



Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia

Istianah Ni'mah

Kementerian Agama Kudus, Jawa Tengah

Khifni Nasif

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Jawa Tengah

e-mail: khifninasif@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesejahteraan karyawan outsourcing PT Spirit Krida Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kesejahteraan karyawan di PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif Karyawan, meliputi: Pertama, dhoruriyat adalah gaji sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Kedua, hajiyyat seperti: pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Ketiga, tahsiniyyat seperti: santunan kematian dan uang tali kasih, pakaian kerja, musolla dan kantin, insentif serta cuti hari besar. Di antara ketiga dimensi tersebut, kesejahteraan berdasarkan konsep dhoruriyyat berupa gaji yang paling dominan.

Kata Kunci : *Kesejahteraan, Outsourcing, Perspektif Karyawan*

Abstract

This study aimed to analyze the welfare of outsourcing employees of PT Spirit Krida Indonesia. This study was a qualitative research with phenomenologist approach. Data were collected through interviews, observation and documentation. The results showed that



based on benefit concept, the welfare dimensions in PT Spirit Krida Indonesia in the perspective of employees include: First, 'dloruriyat' is salary according to living needs. Second, 'hajiyyat' is like; training/ education, health insurance (BPJS), work permits due to illness, and administrative assistance for applying for a loan. Third, 'tahsiniyyat' is like; death sympathetic care, work clothes, mosque and canteen, incentives and holiday furlough. Among those three dimensions, the welfare based on 'dloruriyyat' concept in the form of salary is the most dominant.

Keywords: *Welfare, Outsourcing, Employees Perspective*

PENDAHULUAN

Islam memandang kemiskinan sebagai suatu hal yang bisa membahayakan akidah, akhlaq, kelogisan berfikir, keluarga dan juga masyarakat, sehingga Islam pun menganggapnya sebagai musibah dan bencana yang harus ditanggulangi (Qardhawi, 2005: 24). Bahkan Rasulullah pun memohon perlindungan kepada Allah dari kemiskinan. Sebagaimana hadis yang diriwayatkan dari Abu Hurairah (Munawi, 1972: 149)

Sesungguhnya Rasulullah Saw berkata: "Ya Allah sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu dari kemiskinan, kekurangan dan kehinaan, dan aku berlindung Kepada-Mu dari berbuat dzalim dan terdzalimi.

Namun seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, banyak perusahaan dituntut untuk mengambil langkah-langkah tertentu untuk menghadapinya, *outsourcing* merupakan salah satu langkah yang perlu dipertimbangkan demi efisiensi perusahaan. Melalui metode delegasi atau *outsourcing*, pihak perusahaan hanya memikirkan *how to doing business*, sedangkan untuk urusan pengadaan jasa *outsourcing* diserahkan pada pihak lain (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), sementara pekerja *outsourcing* hanya memikirkan bagaimana mengentaskan kemiskinannya, atau meningkatkan kesejahteraan hidup dan keluarganya.

Kompleksitas *outsourcing* bagaikan dilema, disatu sisi menyakitkan pekerja (buruh) karena tidak ada jaminan masa depan, misalnya kemungkinan kontrak tidak dilanjutkan, mulai berfikir tentang karir dan masa depan yang tidak jelas dan sebagainya, tapi disisi lain justru memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (penyedia jasa *outsourcing*) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan, berdasarkan data pencari kerja di kabupaten Kudus pada tahun 2014 yang mendaftar di Disnaker sebesar 5.526 orang dan didominasi oleh tamatan SLTA atau yang sederajat sebesar 4116 orang (BPS dan PEMDA Kudus, 2013/2014: 106).

PT Spirit Krida Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing*. PT Spirit Krida Indonesia ini berdiri sejak tahun 2012 dan sudah bekerjasama dengan beberapa instansi pemerintahan dalam rangka menyediakan jasa pelayanan, antara lain *cleaning service*, *security*, dan perawatan gedung perkantoran, termasuk bekerjasama dengan salah satu instansi atau lembaga pendidikan tinggi di Kudus. Dengan adanya PT Spirit Krida Indonesia, setidaknya bisa meringankan beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran, mengingat banyaknya pencari kerja, apalagi PT Spirit Krida Indonesia juga menerima pekerja dengan jenjang pendidikan minimal SLTP atau yang sederajat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dimensi kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif karyawan, berdasarkan konsep *maslahat* dan juga untuk menganalisis dimensi yang dominan dalam kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kesejahteraan

Hasibuan mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat”, Sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya (Hasibuan, 2003: 185).

Adapun menurut Hariandja tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik. Disebut juga dengan program-program kesejahteraan atau *benefit and service*, kompensasi pelengkap dan lain-lain (Hariandja, 2009: 279). Hariandja juga menyatakan apapun istilah yang digunakan, maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktivitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi (Hariandja, 2009: 279).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah imbalan di luar gaji atau upah (kompensasi langsung), atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan atas keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji. Termasuk ruang lingkup program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan, kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap *benefit and service*, dan lain-lain dengan berbagai macam istilah yang berbeda dengan tujuan yang sama. Oleh karena itu kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya perusahaan, karyawan, serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah (Hasibuan, 2003: 187).

Dimensi Kesejahteraan

Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan kompensasi (langsung) ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya (Hasibuan, 2003: 118). Oleh karena itu kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu; *Pertama*, kompensasi langsung (*direct compensation*), yaitu sesuatu yang menjadi hak karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan. Kompensasi ini berupa gaji, upah, dan upah insentif. Dan *kedua*, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation / employee welfare*). Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan atau pelengkap (finansial atau non finansial) karena tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja dan diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, kompensasi ini lazim disebut dengan program kesejahteraan. seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga, darmawisata dan lain-lain.

Acuan Dasar Program Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan sumber nilai terpenting (aset), oleh karena itu karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks. Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan dalam lima kategori umum. Jika telah mencapai satu kategori kebutuhan, manusia akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya (Madura, 2001: 4). Hierarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

Pertama, kebutuhan fisik. Misalnya makan, minum, istirahat, dan pakaian, uang makan atau penyediaan tempat makan menjadi sesuatu yang harus diperhatikan. Istirahat dalam waktu kerja, cuti, dan meninggalkan pekerjaan karena keadaan yang tidak bisa dihindari seperti sakit juga harus diperhitungkan dalam penggajian (*time off benefit*).

Kedua, kebutuhan rasa aman. Misalnya kebutuhan rasa aman bilamana sewaktu-waktu berhenti bekerja dengan alasan yang tidak terhindarkan seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau kecelakaan membuat perusahaan harus mengikutsertakan pegawai dalam program-program pensiun, asuransi tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, program pemeliharaan kesehatan seperti pendirian klinik, sarana olahraga, dan lain-lain

Ketiga, kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yang sering kali tidak terpenuhi akibat kesibukan kerja dalam suatu struktur yang sangat formal. Kebutuhan sosial ini menghendaki diadakannya program-program rekreasi bersama, olahraga bersama atau dalam waktu-waktu tertentu dimana pegawai membutuhkan biaya tambahan seperti hari raya idul fitri perusahaan memberikan gaji ekstra yang kita kenal dengan THR.

Keempat, kebutuhan pengakuan. Yaitu pengakuan terhadap status dan prestasi seseorang. Dalam hal ini bisa berupa perusahaan meminjamkan aset yang dimiliki kepada pegawai, atau menyediakan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan.

Kelima, kebutuhan aktualisasi diri. Yaitu kebutuhan mengembangkan diri dengan program-program pendidikan, latihan dan sebagainya.

Terkait dengan teori tersebut, ketika masing-masing kebutuhan telah terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi menurut Maslow, jika seorang manajer ingin memotivasi karyawan maka manajer harus memahami tingkat hirarki dimana karyawan tersebut berada saat ini dan fokus untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pada jenjang berikutnya (Robbins & Judge, 2008: 224).

Konsep Kesejahteraan dalam Islam

Kata sejahtera dalam kamus *lisan al-arab* (Ibnu Mandzur, 1997: 492) dapat dirujuk pada lafadz الرفه والرفاهة والرفاهية والرفهنية رغد الخصب و لين العيش dan *hidup lapang*, dan *hidup nyaman*. Dalam *Mu'jam Musthalahat al-'Ulum al-Ijtima'iyah* (Badawi, tt: 445) kesejahteraan "*welfare*" adalah:



“Kesejahteraan (*welfare*) adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan asuransi terhadap bencana.”

Berdasarkan penjelasan kata رغد (*nyaman/lapang*) dapat dijadikan kata kunci untuk mencari gambaran kesejahteraan dalam al-Quran. Kata tersebut di dalam al-Quran disebut tiga kali (al-Baqi', 2001: 396), yaitu:

1. Dalam surat Al-Baqarah ayat 35

Dan kami berfirman: "Hai Adam, diamlah oleh kamu dan isterimu surga ini, dan makanlah makanan-makanannya yang banyak lagi baik dimana saja yang kamu sukai, dan janganlah kamu dekati pohon ini, yang menyebabkan kamu termasuk orang-orang yang zalim."

Menurut Ibnu Abbas, sebagaimana diriwayatkan oleh At-Thabari (2009: 516a) bahwa kata رгда ditafsiri dengan *kehidupan yang lapang*. Sedangkan Al-Qurtubi (2005: 283a) menjelaskan bahwa الرغد adalah *kehidupan yang melimpah, nikmat serta tidak ada kesusah payahan di dalamnya*. Meskipun ayat di atas menggambarkan kehidupan surga pada masa Adam dan Hawa, namun menurut Quraisy Syihab (2003: 128) bayang-bayang surga tersebut diharapkan menjadi arah pengabdian Adam dan Hawa untuk diwujudkan di bumi, dan masyarakat yang mewujudkan bayang-bayang surga itu adalah masyarakat yang berkesejahteraan.

2. Dalam surat Al-Baqarah ayat 58

Dan (ingatlah), ketika kami berfirman: "Masuklah kamu ke negeri Ini (Baitul Maqdis), dan makanlah dari hasil buminya, yang banyak lagi enak dimana yang kamu sukai, dan masukilah pintu gerbangnya sambil bersujud dan Katakanlah: "Bebaskanlah kami dari dosa", niscaya kami ampuni kesalahan-kesalahanmu, dan kelak kami akan menambah (pemberian kami) kepada orang-orang yang berbuat baik".

Al-Qurtubi (2005: 373) menafsiri kata رгда dengan *banyak lagi lapang*, menurutnya القرية (Baitul Maqdis) pada saat itu merupakan negeri yang penuh berkah dan mempunyai penghasilan yang besar oleh karena itu Allah mengatakan رгда

3. Dalam surat al-Nahl ayat 112

Dan Allah telah membuat suatu perumpamaan (dengan) sebuah negeri yang dahulunya aman lagi tenteram, rezkinya datang kepadanya melimpah ruah dari segenap tempat, tetapi (penduduk)nya mengingkari nikmat-nikmat Allah; Karena itu Allah merasakan kepada mereka pakaian kelaparan dan ketakutan, disebabkan apa yang selalu mereka perbuat."

Selain ayat di atas, kesejahteraan surgawi juga digambarkan dalam peringatan Allah kepada Adam, seperti dalam surat Taha Ayat 118-119 :

“*Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang.*” “*Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya*”.

Ayat di atas dengan jelas menunjukkan bahwa pangan, sandang, dan papan yang di istilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang, dan kepanasan semuanya telah terpenuhi di surga. Sehingga dengan terpenuhinya semua ini merupakan unsur pertama dan utama dalam kesejahteraan sosial (Syihab, 2003: 128). Selanjutnya Al-Qurtubi (2005: 230) menjelaskan bahwa Allah hanya menyebut kata *فتشقى* (tunggal) dan tidak mengatakan *فتشقيان* (*tasniyah*) dalam ayat diatas, hal itu menunjukkan bahwa suami lah yang wajib memberi nafkah kepada istrinya termasuk anak-anaknya. Oleh karena itu unsur kesejahteraan disamping terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang dan papan, untuk dirinya sendiri sekaligus untuk orang-orang yang wajib dinafkahnya.

Konsep Masalahah (Hierarki Masalahah)

Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep *masalahah* (Muhammad, 2004: 152). Sejak awal disyariatkannya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Ungkapan standar bahwa syari'at Islam dicanangkan demi kebahagiaan manusia (lahir-batin, dunia-akhirat) sepenuhnya mencerminkan prinsip masalahat. *Maslahah* menurut al-Bouti adalah: Suatu manfa'at yang ditujukan kepada hamba-Nya berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi, dan harta sesuai dengan urutan-urutanya (al-Bouti, 2005: 37).

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

Oleh karena itu manfaat merupakan suatu sarana untuk menjaga eksistensi maslahat itu sendiri, dengan kata lain sarana ini lazim disebut oleh para pakar Usul Fikh dengan istilah *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat* (al-Bouti, 2005: 131).

a. *Al-dharuriyyat* (kebutuhan primer)

Al-dharuriyyat (kebutuhan primer) adalah sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan agama (akhirat) dan dunia. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan *dharuriyyat* sesuai

dengan urutannya dimulai dari; *hifzh ad-din*, *hifzh an-nafsi*, *hifzh al-aql*, *hifzh an-nasl*, dan *hifzh al-mal* (Al-Syatibi, 1997: 20).

Pertama, terlindunginya hak berkeyakinan sesuai kepercayaan yang dianut (*Hifzh ad-din*). Dalam hal ini disariatkannya rukun iman dan rukun Islam, sedangkan untuk menjaganya disariatkannya *Uqubat* bagi yang keluar dari agama atau penistaan terhadap agama (Al-Zuhaili, 2001: 1021).

Kedua, terlindunginya jiwa (*hifzh an-nafsi*). Hal ini terwujud melalui makan dan minum, sandang dan papan serta apa-apa yang berkaitan dengan terpeliharanya kehidupan. Sedangkan untuk menjaganya melalui disariatkannya berbagai macam bentuk *uqubaat*, *qisos*, *diyat* dan *kafarat* (al-Bouti, 2005: 131).

Ketiga, terlindunginya hak untuk berpikir bebas (*hifzh al-aqli*). Hal ini bisa diwujudkan misalnya, melalui makan bergizi. Sedangkan untuk menjaganya (memelihara akal) melalui diharamkannya *khamr* serta *uqubat* bagi peminum *khamr* (al-Bouti, 2005: 131).

Keempat, terlindunginya hak reproduksi (*hifzh an-Nasli*). Untuk mewujudkan hal ini maka disyariatkan pernikahan, dan kewajiban memberi nafkah, sedangkan untuk menjaganya syariat melarang adanya perzinahan, serta penetapan *hudud* (al-Bouti, 2005: 132).

Kelima, terlindunginya hak kepemilikan atas barang dan jasa (*hifzh al-mal*). Untuk mewujudkan hal ini, maka disyariatkan transaksi (*mu'amalah*). Sedangkan untuk menjaganya syariat melarang segala bentuk pencurian, menerapkan *uqubat* bagi pelakunya dan termasuk memakan harta orang lain secara dzalim (al-Bouti, 2005: 132).

Untuk menjaga eksistensi kebutuhan *dharuriyat*, menurut penulis tampaknya faktor ekonomi merupakan sesuatu yang esensial, dalam konteks *hifdz ad-din* misalnya, Nabi pernah bersabda: "*Hampir saja fakir itu (menjerumuskan) pada kekufuran, dan hampir saja (hasud) itu mendahului qadar Allah,*" (Al-Munawi, 1972: 542).

Hadis di atas secara eksplisit mengisyaratkan bahwa, kemiskinan bisa menjerumuskan pada kekufuran (merusak akidah). Menurut Al-munawi *fakir*, dapat menyebabkan seseorang berbuat hasud terhadap orang kaya, sedangkan hasud itu sendiri dapat memakan kebaikan, serta *fakir* dapat menyebabkan munculnya sikap patuh kepada orang kaya, sehingga dikhawatirkan dapat menodai harga dirinya serta dapat meretakkan agamanya. Selain itu, *fakir* dapat mengakibatkan munculnya sikap tidak rela terhadap keputusan Tuhan, serta benci terhadap rizki yang ia terima. Oleh karena itu Nabi pun meminta perlindungan dari kefakiran (al-Munawi, 1972: 542).

Outsourcing

Menurut Soewondo *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* (Soewondo, 2004: 3).

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan jasa *outsourcing* (Faiz, 2007: 3).

Praktek *outsourcing* yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dikenal dalam 2 (dua) bentuk, yaitu: *pertama* : pemborongan pekerjaan dan *kedua*: penyediaan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 (SMERU, 2002).

Perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh pun diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 pasal 28 dan pasal 29 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang pada intinya melindungi hak-hak karyawan.

Outsourcing Perspektif Fikih

Outsourcing adalah suatu bentuk perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa (jasa pekerja maupun jasa pemborongan pekerjaan) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang gaji tetap yang dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. dalam hal ini karyawan mendapatkan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan, hal ini sama dengan konsep *ijarah*. Al-Malibari menjelaskan bahwa *Ijarah* adalah *Memilikkan suatu man'fat dengan adanya pengganti sesuai dengan syarat2 (tertentu)* (Al-Malibari, 2005: 129c).

Rukun dan sarat Ijarah

Rukun *Ijarah* ada empat (al-Khin & al-Bugha, 1989: 119f), yaitu:

- 1) Kedua belah pihak yang saling bertransaksi. Dengan syarat keduanya harus benar-benar cakap melakukan transaksi (balig dan berakal), dan tidak dibawah pengampuan (*mahjur*).
- 2) *Sighat* (Ijab dan Kabul). Dengan sarat, ijab dan Kabul harus sesuai, antara ijab dan Kabul tidak terpisah dengan waktu yang lama dengan ucapan lain, dan *sighat* tersebut tidak digantungkan dengan sarat.

Misalnya, jika zaid datang maka aku akan menyewakan ini kepadamu dengan harga sekian.

- 3) Manfa'at. (jasa). Adapun syarat manfa'at adalah :
Pertama manfaat tersebut mempunyai nilai, baik menurut syara' maupun u'rf. *Kedua*, manfaat tersebut dapat diserahkan oleh *Mu'ajjir* (yang menyewakan) kepada *Musta'jir* (penyewa), *Ketiga*, hasil dari manfaat tersebut untuk *Musta'jir*, *Ke empat*, manfa'at tersebut tidak bertujuan untuk mengambil atau menguasai suatu barang. Oleh karena itu tidak boleh menyewa kebun untuk memiliki buahnya, karena asal dari ijarah adalah untuk memiliki manfa'at, sedangkan mengambil buahnya adalah bentuk konsumtif, dan *Kelima*, manfaat tersebut jelas bagi kedua belah pihak, baik benda, sifat dan kadarnya.
- 4) Upah. Dalam Ijarah, upah disyaratkan sebagaimana syarat yang berlaku dalam Tsaman (harga), yang ada dalam akad jual beli, karena substansi ujarah adalah tsaman (harga) manfa'at yang dimiliki melalui akad ijarah. Adapun syarat-syaratnya adalah a) tidak berupa barang najis, b) bisa diambil manfa'atnya, c) bisa diserahkan, d) Penyewa mempunyai kekuasaan untuk menyerahkan upah tersebut, dan, e) diketahui oleh kedua belah pihak.

Dengan mencermati rukun dan syarat di atas, maka kerjasama yang dilakukan antara karyawan outsourcing dan pihak penyedia jasa outsourcing bisa dikategorikan sebagai akad Ijarah, dimana karyawan sebagai mu'jir dan penyedia jasa sebagai musta'jir. Namun pada prakteknya pihak penyedia jasa tersebut mempekerjakan karyawannya kepada pihak ketiga (pengguna jasa outsourcing) sehingga penyedia jasa disamping menjadi musta'jir sekaligus sebagai mu'jir.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan observasi. Pengujian keabsahan data penelitian ini menggunakan metode triangulasi yaitu, pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Silalahi, 2006: 204). Namun Karena keterbatasan waktu yang tersedia dalam penelitian ini, maka peneliti hanya akan menggunakan metode triangulasi sumber data yaitu dari Karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia, selanjutnya menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Miles dan Huberman.

PEMBAHASAN



Dimensi Kesejahteraan Karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia dalam Perspektif Karyawan Berdasarkan Konsep *Maslahat*

Di dalam Islam kebutuhan manusia bukan semata-mata untuk tujuan duniawi, akan tetapi kebutuhan manusia merupakan sarana untuk mencapai kebahagiaan ukhrowi, dan kebutuhan itu sendiri ditentukan oleh konsep *maslahat*, yaitu "suatu manfaat berupa terlindunginya agama, jiwa, akal, reproduksi dan harta, yang diperuntukkan bagi hamba-hamba-Nya", sedangkan manfaat itu sendiri adalah "Suatu kenyamanan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk meraih *maslahat* tersebut, dan menghindari kesulitan atau sesuatu yang menjadi sarana untuk menghindari kesulitan tersebut. Sarana ini lazim disebut oleh para pakar usul fikih dengan istilah *al-dharuriyat*, *al-hajiyat* dan *al-tahsiniyyat* (al-Bouti, 2005: 131).

1. *Al-dharuriyat* (kebutuhan primer)

Al-dharuriyyat (kebutuhan primer) adalah sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan agama (akhirat) dan dunia. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan *Dharuriyyat* sesuai dengan urutannya dimulai dari, *hifzh ad-din*, *hifzh an-nafsi*, *hifzh al-aql*, *hifzh an-nasl*, dan *hifzh al-mal*. Kelima kebutuhan *dharuriyat*, faktor ekonomi berperan penting untuk merealisasikannya. Oleh karena itu dalam konteks program kesejahteraan karyawan *outsourcing* PT Spirit Krida Indonesia, kompensasi langsung (*direct compensation*) dalam hal ini berupa gaji, merupakan dimensi kesejahteraan yang masuk dalam ruang lingkup (sarana) *dharuriyat*, karena seperti kita tahu bahwa, kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan kompensasi ini merupakan hak karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan. Dengan pendapatan tersebut seseorang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari, sehingga ia dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tenteram serta sejahtera dalam rangka menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang hamba dan akhirnya ia dapat merealisasikan kebutuhan *dharuriyat*.

Untuk melindungi gaji karyawan *outsourcing* maka pemerintah mengatur dan menetapkan peraturan yang berkaitan dengan gaji, seperti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak dan SK Gubernur Jawa Tengah No. 560/85 Tahun 2014 yang memutuskan bahwa Upah Minimum Kabupaten Kudus Tahun 2015 adalah sebesar

Rp. 1.380.000. meskipun masalah gaji telah diatur oleh pemerintah, namun masih ditemukan adanya penyimpangan di PT Spirit Krida Indonesia antara lain: *pertama* pemotongan gaji sebesar 20% dari total UMK, serta tidak adanya kejelasan tentang potongan tersebut. *Kedua*: adanya pembayaran gaji dibawah upah minimum bagi karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

2. *Al-hajiyat* (kebutuhan sekunder)

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

Pertama: Pelatihan atau pendidikan, di samping dapat mengembangkan SDM karyawan, pelatihan atau pendidikan juga membawa keuntungan bagi perusahaan, mengingat kedepan perusahaan PT Spirit Krida Indonesia juga berencana untuk mengembangkan usahanya. Di samping itu, melihat fakta dilapangan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* di PT Spirit Krida Indonesia adalah tamatan SLTA atau sederajat, maka hanya dengan bekal ijazah SLTA, jika sewaktu-waktu mereka tidak dipekerjakan lagi tentu mereka akan kesulitan mencari kerja yang lebih baik daripada menjadi pekerja *outsourcing*, apalagi seperti dituturkan oleh beberapa karyawan, selama mereka bekerja di PT Spirit Krida Indonesia, tidak menerima pendidikan atau pelatihan, melainkan hanya sebatas pengenalan tentang peraturan perusahaan.

Kedua: Asuransi Kesehatan dan ijin bekerja karena sakit. Pihak manajemen harus juga memperhatikan kondisi fisik pekerjanya, karena pekerja bukanlah mesin yang senantiasa bisa dipekerjakan tanpa henti. Pada umumnya, kadang kesehatan mereka juga mengalami penurunan, maka pada saat kondisi seperti ini mereka membutuhkan waktu untuk istirahat untuk memulihkan kondisi mereka. Di samping itu, pada saat kondisi mereka sedang sehat pun, kadang dalam diri mereka muncul rasa khawatir akan biaya perawatan ketika suatu saat mereka sedang mengalami sakit, hal

tersebut memang wajar adanya karena seperti diutarakan oleh Teori Maslow, bahwa diantara kebutuhan yang ada dalam diri manusia antara lain kebutuhan rasa aman, termasuk kepastian rasa aman adalah adanya jaminan bilamana sewaktu-waktu mereka mengalami kondisi sakit, hingga membutuhkan biaya perawatan rumah sakit, sedangkan gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk hal itu. PT Spirit Krida Indonesia disamping memberikan ijin sakit, juga mengikut sertakan karyawan dalam asuransi kesehatan, hanya saja biaya asuransi kesehatan sepenuhnya ditanggung sendiri oleh karyawan melalui pemotongan gaji. Padahal Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 16C, ayat 2, dijelaskan bahwa jumlah iuran adalah sebesar 5% dari upah perbulan dengan ketentuan 4% dibayar oleh perusahaan.

Ketiga: Bantuan Pengajuan Pinjaman, Upah Minimum Kabupaten Kudus pada tahun 2015 adalah sebesar Rp. 1.380.000, bagi karyawan yang telah berkeluarga, jumlah tersebut jelas jauh dari cukup, karena mereka harus memberi nafkah kepada keluarganya, mengingat rata-rata pengeluaran perkapita selama sebulan di kota kudus adalah sebesar Rp. 738.652 (BPS dan PEMDA Kudus: 2015). Oleh karena itu untuk membeli barang-barang yang dibutuhkan mereka tak jarang untuk mengajukan pinjaman ataupun kredit kepada pihak ketiga, dan seperti dituturkan oleh pihak personalia PT Spirit Krida Indonesia, juga bersedia mengeluarkan surat rekomendasi maupun keterangan tentang gaji yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi syarat administrasi mengajukan kredit, bahkan PT Spirit Krida Indonesia bersedia sebagai penjamin selama mereka masih sebagai pekerja di perusahaan tersebut, artinya jika pekerja tersebut angsurannya macet, maka pihak perusahaan akan langsung memotong gaji mereka untuk membayar angsuran tersebut. Hal ini tentunya dengan mempertimbangkan jumlah gaji yang mereka terima serta dengan adanya kesepakatan bersama.

3. *Al-tahsiniyyat* (kebutuhan tersier)

Al-tahsiniyyat (kebutuhan tersier) adalah masalah yang dituntut oleh *murū'ah* dan bertujuan untuk mengambil adat-adat yang baik serta sesuai etika, jika hal ini tidak terpenuhi tidak akan mengancam eksistensi kehidupan sebagaimana pada kebutuhan *dharuriyyat* dan tidak mengakibatkan kesulitan sebagaimana pada kebutuhan *hajiyyat* akan tetapi jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap jelek oleh orang berakal. Kebutuhan ini berada pada tingkatan ketiga setelah *dharuriyyat*, dan *hajiyyat*. *Al-Tahsiniyyat*, jika diaplikasikan dalam konteks

kesejahteraan karyawan *outsourcing*, menurut penulis adalah program kesejahteraan itu sendiri, karena yang dimaksud dengan program kesejahteraan karyawan adalah imbalan di luar gaji atau upah (kompensasi langsung), atau berupa balas jasa tidak langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga dengan tunjangan) yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan akan tetapi didasarkan atas keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta eksistensinya sebagai manusia seutuhnya yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan diluar upah atau gaji.

Adapun menurut penulis program kesejahteraan yang penulis temukan di PT Spirit Krida Indonesia yang bisa dikategorikan "*tahsiniyyat*" adalah: a) Santunan kematian & Uang tali kasih, b) Pakaian kerja, c) musolla & kantin, d) cuti hari besar, dan d) insentif. Khusus untuk seragam, PT Spirit Krida Indonesia hanya bersifat mengkoordinir seragam mereka sehingga dengan adanya seragam yang mereka kenakan saat bekerja akan memudahkan perusahaan ketika melakukan pengawasan di lapangan, dan para karyawan pun dikenakan potongan gaji untuk membayar seragam tersebut. Sedangkan mengenai insentif di PT Spirit Krida Indonesia, hal ini diganti dengan lemburan seperti diungkapkan oleh pihak manajemen sendiri dan pekerja:

"untuk insentif kami tidak memberikan, akan tetapi sebagai gantinya adalah lemburan, misalnya dari *user* tiba-tiba ada kegiatan, maka kami lemburkan karyawan kami, dan itulah salah satu insentifnya". (wawancara dengan personalia PT Spirit Krida Indonesia, 11 April 2015)" dari perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan atau tidak ada akan tetapi setiap dua minggu sekali kami diwajibkan untuk lembur setiap hari sabtu dan minggu, itupun tidak ada tambahan gaji, namun jika tidak berangkat maka gaji kami dipotong sebesar empat puluh lima ribu rupiah" (wawancara dengan salah satu pekerja PT Spirit Krida Indonesia, 22 November 2015).

Dimensi Kesejahteraan Perspektif Karyawan di PT Spirit Krida Indonesia yang paling Dominan

Adapun dimensi kesejahteraan yang paling dominan menurut karyawan di PT Spirit Krida Indonesia adalah;

Pertama, Al-dharuriyyat (kebutuhan primer) adalah sesuatu yang harus ada dalam kehidupan manusia sebagai parameter kemaslahatan dunia dan akhirat. Jika hal ini tidak ada maka akan terjadi kerusakan kehidupan dunia dan akhirat. Adapun kebutuhan *Dloruriyyat* sesuai dengan urutanya dimulai dari, *hifzh ad-din*, *hifzh an-nafsi*, *hifzh al-aql*, *hifzh an-nasl*, dan *hifzh al-mal*. Bila ditelaah dari sudut pandang ilmu manajemen kontemporer, konsep maqasid al-syariah mempunyai relevansi yang

begitu erat dengan konsep motivasi. Sedangkan motivasi manusia dalam melakukan aktifitas ekonomi adalah untuk memenuhi kebutuhannya dalam arti untuk memperoleh kemaslahatan. Sedangkan dalam konteks kesejahteraan karyawan, gaji atau upah merupakan sarana untuk meriah atau memenuhi kebutuhan *dharuriyyat*, hal ini dengan beberapa alasan:

1. dengan gaji/upah yang ia terima seseorang bisa (setidaknya) menghindar dari kemiskinan, yang mana kemiskinan yang tidak segera ditanggulangi, dikhawatirkan dapat menggelincirkan menuju kakufuran, seperti sabda Nabi: *Hampir saja fakir itu (menjerumuskan) pada kekufuran, dan hampir saja (hasud) itu mendahului qadar Allah* (Al-Munawi, 1972: 542d).
2. dengan gaji/upah seseorang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan.
3. dengan gaji/upah seseorang dapat menjaga akal, melalui makan bergizi
4. dengan gaji/upah seseorang dapat memenuhi kewajibannya memberi nafkah kepada keluarganya
5. dengan upah setidaknya seseorang dapat melakukan transaksi muamalah.

Kedua, Al-hajiyat (kebutuhan sekunder) adalah *Maslahah* yang diproyeksikan untuk memberikan kelonggaran dan kemudahan kepada mereka yang membutuhkan (sebagai antisipasi terhadap perubahan ruang dan waktu). Derajat kebutuhan ini berada setelah kebutuhan *dloruriyat*, artinya jika kebutuhan ini tidak terpenuhi tidak akan menyebabkan adanya kerusakan bagi manusia sebagaimana kebutuhan *dloruriyyat*, akan tetapi akan menyebabkan adanya *masyaqqat*. Al-Syatibi mencontohkan dengan menikmati makan dan minuman enak, pakaian dan rumah (diatas layak). Dalam konsep maqasid al-syariah, jika kebutuhan *dharuriyat* telah terpenuhi, barikutnya adalah kebutuhan *hajiyat*, diantara kebutuhan ini dalam konteks program kesejahteraan di PT Spirit Krida Indonesia antara lain, pelatihan/pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), bantuan administrasi untuk mengajukan pinjaman, serta ijin kerja sakit. Program-program tersebut, selain ijin kerja sakit, tampak begitu dominan ketergantungannya terhadap *dloruriyat* (gaji), karena semuanya dibebankan kepada karyawan itu sendiri melalui potongan gaji.

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

jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan dianggap kurang ber-etika oleh orang berakal.

Dalam konsep maqasid al-syariah, jika kebutuhan *hajiyyat* telah terpenuhi, maka selanjutnya adalah kebutuhan *tahsiniyyat*, dalam konteks program kesejahteraan di PT Spirit Krida Indonesia antara lain, santunan kematian & tali kasih, pemberian pakaian kerja, cuti hari besar dan insentif. Namun pemberian pakaian kerja secara substansial begitu dominan terhadap *dharuriyyat* (gaji), karena hal ini lag-lagi dibebankan kepada karyawan itu sendiri melalui potongan gaji.

SIMPULAN

Dari hasil uraian dan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT Spirit Krida Indonesia dalam perspektif karyawan berdasarkan konsep *Maslahat* adalah Kebutuhan *dharuriyyat*, dalam konteks program kesejahteraan karyawan, gaji yang sesuai standart kebutuhan hidup layak termasuk salah satu sarana untuk menjaga kebutuhan ini. Namun menurut penulis kebutuhan *dharuriyyat* hanya terpenuhi bagi karyawan yang masih lajang, sedangkan bagi karyawan yang telah berkeluarga, kebutuhan ini belum terpenuhi. Selain itu, kebutuhan *hajiyyat*, dalam konteks program kesejahteraan karyawan hal ini ditandai dengan adanya program-program sebagai berikut; pelatihan atau pendidikan, asuransi kesehatan (BPJS), ijin kerja karena sakit, dan bantuan administrasi mengajukan pinjaman. Dan yang terakhir adalah kebutuhan *tahsiniyyat*, dalam konteks program kesejahteraan karyawan hal ini ditandai dengan adanya program-program sebagai berikut : uang tali kasih, pakaian kerja, musolla & kantin, cuti hari besar dan insentif

Sedangkan dimensi-dimensi tersebut secara keseluruhan yang paling dominan menurut penulis adalah kebutuhan *dharuriyyat*, yaitu berupa gaji, namun temuan dilapangan menunjukkan bahwa kebutuhan *dharuriyyat* ter-realisisasi bagi pekerja yang masih lajang, sedangkan yang telah berkeluarga, disamping hal ini belum terealisasi, juga masih terbebani oleh adanya potongan gaji yang semestinya tidak dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bouti, Muhammad Sa'id Romdhan. 2005. *Dlwabith al-Maslahat fi al-Syari'at al-Islamiyah*. Damaskus: Dar al-Fikr.
- Al-Khin, Mustafa & Al-Bugho, Mustafa. 1989. *al-Fikh al-Manhaji*. Damaskus: Dar al-Ulum al-Insaniyah.
- Al-Malibari, Abdul Aziz. 2005. *Fathul Muin*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Al-Munawi, Abdurra'uf. 1972. *Faidl al-Qadir*. Beirut: Dar al-Ma'rifat.
- Al-Qurtubi. 2005. *Al-Jami' li Ahkami al-Qur'an*. Kairo: Dar al-Hadis.
- Al-Syatibi. 1997. *Al-Muwafaqat*. Arab Saudi: Dar Ibnu Affan.
- Al-Thabari, Muhammad bin Jarir. 2009. *Jami' al-Bayan an Ta'wil al-Qur'an*, Vol II. Kairo: Maktabah ibn Taimiyah.
- Al-Zuhaili, Wahbah. 2001. *Ushul Fikh al-Islami*. Cet ke-2, Damaskus: Dar al-Fikr.
- BPS dan PEMDA Kudus. 2014. *Profil Kudus Dalam Angka, 2013/2014*.
- Faiz, Muhammad. 2007. *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Latupono, Barzah. 2011. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon." *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No. 3.
- Madura, Jeff. 2001. *Pengantar Bisnis*, Buku 2. (terjan Saroyini W.R. Salib.), Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, 2004. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Jogjakarta: BPFE.
- P. Robbins, Stephen & A. Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. (terjemah Diana Angelica, dkk). Jakarta: Salemba Empat.
- Qardhawi, Yusuf. 1985. *Musykilatul Faqri wa Kaifa Alajaha al-Isla*. Beirut: Al-Risalah.
- Salamah, et. Al. 2011. "Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan", *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 9. No 1.

Shihab, Quraisy. 2003. *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudlui atas Pelbagai Persoalan Umat*, Vol 13. Jakarta: Mizan.

Silalahi, Ulber. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Pers.

SMERU. 2002. *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bnadung dan Surabaya, pada Era Kebebasan Berserikat, Laporan Lembaga Penelitian Smeru, dengan dukungan dari USAID/PEG*,

Suwondo, Candra. 2004. *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.

Tutri, Rio. 2015. "Buruh dan Mimpi Kesejahteraan (Studi Masalah Kemiskinan Yang Dialami Buruh Outsourcing." *Jurnal Menara Ilmu*. Vol. IX, Jilid I, No. 56 .