http://soulofdistortion.wordpress.com/2007/07/30/gambaran-buruh-outsourcing>.
- Rachman, Hasanudin. (2008). *Sistem Outourcing dan Latar Belakang Outsourcing*. <http://www.apindo.or.id>
- Rahmawati, Ria. (2006). *Analisa Pola Outsourcing Telesales BNI Card Center*. Jakarta : Tesis Magister Manajemen Universitas Indonesia.

- Rizky, Yanuar. (2006). *Pengaruh Persepsi Pekerja Tentang Hukum Perburuhan Terhadap Tingkat Sosial Ekonomi Pekerja*. Jakarta : Tesis Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc.
- Salmiyah, Abi Ummu. (2008). *Etika Kerja Dalam Islam*. <http://www.spesialis-torch.com>.
- Satrioyudo, Spto. (Juli 2008). Wawancara pribadi. Ketua Asosiasi Asosiasi Bisnis Alihdaya Indonesia (ABADI).
- Setiadi, Eddy. (2007). *SDM Syariah Yang Profesional*. Bahan kuliah PSTTI UI Jakarta.
- Sistem Kerja Kontrak Abaikan Hak Pekerja. (21 Pebruari 2008). Jakarta, VHRmedia.com.
- Soesanto, Slamet. (Nopember 2008). Wawancara pribadi. Direktur HRD PT. Outsourcing Indonesia.
- SP Agendakan Tolak Outsourcing. (20 Pebruari 2009). Jakarta, Bisnis Indonesia Online
- Tunggal, Amin Widjaja. (...). *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta, Harvarindo.
- Ujiyanto, Ign. Taat. (2008). *Outsourcing*. <http://www.wikimu.com/>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Uzan. (2008). *Alasan Bekerja*. Jakarta, <http://blog.uzan.web.id>.
- Yasar, Ifida. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta, Penerbit PPM.

LAMPIRAN 2: HASIL OUTPUT ANALISIS FAKTOR

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99.2
	Excluded ^a	1	.8
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	7

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	232.752
	df	21
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

	F1_sikap	F1_fin	F1_karir	F1_minat	F1_service	F1_expect	F1_lingk
Anti-image Covariance							
F1_sikap	.836	-.110	.113	.013	-.143	-.121	-.115
F1_fin	-.110	.586	-.196	-.065	-.051	-.084	.069
F1_karir	.113	-.196	.465	-.132	-.108	-.145	-.048
F1_minat	.013	-.065	-.132	.559	-.146	-.125	-.038
F1_service	-.143	-.051	-.108	-.146	.561	.021	-.213
F1_expect	-.121	-.084	-.145	-.125	.021	.666	.095
F1_lingk	-.115	.069	-.048	-.038	-.213	.095	.787
Anti-image Correlation							
F1_sikap	.651 ^a	-.157	.182	.019	-.209	-.162	-.142
F1_fin	-.157	.819 ^a	-.375	-.113	-.088	-.134	.101
F1_karir	.182	-.375	.772 ^a	-.259	-.211	-.261	-.079
F1_minat	.019	-.113	-.259	.849 ^a	-.261	-.205	-.057
F1_service	-.209	-.088	-.211	-.261	.790 ^a	.034	-.321
F1_expect	-.162	-.134	-.261	-.205	.034	.815 ^a	.132
F1_lingk	-.142	.101	-.079	-.057	-.321	.132	.672 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
F1_sikap	1.000	.372
F1_fin	1.000	.616
F1_karir	1.000	.713
F1_minat	1.000	.620
F1_service	1.000	.675
F1_expect	1.000	.584
F1_lingk	1.000	.708

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Total	% of Variance	Total	Cumulative %
1	3.095	44.221	3.095	44.221	2.641	37.727
2	1.193	17.049	1.193	17.049	1.648	61.270
3	.881	12.567				
4	.569	8.132				
5	.511	7.299				
6	.412	5.889				
7	.338	4.823				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
F1_sikap	.395	.464
F1_fin	.737	-.270
F1_karir	.808	-.247
F1_minat	.781	-.102
F1_service	.743	.351
F1_expect	.654	-.385
F1_lingk	.393	.744

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
F1_sikap	.118	.598
F1_fin	.775	.124
F1_karir	.825	.180
F1_minat	.731	.293
F1_service	.476	.669
F1_expect	.764	-.025
F1_lingk	-.021	.841

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.872	.489
2	-.489	.872

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



Universitas Indonesia
Program Pasca Sarjana
Program Studi Timur Tengah dan Islam
Jurusan Ekonomi Syariah

LAMPIRAN 3:
KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Diajukan dalam rangka pembuatan Tesis

“Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing Dalam Perspektif Syariah & Persepsi Pekerja”

Oleh : Rahmat Akbar

NPM : 0706309146

Assallam mu'alaikum Wr. Wb,

Saudara/i yang terhormat,

Mohon dengan hormat bantuan Anda untuk menjawab kuesioner ini dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian saya. Seluruh isi jawaban akan terjaga kerahasiaannya.

Terima kasih atas dukungan Anda.

Wassalam mu'alaikum Wr. Wb

Data Responden

Mohon diisi identitas diri Anda yang diperlukan dalam penelitian ini* :

1. Usia : (a). < 25 (b). 25 – 30 (c). 30 – 35 (d). > 35
2. Jenis kelamin : (a). Pria (b). Wanita
3. Pendidikan Terakhir : (a). SMA (b). D1 – D3 (c). S1 (d). > S1
4. Lama Bekerja : (a). < 1 th (b). 1 – 3 (c). 3 – 5 (d). > 5

* lingkari jawaban Anda

Petunjuk Pengisian:

Anda diminta untuk memberi penilaian dengan kategori sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan apa yang Anda rasakan

TS : Tidak Setuju, artinya Anda tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang Anda rasakan

R : Ragu-ragu, artinya Anda tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang Anda rasakan

S : Setuju, artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan

SS : Sangat Setuju, artinya Anda sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang Anda rasakan

Beri tanda (X) pada kategori jawaban yang dipilih untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

1. Sikap

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pada saat diterima di perusahaan tempat saya bekerja ini, saya mendapat penjelasan bahwa saya bekerja di bawah manajemen Outsourcing					
2	Pada saat saya diterima bekerja saya diberi penjelasan mengenai status kepegawaian saya					
3	Saya mendapat penjelasan mengenai hubungan kerja yang terjalin antara saya dengan perusahaan Outsourcing dan antara saya dengan perusahaan klien					
4	Saya mendapat penjelasan mengenai jenis pekerjaan dan tanggungjawab saya					
5	Saya mendapat penjelasan mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas yang saya terima					
6	Semua hak dan tanggungjawab saya sebagai karyawan tercantum secara rinci di dalam kontrak kerja yang saya tandatangi					

2. Motif Finansial

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji dan tunjangan sesuai dengan yang saya harapkan					
2	Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan aturan perundangan yang berlaku					
3	Gaji dan tunjangan yang saya terima melebihi					

	harapan saya					
4	Setiap periode tertentu saya mendapatkan kenaikan gaji secara berkala					

3. Motif Karir

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya bekerja di perusahaan ini karena perusahaan memiliki struktur jenjang karir yang jelas					
2	Di tempat bekerja saat ini saya memiliki peluang untuk memperoleh promosi jabatan					
3	Apabila saya mendapatkan promosi jabatan maka gaji dan tunjangan saya akan disesuaikan dengan jabatan baru saya					
4	Saya merasa tenang walaupun bekerja sebagai karyawan kontrak di perusahaan Outsourcing					

4. Minat

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Bagi saya bekerja melalui perusahaan Outsourcing di perusahaan ini merupakan pilihan saya yang tepat					
2	Saya bekerja di perusahaan ini sebagai batu loncatan untuk berkarir di perusahaan besar					
3	Saya bangga diterima bekerja di perusahaan ini meskipun melalui perusahaan Outsourcing					
4	Saya dapat mengaktualisasikan diri saya di perusahaan ini					
5	Bekerja di perusahaan ini dapat menaikkan status saya di mata keluarga dan kerabat					

5. Pengalaman terhadap pelayanan perusahaan Outsourcing

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya tidak pernah kesulitan memperoleh layanan kepegawaian dari perusahaan Outsourcing terhadap hak saya					
2	Saya tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji					
3	Saya selalu mendapatkan kemudahan dalam					

	pengurusan hak cuti saya					
4	Klaim asuransi yang saya lakukan selama ini berjalan dengan lancar					
5	Saya dapat mengurus Jamsostek dengan mudah berkat bantuan perusahaan Outsourcing					
6	Setiap bulannya saya selalu mendapatkan slip gaji					
7	Staf dari perusahaan Outsourcing selalu siap membantu jika saya mengalami masalah di perusahaan dimana saya ditempatkan					
8	Staf dari perusahaan Outsourcing selalu mengunjungi saya secara berkala di tempat saya bekerja					

6. Pengalaman terhadap praktek riswah di perusahaan Outsourcing

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pada saat saya melamar kerja saya harus membayar sejumlah uang kepada salah seorang staf di perusahaan Outsourcing agar dapat diterima bekerja					
2	Saya mendengar bahwa teman sekerja saya diharuskan membayar sejumlah uang agar dapat diterima bekerja di perusahaan ini					
3	Saya yakin perusahaan Outsourcing tidak pernah memungut uang apapun kepada setiap calon pelamar agar dapat diterima bekerja					
4	Setiap bulannya gaji saya dipotong oleh perusahaan untuk keperluan yang tidak saya ketahui					
5	Perusahaan mengenakan fee kepada saya berupa pemotongan gaji setiap bulannya					

7. Ekspektasi

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya tertarik bergabung di perusahaan Outsourcing tempat saya bekerja saat ini karena memperoleh kesempatan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan ini					
2	Perusahaan Outsourcing menjanjikan kepada saya					

	untuk menjadi karyawan tetap				
3	Setelah melewati periode kerja tertentu maka perusahaan Outsourcing akan mengangkat saya menjadi karyawan tetap				
4	Saya memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi karyawan langsung di perusahaan dimana saya ditempatkan				
5	Jika tidak bisa menjadi karyawan tetap, maka saya yakin perusahaan Outsourcing akan memberikan gaji dan tunjangan yang sama dengan karyawan tetap di perusahaan dimana saya ditempatkan				

8. Lingkungan Kerja di Perusahaan Penempatan

No	Uraian Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji dan fasilitas yang sama dengan karyawan langsung perusahaan dimana saya ditempatkan					
2	Saya memiliki peluang mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan langsung atas prestasi kerja saya					
3	Saya mendapatkan perlindungan kerja dan syarat kerja yang sama dengan karyawan langsung perusahaan dimana saya ditempatkan.					
4	Apabila terjadi permasalahan hukum, maka perusahaan dimana saya ditempatkan akan memberikan bantuan dan perlindungan hukum kepada saya					
5	Perusahaan dimana saya ditempatkan memberi kesempatan kepada saya untuk mengikuti program pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik berkat bantuan dari atasan langsung saya di perusahaan dimana saya ditempatkan					
7	Atasan langsung saya di perusahaan dimana saya ditempatkan selalu memberi pengarahan yang baik kepada saya seperti yang dilakukannya kepada karyawan langsung					
8	Atasan di perusahaan dimana saya ditempatkan memperlakukan karyawan dengan adil dan bijaksana					

LAMPIRAN 1
DATA OUPUT KUESIONER

respond	sikap1	sikap2	sikap3	sikap4	sikap5	sikap6	fin1	fin2	fin3	fin4	karir1	karir2	karir3	karir4	minat1	minat2	minat3	minat4	minat5	service1	service2	service3
1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	4	4	3	2	4	2	1	3	4	5	3	1	5	3	3	4	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	2
6	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3
7	2	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	4	1
8	4	4	2	4	1	2	1	2	1	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1
9	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	3	2	3	4	2
10	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	1	3	4	4	1	3	3	1	4	1
11	4	4	4	2	2	4	1	2	1	2	4	2	4	1	1	2	1	2	2	1	4	1
12	4	4	4	4	4	3	1	1	1	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3
13	4	3	4	4	2	5	1	1	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	1	2	5	2
14	4	3	3	3	3	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1	1
15	4	3	3	3	3	5	1	2	1	5	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1	1
16	4	3	3	3	3	5	1	2	1	5	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1	1
17	4	3	3	3	3	5	1	2	1	5	1	1	5	1	1	4	1	3	1	1	1	1
18	4	3	3	3	3	4	2	2	1	4	2	1	5	1	1	4	2	3	2	1	1	1
19	1	2	3	5	5	1	2	4	2	4	2	5	5	4	2	2	3	4	3	2	4	3
20	1	2	3	4	4	1	1	5	1	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2
21	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
22	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	1	1
23	4	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1
24	4	4	4	4	1	1	3	2	1	3	4	3	3	1	2	1	2	3	1	4	5	1
25	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4
26	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	2	1
28	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	2	4	3
29	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	5	3	2	4	3	3	2	2	2	2

64	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	3	1	1	2	5	4	4	4	2	5	4	4	2	5	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
66	4	4	4	4	3	3	2	2	1	5	1	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
67	4	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1
68	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	1	1	1	3	3	3	3	5	1	3	2	4	3	2	4	5	
69	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	5	
70	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	1	1	3	1	1	5	1	4	3	3	4	3	2	4	4	
71	4	4	5	4	4	4	2	2	3	5	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	
72	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	3	3	3	3	2	
73	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1	5	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	
74	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	
75	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	
77	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	4	3	
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
79	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	1	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	
80	2	1	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	
82	1	2	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	
83	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	1	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	
85	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
89	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	2	2	3	1	4	2	3	1	1	
90	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	1	1	2	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	
91	1	2	2	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	3	1	1	5	1	3	3	1	3	3	1	3	2	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	
93	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	1	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
94	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
95	4	4	5	5	4	4	5	2	3	1	1	3	4	4	1	2	4	2	2	2	4	4	2	4	5	4	
96	4	4	5	5	4	4	2	2	1	3	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	4	3	4	4	4	1	3	1	1	1	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	

98	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3
99	5	5	5	5	5	5	2	4	1	1	2	2	4	4	1	2	4	1	2	1	2	4	4
100	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	3	4	4	4	1	2	5	3	4	4	4	3	5
101	2	2	2	4	4	4	1	1	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2
102	1	5	4	4	2	4	1	1	1	1	1	2	4	4	1	5	1	2	1	2	1	5	4
103	4	4	2	1	2	1	3	2	5	2	1	5	1	1	1	5	2	2	2	2	1	4	4
104	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3
105	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4
106	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
107	5	3	1	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	4	1	5	2	2	2	1	3	4	4
108	4	4	4	4	3	3	1	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
110	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
111	5	3	1	4	4	4	4	1	3	1	3	2	3	4	1	5	3	1	1	1	3	4	5
112	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3	3
113	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3
114	5	4	4	5	5	5	1	1	1	5	3	1	5	5	1	4	3	3	3	2	1	1	3
115	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3
117	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3
118	4	4	4	5	5	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3
119	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	1	5	3	2	2	2	1	4	4
120	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5

service4	service5	service6	service7	service8	riswah1	riswah2	riswah3	riswah4	riswah5	expect1	expect2	expect3	expect4	expect5	lingk1	lingk2	lingk3	lingk4	lingk5	
2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	1	1	5	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	1	4	4
2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	5	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	1	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4
3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	4	2	5	1	1	1	3	3	3	5	3	1	2	2	5	4	4
2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4
3	5	3	4	4	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4
3	5	3	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2
1	3	4	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
1	3	4	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
1	3	4	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
1	3	4	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
1	3	4	3	2	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3
4	4	4	3	4	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4
4	4	4	3	4	1	1	3	1	4	1	1	3	5	2	2	3	4	3	3	3
3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	4	4	2	1	3	1	1	4	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1
4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	3	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1
3	3	4	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	1	2	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	4	3	4	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4

lingk6	lingk7	lingk8	F1_sikap	F2_sikap	F1_fin	F1_karir	F1_minat	F2_minat	F1_service	F1_riswah	F2_riswah	F1_expect	F1_lingk	F2_lingk
2	2	2	0,36512	0,43766	-0,13880	-0,69242	-0,87812	0,25847	-0,91888	1,04536	0,34905	-0,57354	-1,47148	-0,16675
4	4	3	0,55387	-1,73556	0,34339	1,26591	-0,06214	1,69260	0,15775	1,61964	-1,51588	0,33143	-0,04574	0,08258
2	2	2	0,36512	0,43766	-0,13880	-0,69242	-0,87812	0,25847	-0,91888	1,04536	0,34905	-0,57354	-1,47148	-0,16675
4	4	4	-0,03427	0,56236	1,26209	1,08568	1,63236	0,23022	1,17080	0,25779	0,32203	0,71108	0,31993	1,09465
3	3	3	-1,49047	1,04483	-0,47053	0,42164	0,05361	0,47556	-0,01249	0,59113	0,22163	-0,57354	-0,51938	-0,45088
3	3	3	0,36512	0,43766	0,48790	0,42164	0,06606	0,39243	0,47151	0,19735	0,20812	0,71108	-0,64144	1,57434
1	1	1	-0,22430	-0,57868	1,43762	0,71337	0,72785	0,03133	-0,79258	-0,16815	0,32889	0,51023	-2,56585	0,62303
3	3	3	-1,76912	0,24574	-0,91472	0,09411	-0,71262	-1,28305	-0,15891	-0,65066	0,06720	0,30929	-0,44198	0,37616
2	2	2	0,36512	0,43766	-0,13880	-1,54569	-0,57516	0,39040	0,01348	1,08795	-0,10240	-0,57354	-1,47148	-0,16675
1	5	5	0,87037	-1,32731	0,95196	0,35491	-0,29943	0,50413	-0,51716	-1,54785	1,60144	0,95025	0,72673	-0,13221
2	2	2	-1,52116	0,58941	-0,76723	0,13889	-1,37440	-0,92195	-0,50444	-0,65066	0,06720	-1,65732	-1,02086	-0,76814
4	4	4	-0,03427	0,56236	-0,93459	-0,09511	0,42489	-0,10060	0,68551	-1,40336	-1,04927	0,51023	0,57048	0,46155
5	5	5	-0,28767	0,24090	-0,78711	0,48836	0,60284	-1,72525	0,52484	-1,38206	-1,27499	0,26958	1,27420	0,20829
4	4	4	-0,04912	-0,53001	-0,01292	-0,97317	-1,52745	0,53644	-1,52169	-0,47362	-1,02016	-0,61325	0,88831	-1,31099
5	4	4	-0,04912	-0,53001	-0,32479	-0,97317	-1,52745	0,53644	-1,52169	-0,47362	-1,02016	-0,37260	1,20902	-1,43016
5	4	4	-0,04912	-0,53001	-0,32479	-0,97317	-1,52745	0,53644	-1,52169	-0,47362	-1,02016	-0,37260	1,20902	-1,43016
5	4	4	-0,04912	-0,53001	-0,32479	-0,97317	-1,52745	0,53644	-1,52169	-0,47362	-1,02016	-0,37260	1,20902	-1,43016
4	4	4	-0,44851	-0,40531	-0,16041	-0,63666	-0,89867	0,62161	-1,52169	-0,57383	-0,37728	-0,13195	0,61131	-0,44210
4	2	4	0,74485	-1,94794	0,78584	1,54866	0,52207	-0,93404	0,52441	-0,55535	-0,90835	-0,37296	-0,02917	0,36313
2	4	4	-0,19829	-1,87207	0,47224	0,37686	0,23967	-1,42910	-0,32971	0,00191	-1,11847	-0,13380	-0,15776	0,56616
3	4	4	0,36512	0,43766	0,48790	0,71337	0,79815	-0,65630	0,47151	0,19735	0,20812	0,51023	0,01360	0,54595
2	2	2	-0,83305	0,81175	-0,93459	0,15185	-0,87812	0,25847	-2,49813	0,31395	-0,99314	0,51023	-1,47148	-0,16675
4	4	4	-1,76943	-0,83674	-1,22955	-1,42319	-1,58216	-1,90776	-2,37109	-0,65066	0,06720	-1,65732	0,53112	-1,89679
1	1	2	-2,41827	1,34842	0,00398	0,24140	-0,61742	-2,13694	0,32856	-1,52487	-0,18067	-0,09347	-1,88476	-0,33069
1	4	1	1,24038	-2,36443	2,04271	0,79394	-1,88511	-2,03969	0,22401	-1,47384	0,85162	0,68940	-2,11192	0,58854
2	2	2	0,36512	0,43766	-0,91769	-0,24240	-0,26969	0,70678	-0,58410	0,19735	0,20812	-0,57354	-1,47148	-0,16675
1	1	1	-2,77332	-3,05229	-1,22555	-1,87321	-1,22450	0,66837	-2,04848	1,10925	-0,32812	-1,65732	-2,32518	-1,04440
3	4	3	0,73976	-1,02932	-1,22955	-0,76814	0,04436	-2,49805	-0,64702	0,75034	-1,43108	0,10853	-0,20437	0,78128
3	4	2	0,36512	0,43766	0,17307	0,60187	-0,23689	0,26051	0,17877	1,03387	1,24010	-0,35354	-0,33387	-0,196C2

4	4	4	-1,76643	-0,83674	-1,22955	-0,17568	-1,58216	-1,90776	-2,23081	-0,65066	0,06720	-1,65732	0,53112	-1,89679
4	5	5	-1,75571	-0,17917	-0,93459	0,34107	-0,65751	1,16116	-0,27323	-1,38206	-1,27499	-1,65732	1,46449	0,09559
4	5	5	0,08453	-1,01406	-1,22955	0,71337	-0,01471	1,18365	0,47765	-1,38206	-1,27499	-1,65732	1,46449	0,09559
4	5	5	0,08453	-1,01406	-1,22955	0,71337	-0,01471	1,18365	0,47765	-1,38206	-1,27499	-1,65732	1,46449	0,09559
4	5	5	0,08453	-1,01406	0,65699	0,71337	-0,52542	0,06591	0,47765	-1,38206	-1,27499	-1,65732	1,46449	0,09559
2	2	2	-0,69169	0,79544	-0,76723	0,13889	-1,37440	-0,92195	-0,50444	-0,65066	0,06720	-1,65732	-1,10767	-0,90189
3	3	3	-0,03841	0,12756	-0,45537	0,48836	-1,29165	-1,69271	-1,04469	0,19735	0,20812	0,06864	-0,76994	0,18223
2	2	4	0,36512	0,43766	-0,28628	1,37742	-0,87812	0,25847	-0,19931	-0,59304	-0,12424	0,95183	-0,69719	1,33500
2	4	3	-1,36559	0,55584	1,09944	1,04989	1,63236	0,23022	0,14837	-0,55535	-0,90835	0,51023	-0,75198	0,67013
4	5	1	0,77985	0,54068	-0,59814	0,19663	1,05333	-0,17943	1,23502	-1,42466	-0,82355	0,34918	-0,13918	-1,02664
4	4	3	-1,60419	-0,85192	-0,78711	-0,14888	0,08859	0,04975	-0,11732	-0,27817	0,30643	-0,11289	0,13503	-0,22675
4	4	3	-0,43366	0,68705	-0,91769	0,24140	0,11581	0,06794	0,17542	1,61964	-1,51588	-0,53506	0,57856	-1,23482
3	3	4	-1,29709	-1,55824	-0,45066	-1,02894	-0,42211	-1,06799	-1,35578	-1,77448	2,78025	-1,21572	-0,00739	-1,09757
1	4	4	2,45339	-1,64616	-0,78711	-1,19818	0,16324	-0,44101	-1,76791	1,60325	-0,95749	1,39307	-0,33890	0,03778
4	4	4	0,58166	-0,57934	-0,91298	0,58189	0,42489	-0,10060	0,90302	0,04231	1,91549	-0,85354	0,51229	-0,51020
3	3	3	0,36512	0,43766	1,26382	1,27490	0,76283	-0,39449	0,50696	0,17605	0,43384	0,51023	-0,45901	-0,08136
4	5	5	0,61488	-0,54032	-0,91769	-1,53670	0,30914	1,11644	-0,48422	0,27136	-0,54170	-1,65732	1,51969	-1,47594
4	4	3	-0,68566	-0,29580	0,63539	0,71337	0,81257	-0,71898	-0,01896	-0,71456	0,74436	0,08797	-0,16562	1,50556
4	4	4	0,36512	0,43766	2,04271	1,66915	1,63236	0,23022	1,19018	0,81214	2,75158	1,59401	0,23591	1,58856
4	4	4	0,36512	0,43766	0,80448	0,71337	1,30886	0,46144	0,51310	-0,10113	-0,78093	0,71108	0,39468	0,79630
4	4	4	0,36512	0,43766	0,78287	1,66915	1,63236	0,23022	1,19018	0,81214	2,75158	1,59401	0,23591	1,58856
4	4	4	0,36512	0,43766	1,88303	0,04933	1,47436	-1,08008	1,04376	-0,21774	0,42033	1,15241	0,23591	1,58856
5	4	4	1,41126	1,60098	0,02385	-0,72821	0,37712	0,24435	1,72536	0,22218	1,13347	-1,05476	1,05952	-0,83345
5	5	5	-0,43366	0,68705	-0,91769	0,24140	0,11581	0,06794	0,17542	1,61964	-1,51588	-0,53506	1,74863	-1,75428
4	4	4	0,83301	-1,80112	1,09770	1,04090	0,90260	1,46342	-0,31744	0,19244	-0,12455	1,81401	0,05732	1,29566
4	4	5	0,36512	0,43766	1,58039	1,71393	1,87483	-1,61759	1,19018	0,35655	-1,44459	1,39315	0,72146	1,17765
4	4	4	0,19825	0,88270	0,94725	0,71337	0,98535	0,69266	0,47151	0,19735	0,20812	0,28891	0,39468	0,79630
4	4	2	-1,49047	1,04483	0,65229	-0,24240	0,98535	0,69266	-0,02304	-1,07065	-0,05326	-0,55448	0,29332	0,13994
4	4	3	0,36512	0,43766	-0,60285	-0,24240	1,15085	-0,84887	0,32377	1,06665	0,12332	-0,77431	0,63893	-0,86530
4	4	4	0,36512	0,43766	1,89523	1,85837	1,21686	-1,74141	1,19018	-0,43102	-1,47160	0,53052	0,41171	1,25381
3	4	4	0,73976	-1,02932	1,11460	0,70439	1,30886	0,46144	0,52946	1,91466	0,26425	-1,01514	0,17517	0,38134
5	5	5	1,25282	-1,43592	-0,28157	-0,30913	0,32356	1,05376	-1,07804	2,05257	-1,16274	-0,79486	1,63802	-0,52685
3	4	4	-0,15402	-0,24315	-1,22955	0,19663	0,45408	-0,06195	-0,01209	1,08795	-0,10240	0,51023	0,24977	0,58072
4	5	4	0,76451	0,31297	0,65699	-1,64820	-1,05089	-1,15316	1,69821	-1,12618	0,16551	-0,97534	1,27032	-1,03026

5	5	4	-0,69169	0,79544	0,17778	-0,54513	0,90260	1,46342	0,75650	0,90600	0,65230	-0,57354	1,22722	-0,41429
4	4	4	0,36512	0,43766	1,72788	1,66915	1,25911	0,78593	0,03082	0,10204	1,18367	0,08797	0,24253	0,26761
4	4	4	-0,56268	0,74125	-0,01292	0,04035	-0,18714	-0,06398	0,17542	0,19735	0,20812	0,08937	0,57048	0,46155
4	5	4	-2,59395	-0,39015	-0,29099	-0,69242	-1,20163	0,48969	-1,13565	0,72904	-1,20536	0,71082	0,49174	-0,62279
5	5	5	1,12141	1,00897	1,43118	-0,83972	-0,11650	-0,58761	1,13682	0,35157	1,16776	-0,55430	1,92722	-1,46137
4	4	4	0,36512	0,43766	-0,59814	-1,87321	-0,18714	-0,06398	0,14007	0,56983	0,44735	-1,65732	0,88831	-1,31099
4	4	4	0,36512	0,43766	-0,45240	-1,42319	-0,72624	1,86924	0,80919	1,97856	-0,41292	-1,65732	0,63535	-0,87114
4	4	4	-0,43829	1,11691	0,62022	0,59088	-0,55461	0,02726	-0,15602	-1,06574	0,27941	1,59401	0,23591	1,58856
3	3	3	0,66150	-0,92622	-1,22955	-1,87321	-1,63510	1,47347	-0,53677	1,93596	0,03853	-1,65732	-0,23742	-1,29434
2	3	3	-0,04498	-0,09521	-0,91472	-0,63666	0,15692	-0,65834	-1,12161	-0,18871	0,83262	-0,57214	-1,29010	1,49958
3	1	3	0,49463	-0,48118	0,16836	-1,53670	0,94309	-1,83469	-1,54003	1,04818	0,65439	0,58964	-1,15045	-0,33894
4	4	4	0,86573	-0,89745	3,13347	1,66915	0,66184	0,92387	1,19018	0,81214	2,75158	1,59401	0,23591	1,58856
4	4	4	0,36512	0,43766	-0,78711	-0,13989	-0,58761	0,47353	0,71556	0,21092	-0,65861	1,15241	0,23591	1,58856
2	3	3	-0,03841	0,12756	-0,91769	-1,09567	-0,74760	-0,85724	0,01109	1,93596	0,03853	-0,99598	-0,55813	-1,17516
5	5	5	1,41126	1,60098	3,13347	2,84994	1,63236	0,23022	1,19018	-1,46726	-0,37211	2,47693	1,71541	0,30019
1	4	1	0,77522	0,97053	-0,13880	-1,64820	-0,25744	0,62365	0,22218	-0,57665	-0,68262	-0,79355	-1,25391	0,09614
4	4	4	0,83764	-2,23097	0,15617	1,00511	1,63236	0,23022	0,57060	0,28607	0,45630	-0,33289	0,24533	0,89527
3	4	4	0,77985	0,54068	-0,60285	-0,57892	0,04668	-2,31359	0,18316	-0,37556	1,25465	1,17279	0,15369	0,64254
1	1	1	-1,90839	-0,84640	-0,76550	-1,53670	0,16937	-0,74147	-2,05388	-1,42466	-0,82355	1,81392	-2,32518	-1,04440
3	2	2	0,36512	0,43766	0,02559	-0,13090	-0,20191	-0,16531	-0,72610	0,21865	-0,01760	-0,13090	-0,96555	-1,31397
2	3	2	0,36512	0,43766	1,40957	0,19663	-0,76849	-0,65810	0,98017	-1,78291	1,29652	-1,65732	-1,05144	-1,41732
3	3	3	0,36512	0,43766	-0,30615	-0,06417	0,45987	-0,52641	-0,16044	0,08074	1,40939	0,51023	-0,61779	0,71091
4	4	4	0,36512	0,43766	1,11460	1,66915	1,63236	0,23022	1,19018	0,23994	-0,24332	1,39306	0,73702	0,32236
4	4	4	-0,43366	0,68705	0,00868	0,82488	1,30886	0,46144	0,36129	0,07792	1,10405	0,26836	0,24533	0,89527
4	4	4	0,36512	0,43766	-1,08207	-0,86167	0,06606	0,39243	0,87857	-1,38206	-1,27499	-0,11280	0,76331	0,58432
2	1	1	-2,70812	0,75641	-1,22955	-0,43163	-0,91112	0,70474	-1,90939	1,05893	-0,51468	0,10853	-1,91765	-1,02984
4	5	5	-0,11013	-1,72524	0,47100	-0,87066	-0,01471	1,18365	-0,21755	-0,75370	0,40474	-0,77431	1,11936	-0,05812
2	3	1	1,12476	-2,73515	-0,45363	-0,09511	-1,02919	1,73732	-1,10678	0,19735	0,20812	0,51023	-1,27437	-1,20742
2	2	2	0,36512	0,43766	-0,76723	-1,87321	-0,43022	-0,78799	-0,60297	1,04536	0,34905	-0,57354	-1,19448	-1,03563
4	3	3	-0,03427	0,56236	0,17778	-0,51219	-0,27683	-2,08238	-0,30890	-0,29665	0,83749	-0,13204	-0,22511	-0,33428
4	4	5	-0,83305	0,81175	-0,45363	0,45743	0,03306	0,83870	0,69680	-1,06857	-0,02593	-0,31505	1,11124	-1,52089
4	4	4	1,04973	1,33483	-0,28802	0,45743	-0,87812	0,25847	1,85758	-0,77499	0,63046	0,50997	0,59693	0,22577
2	3	2	-0,14844	1,70892	-0,13706	-0,32911	1,34186	0,01517	0,20901	-0,87729	1,24601	-0,77308	-1,02693	-0,11873
3	4	3	0,49000	-0,05133	-0,59988	0,12990	0,37712	0,24435	0,66134	1,04536	0,34905	0,53070	-0,01915	-0,24676

28. Apakah kelopak mata saudara terasa kejang?
- Tidak kejang
 - Agak kejang
 - Kejang
 - Sangat kejang
29. Apakah anggota badan saudara terasa bergetar?
- Tidak bergetar
 - Agak bergetar
 - Bergetar
 - Sangat bergetar
30. Apakah saudara merasa kurang sehat?
- Tetap segar
 - Agak kurang sehat
 - Kurang sehat
 - Sangat kurang sehat

Diisi oleh peneliti

Skor:

Kesimpulan:

Nilai a = x 1

Lelah

b = x 2

c = x 3

d = x 4

Tidak Lelah

Skor total =

Tinggi Badan :

Berat Badan :

IMT :

LAMPIRAN 5

PENGUKURAN ISBB SELAMA 12 HARI

ISBB (°C)	No	Mesin	Waktu	20/6	21/6	22/6	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7
Spinning >30°C	1	26-27	13.22.26	32,9	32,8	32,8	32,8	32,9	32,6	32,8	32,5	32,7	32,6	32,2	32,9
	2	22-23	13.25.02	33	33,1	33,2	33,1	33,1	33,2	33,2	32,9	33,4	33	32,8	33,1
	3	17-18	13.27.10	33	33,2	33,1	33,2	33,2	33,1	33,1	33,2	33	33	32,9	33,2
	4	12-13	13.29.09	33,1	33,2	33	33,3	33,4	33	33,3	33,3	33	33,1	33,1	33,3
	5	6-7	13.31.20	33,5	33,4	33,3	33,3	33,3	33,3	33,6	33,5	33,4	33,4	33,3	33,5
ISBB (°C)	No	Mesin	Waktu	20/6	21/6	22/6	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7
Finish blw/ draw <30°C	1	9-8	13.40.42	29,7	29,8	29,1	29,2	29,1	29,5	30	29,1	29,5	29,5	29,5	29,8
	2	6	13.41.51	29,8	29,8	29,8	29,5	29,4	29,7	29,5	29,5	29,4	29,7	29,7	29,8
				29,75	29,8	29,45	29,35	29,25	29,6	29,75	29,3	29,45	29,6	29,6	29,8
ISBB (°C)	No	Mesin	Waktu	20/6	21/6	22/6	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7
Combing <30°C	1	3-4	13.56.33	28,1	28,1	28,3	28	28	28,2	28,1	28,1	28,2	28	28,2	28,1
	2	7-8	13.57.35	28,2	28,3	28,1	28,1	28,2	28,2	28,2	28,1	28,1	28,1	28,1	28,3
	3	12-13	13.58.38	28,1	28,1	28,1	28,1	28	28	28,3	28	28,1	28,3	28,2	28,1
ISBB (°C) Predrwngr/ Unilap <30°C	No	Mesin	Waktu	28,133	28,167	28,167	28,067	28,067	28,133	28,2	28,067	28,133	28,133	28,133	28,167
	1	2	13.43.03	20/6	21/6	22/6	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7
	2	3	13.44.15	29,5	29,4	29,4	29,5	29	29,1	29,1	29,3	29,2	29,5	29,5	29,4
	3	4	13.45.07	29,2	29,3	29,3	29,2	29,2	29,4	29,4	29,3	29,2	29,1	29,1	29,1
				29,3	29,3	29,2	29,3	29,2	29,3	29,4	29,1	29	29,4	29,3	29,4
				29,333	29,333	29,3	29,333	29,2	29,267	29,3	29,233	29,133	29,333	29,3	29,3

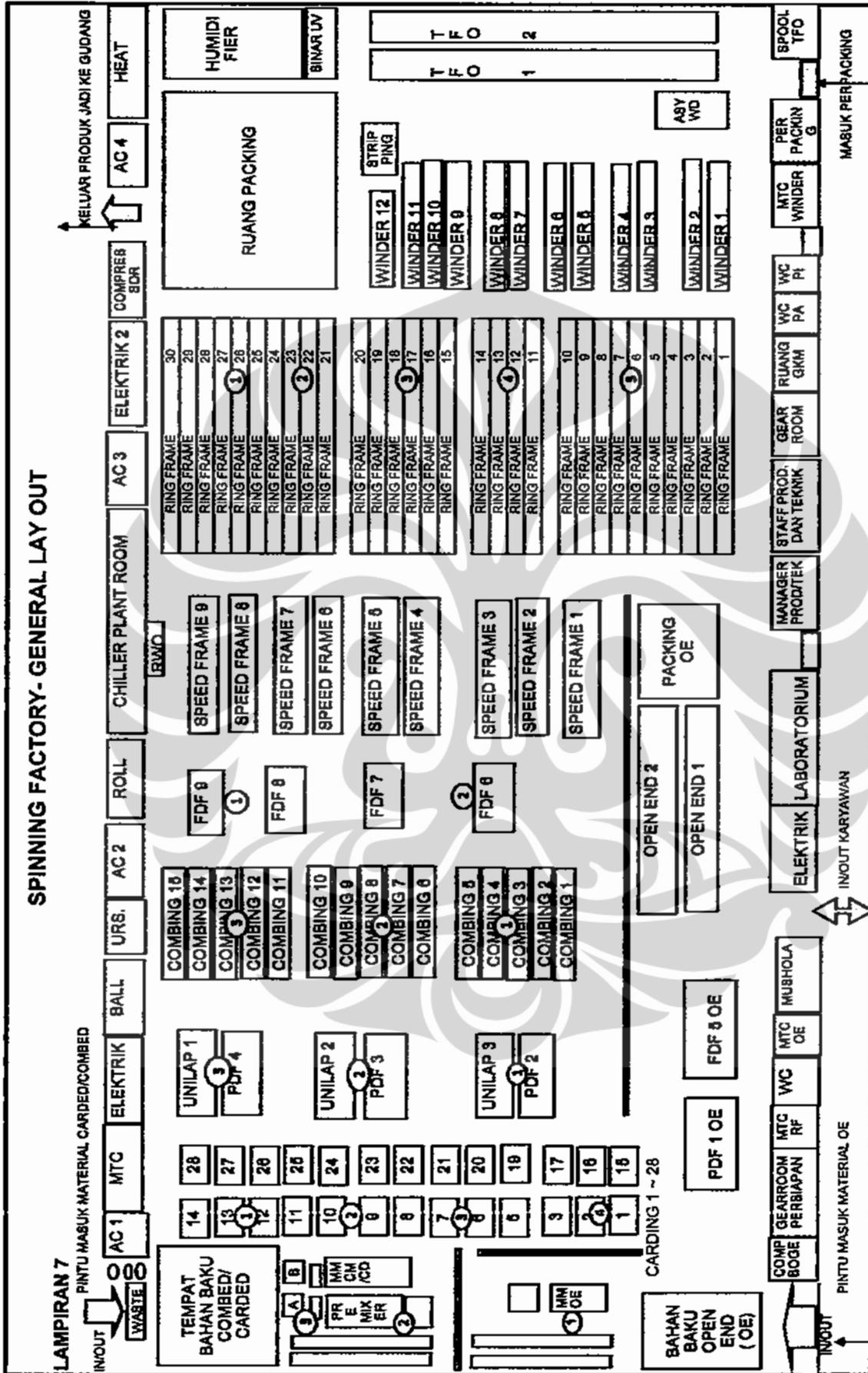
LAMPIRAN 6

RENCANA JADWAL DAN BIAYA PENELITIAN

Rencana Jadwal Penelitian	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengumpulan Data				X		X																		
Pengolahan data penyusunan laporan hasil					X	X	X	X	X	X	X	X												
Ujian pra tesis																								
Ujian tesis																							X	

Rencana Biaya Penelitian					
Tahap Persiapan & pengumpulan data					
Kertas HVS	2 rim				Rp. 80.000
Tinta	2 buah				Rp. 400.000
Foto copy kuesioner	400	5 lembar		Rp. 125	Rp. 250.000
Foto copy proposal, jurnal dll					Rp. 500.000
Konsumsi proposal	6 orang			Rp 30.000	Rp. 180.000
Transportasi					Rp.1.000.000
Lain-lain					Rp.1.000.000
Tahap Pengolahan Data					
Kertas HVS	1 rim				Rp. 40.000
Tinta	1 buah				Rp. 200.000
Lain-lain					Rp.1.000.000
Tahap penulisan dan penyajian hasil penelitian					
Kertas HVS	3 rim				Rp. 120.000
Tinta	3 buah				Rp. 600.000
Foto copy hasil penelitian	2 kali	150 lembar	6 set	Rp. 125	Rp. 225.000
Penjilidan	2 kali	„	6 set	Rp. 5000	Rp. 60.000
Konsumsi penyajian data	6 orang			Rp. 30.000	Rp. 180.000
Lain-lain					Rp.1.000.000
Total					Rp.6.835.000

Catatan : semua biaya penelitian ditanggung oleh peneliti



Keterangan:
 Angka-angka dalam bulatan kuning: lokasi pengukuran ISBB

No	Bgn	Umr	JK	BB	TB	Kwn	MsKrij	Rkok	Btghr	Thn	IB	Kues	ISBB	katumr	masker	kues1	imt1	katIB	katim2	bgnbsng	dB	BSNC
1	1	27	1	50	1,60	1	6	1	0	0	0	39	1	1	1	1	19,53	1	1	1,00	94,30	2,00
2	1	25	2	53	1,66	1	7	1	0	0	0	40	1	1	1	2	19,23	1	1	1,00	94,30	2,00
3	1	52	2	46	1,53	1	14	1	0	0	0	37	1	2	1	1	19,65	1	1	1,00	94,30	2,00
4	1	21	2	51	1,60	1	2	1	0	0	0	39	1	1	0	1	19,92	1	1	1,00	94,30	2,00
5	1	21	2	75	1,60	1	2	1	0	0	0	39	1	1	0	1	29,30	1	2	1,00	94,30	2,00
6	1	38	1	64	1,60	2	14	1	0	0	0	53	1	2	1	2	25,00	1	2	1,00	94,30	2,00
7	1	27	1	75	1,71	1	6	2	2	2	4	54	1	1	1	2	25,65	2	2	1,00	94,30	2,00
8	1	23	2	60	1,53	2	8	1	0	0	0	36	1	1	1	1	25,63	1	2	1,00	94,30	2,00
9	1	23	1	60	1,52	1	1	2	6	6	36	39	1	1	0	1	25,97	2	2	1,00	94,30	2,00
10	1	26	2	70	1,61	2	1	1	0	0	0	49	1	1	0	2	27,01	1	2	2,00	87,60	2,00
11	1	36	1	70	1,60	2	12	2	2	4	12	50	1	2	1	2	27,34	2	2	2,00	87,60	2,00
12	1	28	2	50	1,55	2	8	1	0	0	0	37	1	1	1	1	20,81	1	1	2,00	87,60	2,00
13	1	32	1	48	1,57	1	12	1	0	0	0	39	1	2	1	1	19,47	1	1	2,00	87,60	1,00
14	1	21	2	51	1,60	1	1	1	0	0	0	33	1	1	0	1	19,92	1	1	2,00	87,60	1,00
15	1	19	1	45	1,58	1	1	2	4	3	1	38	1	1	0	1	18,03	2	2	2,00	87,60	1,00
16	1	32	2	37	1,58	1	13	1	0	0	0	53	1	2	1	2	14,82	1	2	2,00	87,60	1,00
17	1	40	1	77	1,60	1	13	1	0	0	0	50	1	2	1	2	30,08	1	2	2,00	87,60	1,00
18	1	31	2	44	1,50	1	13	1	0	0	0	46	1	2	1	2	19,56	1	1	3,00	87,20	1,00
19	1	40	1	61	1,63	2	15	1	0	0	0	45	1	2	1	2	22,96	1	1	3,00	87,20	1,00
20	1	28	1	59	1,60	2	8	2	12	2	24	41	1	1	1	2	23,05	2	2	3,00	87,20	1,00
21	1	50	1	59	1,60	2	27	2	4	27	108	45	1	2	1	2	23,05	2	2	4,00	90,10	2,00
22	1	22	2	48	1,57	1	1	1	0	0	0	39	1	1	0	1	19,47	1	1	2,00	87,60	1,00
23	1	27	2	50	1,62	1	7	1	0	0	0	39	1	1	1	1	19,05	1	1	3,00	87,20	1,00
24	1	42	1	45	1,60	2	15	1	0	0	0	42	1	2	1	2	17,58	1	2	4,00	90,10	2,00
25	1	23	1	55	1,72	1	2	2	6	8	48	39	1	1	0	1	18,59	2	1	3,00	87,20	1,00
26	1	28	1	65	1,61	2	1	2	12	1	12	39	1	1	0	1	25,08	2	2	3,00	87,20	1,00
27	1	40	2	77	1,61	1	13	1	0	0	0	50	1	2	1	2	29,71	1	2	4,00	90,10	2,00
28	1	30	1	45	1,65	2	8	2	10	10	100	60	1	1	1	2	16,53	2	2	4,00	90,10	2,00
29	1	48	1	46	1,63	2	14	1	0	0	0	46	1	2	1	2	17,31	1	2	4,00	90,10	2,00
30	1	32	1	67	1,70	2	12	2	12	15	180	51	1	2	1	2	23,18	2	2	5,00	87,40	1,00

No	Bgn	Umr	JK	BB	TB	Kwn	MsKj	Rkok	Btghr	Thn	IB	Kues	ISBB	katumr	masker	kues1	imt1	katIB	katim2	bgnbsng	dB	BSNC
31	1	35	1	52	1,67	2	13	2	6	12	72	55	1	2	1	2	18,65	2	1	6,00	96,60	2,00
32	1	26	2	48	1,56	2	8	1	0	0	0	39	1	1	1	1	20,13	1	1	3,00	87,20	1,00
33	1	23	2	44	1,53	1	2	1	0	0	0	38	1	1	0	1	18,80	1	1	3,00	87,20	1,00
34	1	20	2	47	1,56	1	2	1	0	0	0	36	1	1	0	1	19,31	1	1	4,00	90,10	2,00
35	1	28	2	49	1,58	2	8	1	0	0	0	35	1	1	1	1	19,63	1	1	4,00	90,10	2,00
36	1	33	2	45	1,40	1	9	1	0	0	0	38	1	2	1	1	22,96	1	1	4,00	90,10	2,00
37	1	38	1	49	1,64	2	2	2	6	10	60	39	1	2	0	1	18,22	2	2	4,00	90,10	2,00
38	1	36	1	75	1,55	2	13	1	0	0	0	49	1	2	1	2	31,22	1	2	5,00	87,40	1,00
39	1	42	1	85	1,72	2	2	2	6	10	60	34	1	2	0	1	28,73	2	2	5,00	87,40	1,00
40	1	23	2	42	1,53	1	2	1	0	0	0	36	1	1	0	1	17,94	1	2	5,00	87,40	1,00
41	1	25	2	45	1,59	1	4	1	0	0	0	35	1	1	0	1	17,80	1	2	5,00	87,40	1,00
42	1	28	2	47	1,51	2	9	1	0	0	0	37	1	1	1	1	20,61	1	2	5,00	87,40	1,00
43	1	22	2	48	1,50	1	1	1	0	0	0	38	1	1	0	1	21,33	1	1	6,00	96,60	2,00
44	1	21	2	44	1,55	2	3	1	0	0	0	36	1	1	0	1	18,31	1	2	6,00	96,60	2,00
45	2	30	2	53	1,53	2	12	1	0	0	0	61	2	1	1	2	22,64	1	1	5,00	87,40	1,00
46	2	33	2	51	1,51	1	12	1	0	0	0	60	2	2	1	2	22,37	1	1	5,00	87,40	1,00
47	2	24	2	45	1,52	1	2	1	0	0	0	35	2	1	0	1	19,48	1	1	6,00	96,60	2,00
48	2	24	2	38	1,60	1	2	1	0	0	0	42	2	1	0	2	14,84	1	2	6,00	96,60	2,00
49	2	22	2	40	1,49	1	2	1	0	0	0	48	2	1	0	2	18,02	1	2	6,00	96,60	2,00
50	2	21	2	40	1,55	1	2	1	0	0	0	52	2	1	0	2	16,65	1	2	6,00	96,60	2,00
51	2	21	2	56	1,54	1	1	1	0	0	0	39	2	1	0	1	23,61	1	2	3,00	87,20	1,00
52	2	28	2	53	1,53	2	1	1	0	0	0	42	2	1	0	2	22,64	1	1	6,00	96,60	2,00
53	2	37	2	42	1,53	1	14	1	0	0	0	58	2	2	1	2	17,94	1	2	6,00	96,60	2,00
54	2	23	1	57	1,74	1	3	2	6	3	18	39	2	1	0	1	18,83	2	1	6,00	96,60	2,00
55	2	25	1	69	1,68	2	6	1	0	0	0	58	2	1	1	2	24,45	1	2	6,00	96,60	2,00
56	2	33	1	48	1,57	2	11	2	12	15	180	47	2	2	1	2	19,47	2	1	6,00	96,60	2,00
57	2	23	1	47	1,55	1	3	2	4	3	12	45	2	1	0	2	19,56	2	1	6,00	96,60	2,00
58	2	36	2	76	1,52	2	14	1	0	0	0	62	2	2	1	2	32,89	1	2	6,00	96,60	2,00
59	2	20	2	57	1,56	1	1	1	0	0	0	47	2	1	0	2	23,42	1	2	6,00	96,60	2,00
60	2	36	1	45	1,64	1	11	2	3	10	30	55	2	2	1	2	16,73	2	2	6,00	96,60	2,00

No	Bgn	Umr	JK	BB	TB	Kwn	MskKj	Rkok	Bighr	Thn	IB	Kues	ISBB	katumr	masker	kues1	imt1	katIB	katim2	bgnbsng	dB	BSNG
61	2	22	1	54	1,58	1	2	2	6	1	6	40	2	1	0	2	21,63	2	1	6,00	96,60	2,00
62	2	32	1	51	1,66	1	10	2	3	2	6	54	2	2	1	2	18,51	2	1	6,00	96,60	2,00
63	2	37	2	49	1,64	2	12	1	0	0	0	56	2	2	1	2	18,22	1	2	6,00	96,60	2,00
64	2	28	2	53	1,53	2	9	1	0	0	0	79	2	1	1	2	22,64	1	1	6,00	96,60	2,00
65	2	25	1	60	1,68	1	2	2	6	2	18	36	2	1	0	1	21,26	2	1	6,00	96,60	2,00
66	2	19	2	46	1,51	1	1	1	0	0	0	55	2	1	0	2	20,17	1	1	6,00	96,60	2,00
67	2	30	1	75	1,60	2	12	1	0	0	0	51	2	1	1	2	29,30	1	2	6,00	96,60	2,00
68	2	33	1	52	1,67	2	13	1	0	0	0	57	2	2	1	2	18,65	1	1	6,00	96,60	2,00
69	2	27	1	49	1,67	2	7	2	4	7	28	48	2	1	1	2	17,57	2	2	6,00	96,60	2,00
70	2	20	1	47	1,60	2	2	2	2	3	6	56	2	1	0	2	18,36	2	2	6,00	96,60	2,00
71	2	23	1	48	1,73	2	2	1	0	0	0	40	2	1	0	2	16,04	1	2	6,00	96,60	2,00
72	2	20	1	47	1,65	2	1	1	0	0	0	43	2	1	0	2	17,26	1	2	6,00	96,60	2,00
73	2	23	1	69	1,65	2	11	1	0	0	0	65	2	1	1	2	25,34	1	2	6,00	96,60	2,00
74	2	22	1	55	1,60	1	2	1	0	0	0	39	2	1	0	1	21,48	1	1	6,00	96,60	2,00
75	2	22	1	61	1,66	1	3	1	0	0	0	38	2	1	0	1	22,14	1	1	6,00	96,60	2,00
76	2	26	1	47	1,67	2	6	2	7	3	21	51	2	1	1	2	16,85	2	2	6,00	96,60	2,00
77	2	27	2	44	1,57	1	7	1	0	0	0	64	2	1	1	2	17,85	1	2	6,00	96,60	2,00
78	2	24	1	48	1,65	2	11	2	2	5	10	36	2	1	1	1	17,63	2	2	6,00	96,60	2,00
79	2	31	2	45	1,57	2	8	1	0	0	0	61	2	2	1	2	18,26	1	2	6,00	96,60	2,00
80	2	23	2	66	1,67	2	6	2	3	1	3	40	2	1	1	2	23,67	2	2	6,00	96,60	2,00
81	2	24	1	53	1,64	1	2	2	6	3	18	62	2	1	0	2	19,71	2	1	6,00	96,60	2,00
82	2	20	2	48	1,58	1	1	1	0	0	0	37	2	1	0	1	19,23	1	1	6,00	96,60	2,00
83	2	22	2	44	1,54	1	3	1	0	0	0	47	2	1	0	2	18,55	1	1	6,00	96,60	2,00
84	2	27	2	47	1,53	2	8	1	0	0	0	48	2	1	1	2	20,08	1	1	6,00	96,60	2,00
85	2	33	2	43	1,52	2	15	1	0	0	0	68	2	2	1	2	18,61	1	1	6,00	96,60	2,00
86	2	36	2	44	1,56	2	14	1	0	0	0	64	2	2	1	2	18,08	1	2	6,00	96,60	2,00
87	2	22	2	37	1,56	1	1	1	0	0	0	55	2	1	0	2	15,20	1	2	6,00	96,60	2,00
88	2	25	1	48	1,58	1	2	2	10	4	40	46	2	1	0	2	19,23	2	1	6,00	96,60	2,00
89	2	38	1	58	1,58	2	14	2	10	2	20	46	2	2	1	2	23,23	2	2	6,00	96,60	2,00
90	2	30	1	60	1,59	2	12	2	16	8	128	45	2	1	1	2	23,73	2	2	6,00	96,60	2,00

No	Bgn	Umr	JK	BB	TB	Kwn	Mskj	Rkok	Btghr	Thn	IB	Kues	ISBB	katumr	masker	kues1	imt1	katIB	katim2	bgnbsng	dB	BSNG
91	2	31	2	55	1,50	2	10	1	0	0	0	40	2	2	1	2	24,44	1	2	6,00	96,60	2,00
92	2	27	2	54	1,57	2	7	1	0	0	0	66	2	1	1	2	21,91	1	1	6,00	96,60	2,00
93	2	20	2	51	1,49	1	1	1	0	0	0	37	2	1	0	1	22,97	1	1	6,00	96,60	2,00
94	2	24	1	60	1,70	1	2	2	5	5	25	36	2	1	0	1	20,76	2	1	6,00	96,60	2,00
95	2	21	1	44	1,57	1	4	2	6	2	12	43	2	1	0	2	17,85	2	2	6,00	96,60	2,00
96	2	25	1	44	1,49	1	3	1	0	0	0	40	2	1	0	2	19,82	1	1	6,00	96,60	2,00
97	2	22	1	50	1,58	1	2	2	3	1	3	45	2	1	0	2	20,03	2	1	6,00	96,60	2,00
98	2	34	1	60	1,70	1	1	2	12	15	180	42	2	2	0	2	20,76	2	1	6,00	96,60	2,00
99	2	20	2	43	1,56	1	3	1	0	0	0	55	2	1	0	2	17,67	1	2	6,00	96,60	2,00
100	2	21	2	40	1,55	1	2	1	0	0	0	65	2	1	0	2	16,65	1	2	6,00	96,60	2,00
101	2	29	1	52	1,60	2	10	1	0	0	0	44	2	1	1	2	20,31	1	1	6,00	96,60	2,00
102	2	28	1	67	1,68	2	6	1	0	0	0	53	2	1	1	2	23,74	1	2	6,00	96,60	2,00
103	2	18	2	45	1,52	1	1	1	0	0	0	51	2	1	0	2	19,48	1	1	6,00	96,60	2,00
104	2	22	1	65	1,71	1	2	1	4	1	4	53	2	1	0	2	22,23	2	1	6,00	96,60	2,00
105	2	40	1	63	1,58	2	12	1	0	0	0	48	2	2	1	2	25,24	1	2	6,00	96,60	2,00
106	2	21	1	54	1,65	2	1	2	4	3	12	39	2	1	0	1	19,83	2	1	6,00	96,60	2,00
107	2	32	2	46	1,51	1	12	1	0	0	0	43	2	2	1	2	20,17	1	1	6,00	96,60	2,00
108	2	40	2	50	1,58	2	12	1	0	0	0	49	2	2	1	2	20,03	1	1	6,00	96,60	2,00
109	2	35	2	51	1,49	1	12	1	0	0	0	69	2	2	1	2	22,97	1	1	6,00	96,60	2,00
110	2	21	1	75	1,65	1	3	2	6	1	6	37	2	1	0	1	27,55	2	2	6,00	96,60	2,00
111	2	29	1	48	1,60	2	6	1	0	0	0	62	2	1	1	2	18,75	1	1	6,00	96,60	2,00
112	2	34	2	34	1,50	2	15	1	0	0	0	65	2	2	1	2	15,11	1	2	6,00	96,60	2,00
113	2	33	1	57	1,67	2	11	2	6	2	12	65	2	2	1	2	20,44	2	1	6,00	96,60	2,00
114	2	37	2	58	1,50	1	13	1	0	0	0	71	2	2	1	2	25,78	1	2	6,00	96,60	2,00
115	2	26	1	50	1,60	2	6	2	12	12	144	62	2	1	1	2	19,53	2	1	6,00	96,60	2,00
116	2	33	1	65	1,61	2	12	1	0	0	0	40	2	2	1	2	25,08	1	2	6,00	96,60	2,00
117	2	22	1	59	1,61	1	1	2	3	1	3	50	2	1	0	2	22,76	2	1	6,00	96,60	2,00
118	2	38	1	52	1,67	2	15	1	0	0	0	54	2	2	1	2	18,65	1	1	6,00	96,60	2,00
119	2	29	1	52	1,51	1	10	2	6	10	60	37	2	1	1	1	22,81	2	1	6,00	96,60	2,00
120	2	25	1	60	1,72	1	3	2	3	3	9	58	2	1	0	2	20,28	2	1	6,00	96,60	2,00

No	Bgn	Umr	JK	BB	TB	Kwn	MsKj	Rkok	Bghr	Thn	IB	Kues	ISBB	katumr	masker	kues1	imt1	katIB	katimt2	bgnbsng	dB	BSNG
121	2	25	1	65	1,69	1	3	1	0	0	0	40	2	1	0	2	22,76	1	1	6,00	96,60	2,00
122	2	43	1	46	1,63	2	14	1	0	0	0	48	2	2	1	2	17,31	1	2	6,00	96,60	2,00
123	2	21	1	54	1,65	1	2	2	4	4	16	44	2	1	0	2	19,83	2	1	6,00	96,60	2,00
124	2	32	2	42	1,52	1	9	1	0	0	0	48	2	2	1	2	18,18	1	2	6,00	96,60	2,00
125	2	20	2	47	1,49	1	3	1	0	0	0	50	2	1	0	2	21,17	1	1	6,00	96,60	2,00