

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

KHUSNAN ISKANDAR
NIM: 03360223

PEMBIMBINGAN:

- 1. DRS. KHOLID ZULFA, M.SI.**
- 2. MUYASSAROTUSSOLICAH, S.AG., S.H., M.HUM.**

**PERBANDINGAN MADZHAB DAN HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007**

ABSTRAK

Dengan dilegalkannya status pekerja kontrak/PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian menyulut perdebatan dan aksi protes. Hal tersebut didasarkan praktek di lapangan bahwa banyak buruh tetap yang telah lama bekerja dan memiliki upah layak tiba-tiba diberhentikan dan diubah statusnya menjadi tenaga kerja kontrak dengan upah yang lebih rendah. Demikian halnya sistem ini dimaksudkan agar tidak adanya pekerja yang bersifat dengan waktu lama sehingga nantinya tidak akan berimbas pada pesangon yang sangat besar apabila ada pemutusan hubungan kerja (PHK). Buruh kontrak sebagai konsekuensi hukum sesungguhnya terjadi bermula dari konsep perjanjian kerja yang ada di dalamnya, maka menarik untuk diselidiki konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*library research*) yang berusaha menemukan dan menggali wacana konsep perjanjian buruh kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan tertulis berdasarkan prinsip-prinsip kontrak dalam hukum Islam. Tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan dan mengkomparasikan konsep perjanjian tenaga kerja sistem kontrak dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat *deskriptik-analitik*, yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di dunia perburuhan sebagai pokok permasalahan yang disebabkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melegalkan sistem buruh kontrak, kemudian dirumuskan, dianalisis dan dikomparasikan dengan ketentuan-ketentuan hukum Islam.

Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengertian buruh kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam perjanjian. Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus sebanding. Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu. Dalam perspektif hukum Islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena obyek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman batas waktu dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian sehingga dalam hal ini pencantuman jangka waktu dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar. Adanya jangka waktu justru membuat sebuah kontrak menjadi jelas.

Drs. Kholid Zulfa, M. Si.
Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi
Saudara Khusnan Iskandar

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Khusnan Iskandar

NIM : 03360223

Judul Skripsi : "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih..

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Syawal 1428 H
25 Oktober 2007 M

Pembimbing I

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudara Khusnan Iskandar

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Khusnan Iskandar

NIM : 03360223

Judul Skripsi : "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)"

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih..

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Syawal 1428 H
25 Oktober 2007 M

Pembimbing II



Skripsi berjudul

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

(Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Yang disusun oleh:

KHUSNAN ISKANDAR

NIM: 03360223

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada tanggal, 28 Nopember 2007 M / 18 Dzulqa'dah 1428 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Yogyakarta, 18 Dzulqa'dah 1428 H
28 Nopember 2007 M

**DEKAN
FAKULTAS SYARI'AH
UIN SUNAN KALIJAGA**

Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D.

NIP: 150 240 524

Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang

Dr. Phil. H M Nur Kholis, M.A.

NIP: 150 268 675

Sekretaris Sidang

Fathorahnan, S. Ag., M. Si.

NIP: 150 368 350

Pembimbing I

Drs. Kholid Zulfa, M. Si.

NIP: 150 266 740

Pembimbing II

Muyassarotussolichah, S. Ag., S.H., M. Hum.

NIP: 150 291 023

Penguji I

Drs. Kholid Zulfa, M. Si.

NIP: 150 266 740

Penguji II

Budi Ruhiatudin, S.H., M. Hum.

NIP: 150 300 640

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Śā'	ś	es titik atas
ج	Jim	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha titik di bawah
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Żal	ż	zet titik di atas
ر	Rā'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Şād	ş	es titik di bawah
ض	Dād	ḍ	de titik di bawah

ط	Tā'	ṭ	te titik di bawah
ظ	Zā'	ẓ	zet titik di bawah
ع	'Ayn	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Waw	w	we
ه	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Yā	y	ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

ditulis *muta‘aqqidīn*

ditulis *‘iddah*

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis h:

ditulis *hibah*

ditulis *jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

ditulis *ni'matullāh*

ditulis *zakātul-fitri*

D. Vokal pendek

_____ (fathah) ditulis a contoh



ditulis *daraba*

_____ (kasrah) ditulis i contoh



ditulis *fahima*

_____ (dammah) ditulis u contoh



ditulis *kutiba*

E. Vokal panjang:

1. fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)



ditulis *jāhiliyyah*

2. fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)



ditulis *yas'ā*

3. kasrah + ya mati, ditulis ĩ (garis di atas)



ditulis *majīd*

4. dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)



ditulis *furūd*

F. Vokal rangkap:

1. fathah + yā mati, ditulis ai



ditulis *bainakum*

2. fathah + wau mati, ditulis au



ditulis *qaul*

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.



ditulis *a'antum*



ditulis *u'iddat*



ditulis *la'in syakartum*

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-



ditulis *al-Qur'ān*



ditulis *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya



ditulis *asy-syams*



ditulis *as-samā'*

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya



ditulis *zawi al-furūd*



ditulis *ahl as-sunnah*

KATA PENGANTAR



:

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, inayah dan taufik-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir dalam menempuh studi di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Salawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw yang berhasil menyampaikan risalah-Nya kepada ummatnya sehingga menjadi *mizan* dan *hudan* bagi manusia dalam menjalankan peran sebagai khalifah di muka bumi ini.

Kemudian, dalam proses penyusunan skripsi ini penyusun banyak menerima bantuan dan dorongan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih, terutama kepada :

1. Bapak Prof. DR. H. M. Amin Abdullah., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Agus Muh. Najib, S.Ag. M.Ag., selaku Ketua Jurusan PMH

4. Drs. Oman Fathurohman SW., M.Ag., selaku Pembimbing Akademik
5. Drs. Kholid Zulfa, M.Si., dan Muyassarotussolichah, S.Ag., S.H., M.Hum., selaku pembimbing I dan II, dengan segala kesabaran dan kebesaran hati serta jiwa, telah berkenan memberikan bimbingan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu selaku orang tua, yang telah memberikan dorongan, motifasi, do'a serta pengorbanan baik spiritual maupun materiil demi kemajuan pendidikan anaknya. Mb. Siti Sholihah, Gus Thohir sekeluarga, yang telah memberikan motifasi, dan do'a demi kelancaran, terselesainya Skripsi ini.
7. Teman-teman PMH-1 2003, teman-teman kost, dan kepada Bapak Aan, Om Bain, Mas Syamsi, Supriyadi, Abd. Waid, Hafizd, Umami, Gus Farid, Cak Inur, dan semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu.

Akhirnya, penyusun berharap akan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kita semua.

Amin Ya Robbal 'alamin.

Yogyakarta, 20 Ramadan 1428 H.
02 Oktober 2007 M.

Penyusun

Khusnan Iskandar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii

BAB. I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan	8
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoretik	12
F. Metodologi Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan	20

BAB. II. TINJAUAN UMUM TENTANG BURUH KONTRAK (PKWT)

A. Pengertian Buruh Kontrak/PKWT	23
B. Pengertian Perburuhan	27
C. Hakekat Hukum Perburuhan	28
D. Sumber-sumber Hukum Perburuhan	29
E. Pengertian Perjanjian	29
F. Asas-asas dalam Suatu Perjanjian	32

**BAB. III BURUH KONTRAK (PKWT) DALAM HUKUM ISLAM
DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

A. Buruh Kontrak dalam Hukum Islam	34
1. Pengertian Buruh Kontrak	34
2. Hak dan Kewajiban Buruh dan Majikan	35
a. Kewajiban Buruh/Pekerja	36
b. Hak Buruh/Pekerja	37
c. Hak dan Kewajiban Majikan	38
3. Hubungan Kerja dalam Islam	39
4. Kontrak dalam Hukum Islam	41
a. Pengertian Kontrak	41
b. Dasar-dasar Hukum Kontrak	44
c. Rukun-rukun Kontrak	46
d. Syarat-syarat Sahnya Kontrak	49
e. Ketentuan Waktu Berlakunya Kontrak	53
f. Pembatalan dan Berakhirnya Kontrak	54
B. Buruh Kontrak/PKWT dalam UU No. 13 Tahun 2003	56
1. Pengertian Buruh Kontrak/PKWT	56
2. Dasar-dasar Hukum Buruh Kontrak/PKWT	57
3. Syarat-syarat Buruh Kontrak/PKWT	59
4. Hubungan Kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003	68
5. Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT	69
6. Sanksi Wanprestasi dalam PKWT	71
7. Perjanjian Kerja	71
a. Pengertian Perjanjian Kerja	71
b. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja	73
c. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja	75
d. Jenis Hubungan Kerja	77
e. Berakhirnya Perjanjian Kerja	78

BAB. IV.	ANALISIS PERBANDINGAN HUKUM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP KONSEP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU	
A.	Urgensi Pembaharuan Sistem Hukum tentang Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	80
B.	Analisis Persamaan dan Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Islam dan UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	85
1.	Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja	85
2.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	88
3.	Berakhirnya Perjanjian Kerja	100
4.	Sanksi Wanprestasi	102
5.	Hak Buruh Atas Upah	103
BAB. V.	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	108
B.	Saran	109
DAFTAR PUSTAKA		110
LAMPIRAN TERJEMAHAN		I
LAMPIRAN BIOGRAFI TOKOH DAN ULAMA		IV
LAMPIRAN CURRICULUM VITAE		VI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Namun demikian, keinginan pemerintah untuk membuat aturan baru dalam bidang ketenagakerjaan mengundang banyak permasalahan dan kontroversi. Kalangan buruh yang dalam hal ini diwakili serikat pekerja menolak pengesahan dan keberadaan undang-undang tersebut, karena dinilai justru merugikan kepentingan pekerja.² Beberapa hal mendasar yang dipermasalahkan adalah hak-hak perempuan pekerja, pekerja anak, mogok, penutupan perusahaan, pesangon, sistem *out sourcing*, dan sistem pekerja/buruh kontrak.

Dalam hal ini Menakertrans berpendapat pemberlakuan undang-undang ketenagakerjaan sudah mendesak, sehingga tidak ada alasan bagi serikat pekerja atau serikat buruh untuk menolak.³ Terjadi tarik menarik antara keinginan serikat

¹ Undang-undang ini dibuat karena beberapa undang-undang dibidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

² “Buruh Kontrak Hanya Untungkan Pengusaha” <http://www.interaktif.com/.html>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.

³ Lebih jauh, sebelumnya dua RUU di bidang ketenagakerjaan yaitu RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK) dan RUU Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) gagal disahkan DPR. Namun, akhirnya pada tanggal 25 Februari 2003, RUU PPK yang kemudian berganti nama menjadi Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) berhasil disahkan DPR dan diharapkan efektif berlaku paling lambat 30 hari sejak tanggal disahkan. Lihat juga, “UU

pekerja dengan keinginan pemerintah. Dua-duanya sama-sama penting, yang satu ingin diperhatikan nasibnya, sementara pemerintah ingin segera melaksanakan undang-undang tersebut, karena sudah lama tertunda. Di satu sisi dunia usaha menginginkan kepastian, bila para investor hengkang, maka sektor ketenagakerjaan dalam negeri akan semakin parah dan angka pengangguran bertambah, di mana saat ini mencapai 40 juta orang.⁴

Dari berbagai persoalan yang dianggap kontroversial di atas, yang menjadi obyek penelitian ini adalah pekerja/buruh kontrak. Mengenai apa yang dimaksud dengan buruh kontrak tidak terdapat penjelasannya secara langsung dalam undang-undang. Hanya saja secara hukum keberadaan buruh kontrak diatur dalam Pasal 56 - 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun pasal-pasal yang membolehkan kerja sistem kontrak dan dianggap kontroversial dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pasal 56, 57, 58, dan 59. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu,

Ketenagakerjaan” <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/10303/01/02/htm>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.

⁴ Lihat “Buruh dan Investasi Sama-sama Penting,” <http://www.kompas.com/komunitas/index.htm>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.

yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59).

Pasal-pasal tersebut di atas mensyaratkan sistem kerja kontrak untuk bisa diberlakukan, dan tidak semua pekerjaan dapat dengan mudah menjadi sistem kerja kontrak. Seperti, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang ada dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 tidak dipenuhi, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau kontrak kerja tidak terbatas (buruh tetap).

Dengan dilegalkannya status pekerja kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kemudian menyulut perdebatan dan aksi protes. Hal tersebut didasarkan praktek di lapangan bahwa banyak buruh tetap yang telah lama bekerja dan memiliki upah layak tiba-tiba diberhentikan dan diubah statusnya menjadi tenaga kerja kontrak dengan upah yang lebih rendah.⁵

⁵ Menurut Ketua DPC Serikat Pekerja Nusantara (SPN) Kota Bandung pengesahan tenaga kerja kontrak hanya menguntungkan para pengusaha. Dengan alasan efisiensi, tenaga kerja yang telah bertahun-tahun bekerja sebagai buruh tetap dapat dipecat secara tiba-tiba dan sepihak. Lihat,

Demikian halnya sistem ini dimaksudkan agar tidak adanya pekerja yang bersifat dengan waktu lama sehingga nantinya tidak akan berimbas pada pesangon yang sangat besar apabila ada pemutusan hubungan kerja (PHK).⁶

Sistem pekerja kontrak ini kemudian dalam pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan pelaksanaannya diberlakukan di hampir semua sektor industri.

Dengan sistem ini sewaktu-waktu manajemen dapat dengan mudah mengganti pekerja yang sudah tidak "disukainya" dengan pekerja yang lebih kompeten, yang memang tersedia melimpah di pasar tenaga kerja. Di bawah sistem ini pula, secara politis kekuatan kolektif buruh juga dilemahkan. Dalam sistem individual kontrak dengan sendirinya eksistensi serikat buruh dan mekanisme *collective bargaining* menjadi tidak efektif lagi. Sistem ini juga membangun kepatuhan pekerja secara *selfcontrol*. Sebab siapa pengusaha yang mau memperpanjang kontrak dengan pekerjanya yang sering mogok menuntut kenaikan upah.⁷

Kesimpangsiuran pemberlakuan hukum ketenagakerjaan sudah sejak lama menyita perhatian, tidak heran kalau banyak pihak menyatakan bahwa hukum

“Status Tenaga Kerja Kontrak Tidak Jelas” <http://www.kompas.com/fokus/index.htm>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.

⁶ “UUK No.13/2003 Dorong PHK” <http://www.pikiranrakyat.com/berita/index/html>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.

⁷ “UU No. 13/2003 'kebiri' pekerja”, *Pikiran Rakyat*, 9/8/2004.

ketenagakerjaan berada di persimpangan jalan. Di satu sisi, pemerintah harus mengupayakan kesejahteraan buruh melalui pembuatan peraturan perundang-undangan yang akomodatif, sedangkan di lain pihak, pemerintah harus segera membuat kebijakan-kebijakan untuk menarik investor asing melalui pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.⁸

Di dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja.

Firman Allah SWT:

9

Ayat ini menyerukan kepada setiap Mukmin agar menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akadkan baik berupa perkataan maupun perbuatan, dalam ayat yang lain Allah juga berfirman:

10

Ayat ini juga menjadi dasar pada perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas,

⁸ Selayaknya perlu keseimbangan antara kenyamanan para investor dan kesejahteraan para buruh itu sendiri. Bila hanya pengusaha saja yang diuntungkan, sementara kesejahteraan buruh diabaikan, sangat tidak adil. Di lain pihak, bila tuntutan kesejahteraan buruh melebihi kemampuan perusahaan, juga kurang baik karena akan mengganggu kelangsungan usaha itu sendiri dan bisa jadi perusahaan itu akan gulung tikar. Seterusnya bisa ditebak, terjadi PHK. "Buruh dan Investasi Sama-sama Penting," <http://www.kompas.com/komunitas/index.htm>, akses Jum'at, 16 Maret 2007.

⁹ Al-Ma-idah (5): 1.

¹⁰ An-Nisa' (4) 29.

yaitu semua transaksi yang menimbulkan peredaran uang., dan pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak.¹¹

Dari sinilah dapat dilihat bahwa Islam mencoba membuat kompromi antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecuali dalam hal ini dalam masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki kekayaan material yang besar. Barangkali dalam kontroversi dan tarik menarik antar dua kepentingan yang berbeda dalam dunia usaha khususnya industri atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan ini dapat dijembatani.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan kepada sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹² Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh di dalam keadilan Islam, seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapat upah dan gajinya.¹³ Pada masa sekarang ini, hal ini berpangkal dari konsep perjanjian awal antara pekerja/buruh dengan majikan yang dilakukan secara tertulis.

Di dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan atas keinginan dan kesepakatan kedua belah pihak,

¹¹ Hamka, *Tafsir al-Azhar* (Jakarta : Pustaka Panjimas, 1984) V-VI: 25-26.

¹² Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Aatas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonom*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191.

¹³ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, dkk. (Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 403.

dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. Jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridaan dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad tersebut terdapat unsur paksaan, maka akad tersebut di pandang tidak sah. Mengenai isi kontrak/perjanjian dalam Islam dijelaskan bahwa segala isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk memenuhi atau menepati kontrak tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum (hukum syari'ah), maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak bebas masing-masing pihak.

Oleh karena itu, buruh kontrak sebagai konsekuensi hukum sesungguhnya terjadi bermula dari konsep perjanjian kerja yang ada di dalamnya, maka menarik untuk diselidiki konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut: Bagaimana konsep perjanjian kerja waktu tertentu dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Mendiskripsikan dan mengkomparasikan konsep perjanjian kerja waktu tertentu dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Ilmiah

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran secara ilmiah dan teoretis bagi kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia melalui analisis hukum ketenagakerjaan dalam perspektif hukum Islam, khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Kegunaan Terapan

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan solusi pemecahan permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja sistem kontrak sehingga tidak dirugikan oleh majikan atau sebaliknya, dilihat dari komparasi perspektif hukum Islam dan hukum positif dengan tujuan untuk mendapatkan kemaslahatan yang lebih baik bagi kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

D. Telaah Pustaka

Kajian dan penelitian tentang perburuhan secara umum, dan perjanjian dalam pengertian kontrak telah banyak dilakukan. Namun kajian dan penelitian tersebut lebih banyak langsung masuk ke pembahasan praktek di lapangan perburuhan yang dipotret dengan kaca mata hukum Islam. Padahal dalam konteks

bernegara ada aturan-aturan hukum tersendiri yang mesti dilalui. Bagi penyusun, hukum Islam adalah menjadi referensi guna diterapkan dalam hukum nasional.

Adapun beberapa penelitian tersebut misalnya Skripsi yang ditulis oleh Ana Shawamah,¹⁴ yang mengkaji tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang bertumpu pada undang-undang dalam hukum positif, yang kemudian di analisa dengan perspektif hukum Islam. Aksi mogok kerja yang dilakukan buruh juga pernah diteliti oleh Eni Wiji Astuti,¹⁵ yang menganalisis peristiwa tersebut dalam pandangan Islam.

Beberapa penelitian yang memfokuskan pada praktek perjanjian kerja secara langsung di lapangan adalah skripsi yang ditulis oleh Fathu Romdloni,¹⁶ menurutnya pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dan pekerja pada dasarnya tidak dilarang oleh Islam asalkan perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam maupun norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Begitu halnya yang di tulis oleh Siti Zulfa,¹⁷ yang menegaskan bahwa perusahaan atau majikan harus membedakan antara hak dan kewajiban bagi pekerja wanita.

Terkait dengan kajian yang bersifat teoritis bisa dikatakan dalam hal ini Ibnu Taimiyah (661-728 H) merupakan orang yang dapat dianggap pertama

¹⁴ Ana Shawamah, "Analisa Hukum Islam terhadap Sistem Penyelesaian Perburuhan menurut PP No. 18 Tahun 1990," Skripsi, Fakultas Syari'ah, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1999.

¹⁵ Eni Wiji Astuti, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Aksi Mogok Kerja Buruh PT. Kusumahadi Santosa Surakarta," Skripsi, Fakultas Syari'ah, IAIN Sunan kalijaga Yogyakarta, 2001.

¹⁶ Fathu Romdloni, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Pada PT. Aneka Sinendo Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulonprogo," Skripsi, Fakultas Syari'ah, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001.

¹⁷ Siti Zulfa, "Pelaksanaan Perjanjian Bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Hukum Islam," Skripsi, Fakultas Syari'ah, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001.

dalam melakukan usaha-usaha awal menggali asas-asas umum hukum perjanjian Islam secara khusus.¹⁸ Demikian halnya dengan Sayyid Sabiq, mengelompokkan kontrak dalam bidang pekerjaan ke dalam pembahasan *ijarah* (sewa menyewa) yang diartikan sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dengan waktu tertentu.¹⁹ Ali Fikri dalam kitab *al-Mu'amalat al-Madiyyah wa al-Adabiyyah* menjelaskan tentang pengertian *ajir khas* (pekerja khusus), yaitu orang yang bekerja untuk orang lain, baik seorang atau lebih, yang pekerjaannya ditentukan waktunya, yang diiringi dengan syarat-syarat tertentu dan tanpa melakukan pekerjaan untuk yang lainnya.²⁰

Demikian halnya beberapa tokoh di Indonesia dari kalangan Muslim juga melakukan kajian seputar hukum perjanjian dalam pengertian akad seperti yang dilakukan oleh Hasbi ash Shiddieqy,²¹ yang mengkaji tentang akad secara luas tetapi masih bersifat umum dan tidak spesifik dalam pengertian kontrak dalam pekerjaan. Ahmad Azhar Basyir,²² yang meletakkan dasar-dasar muamalah dalam kaitannya sebagai perjanjian kerja dan lebih memperluas obyek kajian yang lebih kontemporer. Dalam format lain namun masih merupakan kajian-kajian terdahulu

¹⁸ Lihat Syamsul Anwar, "Teori Kausa dalam Hukum Perjanjian Islam: Suatu Kajian Asas Hukum", *Jurnal Penelitian Agama*, No 21. Th VIII (Januari-April 1999).

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, alih bahasa oleh Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1997), hlm. 15-35.

²⁰ Ali Fikri, *al-Mu'amalat al-Madiyyah wa al-Adabiyyah* (Mesir: Matba'ah Mustafa al-Babi al-Halabi wa Auladuh, 1357 H/1938 M), I :112-113.

²¹ Hasbi ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 33-34.

²² Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000).

dan tidak banyak melakukan perluasan dilakukan oleh Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis,²³ yang mengupas hukum perjanjian kerja.

Komparasi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hukum Islam dimaksudkan untuk menganalisis hubungan kerja antara buruh dan majikan dalam proses produksi telah dilakukan oleh Ahmad Sowi,²⁴ dimana penelitian ini mengupas Bab IX (hubungan kerja), dan seluruh pasal yang ada dalam bab tersebut yakni Pasal 50-60. Dalam hal ini perjanjian kerja diulas dalam sub bab III namun hanya sekedar menuliskan ulang pasal-pasal tersebut dari apa yang tertera dalam undang-undang, sehingga dapat dikatakan lebih banyak reproduksi dari apa yang sebenarnya tertera dalam undang-undang. Tidak adanya intepretasi yang tajam terlebih tanpa melihat kontroversi yang terjadi dalam masyarakat menyangkut undang-undang tersebut jelas mengabaikan fungsi sosial undang-undang yang sangat besar.

Dari sisi hukum positif, ada beberapa buku yang berhubungan erat dengan penelitian ini, di antaranya adalah buku *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan-Peraturan Perusahaan* karya Koko Kosidin yang menganalisis esensialia perjanjian kerja, unsur-unsurnya, isi, masa berlakunya, kekuatan mengikatnya dengan pihak-pihak, dan syarat-syarat dalam perjanjian kerja.²⁵ Dari beberapa

²³ Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004).

²⁴ Ahmad Sowi, "Hubungan Kerja antara Buruh dan Majikan dalam Proses Produksi dalam hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagkerjaan No 13 tahun 2003" Skripsi, Fakultas Syari'ah, IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.

²⁵ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan-Peraturan Perusahaan* (Bandung: Bandar Maju, 1999).

permasalahan di atas, ditambahkan oleh Djumialdji²⁶ dalam buku yang lain mengenai kewajiban pekerja dan pengusaha, perjanjian untuk waktu, dan dilengkapi pula dengan petunjuk-petunjuk dalam membuat perjanjian kerja. Hal yang senada juga dipaparkan oleh Hidayat Muharam dalam bukunya *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*.²⁷ Namun dalam perjanjian kerja, menurut Muharam, yang juga perlu diperhatikan adalah hak-hak pekerja.

Demikian, dari uraian di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa belum ada yang melakukan penelitian tentang perjanjian kerja sistem kontrak di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau yang populer dengan istilah buruh kontrak. Dan secara umum belum ada yang mengkaji kontroversi pada undang-undang tersebut secara sosial dan mendalam. Untuk itu perlu kiranya penelitian ini dilakukan sebagaimana alasan-alasan yang sudah dikemukakan terdahulu.

E. Kerangka Teoretik

Keberadaan undang-undang bersifat mengikat terhadap setiap orang yang sudah cakap untuk melakukan hukum sehingga dalam hal ini peraturan-peraturan selanjutnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu; perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau

²⁶ Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).

²⁷ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung: Aditya, 2006).

selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini harus dibuat secara tertulis dan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 57, 58). Perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Hal inilah yang disebut dengan dilegalkannya status atau sistem buruh kontrak dan keberadaannya ini oleh sebagian serikat kerja dianggap sangat merugikan kaum buruh. Hal yang perlu diperhatikan juga adalah jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang ada dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6)²⁸ tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hukum Islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut *ijarah* atau sewa-menyewa. *Ijarah* ada dua macam; yaitu *ijarah a'yan* dan *ijarah asyhash*. *Ijarah a'yan* adalah perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu

²⁸ (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. (Pasal 59).

pekerjaan atau perjanjian kerja.²⁹ Orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah disebut *ajir*. Perikatan *ijarah* harus didahului dengan akad, yaitu bertemunya *ijab* dan *qabul* yang menimbulkan akibat hukum pada obyeknya³⁰ dan dari sinilah timbul perjanjian kerja.

Dari segi yang melakukan pekerjaan (*ajir*), fiqih Islam membagi menjadi dua macam, yaitu: *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas*, adalah orang yang mencari upah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja. Sedangkan *ajir musytarak*, adalah orang yang mencari upah untuk melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang, *ajir musytarak* dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu tertentu.³¹

Masalah kontrak atau perjanjian dalam Islam mempunyai syarat-syarat umum yang terbagi menjadi dua macam, yaitu;

1. Syarat-syarat yang bersifat umum, yaitu syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam segala macam akad, antara lain;
 - a. Kecakapan kedua belah pihak.
 - b. Obyek akad harus jelas status hukumnya.
 - c. Dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya dan melaksanakannya walaupun dia bukan si akid sendiri.

²⁹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonom*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191.

³⁰ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 1.

³¹ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf Ijarah Syirkah*, cet. 2 (Bandung: Al-Ma'arif 1987), hlm. 31.

- d. Tidak dilarang oleh syara'.
 - e. Adanya ijab dan qabul.
 - f. Bersatunya majelis akad.
2. Syarat-syarat yang sifatnya khusus, yaitu syarat-syarat yang disyaratkan wujudnya dalam sebagian akad tidak dalam sebagian yang lain. Syarat-syarat tersebut dita'birkan dengan istilah syarat-syarat idafiyah (syarat-syarat tambahan) yang harus ada di samping syarat-syarat pernikahan.³²

Sementara itu ada kaidah yang sangat penting yang semestinya dapat menjadi rujukan dalam melakukan kajian tentang kontrak yaitu;

33

Dalam masalah ini ayat-ayat al-Qur'an juga memberi penegasan sehingga lebih memberikan gambaran terhadap sistem kontrak. Adapun firman atau ayat al-Qur'an tersebut seperti tercermin dan dijelaskan Allah sebagai berikut:

34

Ayat tersebut mengandung pengertian bahwa setiap Mukmin berkewajiban menunaikan apa yang telah ia janjikan dan akad yang dilakukan, baik berupa perkataan maupun perbuatan, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT, selagi ia janjikan dan akadkan itu tidak menghalalkan barang haram dan mengharamkan

³² Hasbi ash-Shidiquey, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm 33-34. Di dalam KUH Perdata pasal 1320 juga disebutkan beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian yaitu antara lain (1) sepakat yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu hal tertentu; (4) suatu sebab yang halal. Lihat *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, alih bahasa oleh R Subekti dan R Tjitrosudibio (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 1999), hlm. 339.

³³ Asjmuni A. Rahman, *Qaidah-Qaidah Fiqih* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

³⁴ Al-Maidah (5): 1.

barang halal.³⁵ Jika waktu telah berakhir dan situasi dan kondisi telah berubah, ketentuan tentang jangka waktu tidak menjadi masalah ditetapkan untuk sebagai batas sebuah kontrak dalam pekerjaan.

Hal di atas dipertegas oleh ayat berikut:

36

Dari ketentuan ayat di atas, khususnya dengan kalimat “penuhilah janji pada batas waktunya”, terlihat juga bahwa kewajiban untuk memenuhi perjanjian itu hanya sampai batas waktu yang telah diperjanjikan, dengan demikian setelah berlalunya waktu yang diperjanjikan maka perjanjian itu batal dengan sendirinya.³⁷ Dalam ayat yang lain Allah juga berfirman:

38

Hal ini juga berlaku pada perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas, yaitu semua transaksi yang menimbulkan peredaran uang. Pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak,³⁹ artinya masing-masing pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan dalam transaksi atau tanpa adanya sedikit pun paksaan dari pihak lain.

³⁵ Ahmad Mustafa al-Maragi, *Tafsir al-Maragi*, alih bahasa oleh Bahruin Abu Bakar, Hery Noer Aly dan Anshari Umar Sitanggal (Semarang: Toha Putra, 1993), VI: 81.

³⁶ At-Taubah (9): 4.

³⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, hlm. 5.

³⁸ An-Nisa' (4): 29.

³⁹ Hamka, *Tafsir al-Azhar* (Jakarta : Pustaka Panjimas, 1984), V-VI: 25-26.

Menurut Sayyid Sabiq dalam kitabnya *Fiqh as-Sunnah*, beberapa syarat perjanjian dalam hukum Islam, dapat disederhanakan menjadi tiga syarat sebagai berikut: (1) Tidak menyalahi hukum syari'ah yang disepakati, (2) Harus sama rida dan ada pilihan, dan (3) Harus jelas dan gamblang.⁴⁰

Mengingat kajian tentang kontrak pekerjaan masuk dalam bidang muamalah maka perlu dirumuskan pengertian-pengertian awal sebelumnya. Dalam hukum muamalah mempunyai prinsip-prinsip yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali apabila ada dalil al-Qur'an dan sunah rasul yang melarangnya.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madarat (bahaya) dalam kehidupan masyarakat.
4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.⁴¹

Teori-teori di atas menjadi kerangka acuan penyusunan penelitian ini dan menjadi pisau analisa meskipun nantinya akan lebih banyak lagi berbagai pandangan dan pendapat dari para ahli di bidangnya masing-masing yang diharapkan akan semakin memperkaya khazanah ketenagakerjaan. Dari beberapa uraian mengenai syarat-syarat dan asas-asas perjanjian yang terdapat di dalam

⁴⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* 13, alih bahasa oleh Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1987), hlm. 20.

⁴¹ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Mumalah (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 15-16.

KUH Perdata, terlihat adanya kesesuaian yang cukup banyak dengan syarat-syarat perjanjian menurut hukum Islam. Hanya saja, hukum Islam lebih mendasarkan pada nilai-nilai agama sebagai dasar sahnya suatu akad. Ketentuan-ketentuan inilah yang akan dijadikan landasan teori adanya pembatasan kontrak kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi obyek penelitian ini.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian literal/kepastakaan⁴² yang berusaha menemukan dan menggali wacana konsep perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan tertulis berdasarkan prinsip-prinsip kontrak dalam hukum Islam.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptik analitik*, yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di dunia perburuhan sebagai pokok permasalahan yang disebabkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melegalkan sistem buruh kontrak, kemudian dirumuskan, dianalisis dan dikomparasikan dengan ketentuan-ketentuan hukum Islam.

⁴² Penelitian pustaka adalah penelitian yang didasarkan pada penelusuran dan penelaahan bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, jurnal, surat kabar, situs website, dan karya-karya ilmiah lainnya. Lihat Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 112.

3. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normatif yuridis. Adapun pendekatan normatif yuridis terdiri dari;

- a. Pendekatan *normatif*, yaitu pendekatan yang berdasarkan pada ketentuan-ketentuan syara' agar penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan hukum Islam.
- b. Pendekatan *yuridis-syar'i*, yaitu pendekatan yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan prinsip-prinsip hukum Islam yang berkaitan dengannya.

4. Sumber Data

Sumber data utama penelitian ini adalah peraturan perundangan yang langsung menerangkan tentang sistem buruh kontrak dalam hukum positif yakni, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor : Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kedua aturan tersebut yang memberikan legalitas terjadinya sistem kerja kontrak. Dari ketentuan perundang-undangan tersebut kemudian dianalisis dan dikomparasikan dengan ketentuan hukum kontrak dalam ajaran atau prinsip kaidah-kaidah hukum Islam.

5. Analisis Data

Selanjutnya data-data yang terkumpul dianalisa secara kualitatif, yaitu memperhatikan dan mencermati data secara mendalam dengan menggunakan metode induktif, analisis yang berangkat dari hal-hal yang khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum. Di samping itu digunakan pula metode komparatif, dalam hal ini pasal-pasal yang berhubungan dengan diberlakukannya perjanjian kerja waktu tertentu pada buruh dianalisis dan dikomparasikan dengan hukum Islam sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang bersifat umum. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana hukum Islam merespon permasalahan yang terjadi di sekitar penerapan perjanjian kerja waktu tertentu.

G. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab. Bab I terdiri dari tujuh sub bab, *pertama* diawali dengan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah yang diteliti. *Kedua*, pokok masalah, merupakan penegasan apa yang terkandung dalam latar belakang masalah. *Ketiga*, tujuan dan kegunaan, tujuan adalah keinginan yang akan dicapai dalam penelitian ini, sedangkan kegunaan merupakan manfaat dari hasil penelitian. *Keempat*, telaah pustaka, berisi penelusuran terhadap literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian. *Kelima*, kerangka teoretik berisi acuan yang digunakan dalam pembahasan dan penyelesaian masalah. *Keenam*, metode penelitian, yang berisi tentang cara-cara yang dipergunakan dalam penelitian.

Ketujuh, sistematika pembahasan, berisi tentang struktur dan turunan yang akan dibahas dalam skripsi.

Pada Bab II, berisi tinjauan umum tentang buruh kontrak. Kajian ini membicarakan tentang pengertian buruh kontrak secara umum, pengertian perburuhan, hakekat hukum perburuhan, sumber-sumber hukum perburuhan, pengertian perjanjian, dan asas-asas dalam suatu perjanjian.

Bab III mengkaji tentang pengertian buruh kontrak dalam hukum Islam dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dengan adanya uraian ini akan menjadi jelas sumber pokok atau obyek yang diteliti. Pada Bab III ini dibagi menjadi dua sub bab, adapun sub bab *pertama*, mengurai tentang buruh kontrak dalam hukum Islam yang meliputi; pengertian buruh kontrak dalam Islam, hak dan kewajiban buruh dan majikan, hubungan kerja dalam Islam, dan kontrak dalam perspektif hukum Islam. Sub bab *kedua*, mengurai tentang buruh kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang terdiri; pengertian buruh kontrak, dasar-dasar hukum buruh kontrak, syarat-syarat buruh kontrak, hubungan kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003, perpanjangan dan pembaharuan PKWT, sanksi wanprestasi dalam PKWT, dan tentang perjanjian kerja yang terdiri dari bahasan pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur di dalam perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, jenis-jenis hubungan kerja, dan berakhirnya perjanjian kerja.

Bab IV berisikan analisis komparatif hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu, dengan analisis ini diharapkan dapat memberikan solusi pemecahan

permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu bagi pekerja/buruh kontrak sehingga tidak dirugikan oleh majikan atau sebaliknya, dan untuk mendapatkan kemaslahatan yang lebih baik bagi kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

Akhirnya kesimpulan dan saran-saran dari penelitian ini dituangkan dalam Bab V yang sekaligus merupakan Bab penutup.

BAB IV

ANALISIS PERBANDINGAN HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN

2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP KONSEP

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

A. Urgensi Pembaharuan Sistem Hukum tentang Perjanjian Kerja dalam

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonom yang bersifat individual dalam hubungan kerja, sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja secara khusus dan bersifat nasional, serta keberadaannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang umumnya dibuat pada zaman penjajahan Belanda. Mengingat begitu pentingnya keberadaan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja. Untuk menghindari kevakuman hukum, mau tidak mau sampai sekarang masih menggunakan peraturan perundang-undangan peninggalan masa sebelum kemerdekaan.

Mengingat keberadaan perjanjian kerja sebagai lembaga hukum bagi pekerja secara individu dalam memusyawarahkan tentang syarat-syarat kerja, hak-hak dan kewajibannya dengan pengusaha sebagai imbalan dari penunaian kerjanya untuk pengusaha dalam suatu proses barang maupun jasa, tidak dapat ditiadakan eksistensinya untuk berdampingan bersama-sama Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Perburuhan. Mengenai Perjanjian Perburuhan dan

Peraturan Perusahaan walaupun sudah relatif lama, keberadaannya telah diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan tersendiri.

Peraturan perundang-undangan produk kolonial Belanda yang mengatur tentang perjanjian kerja tersebut, yang tersebar dalam pelbagai peraturan, antara lain seperti dalam:

1. Kitab UU Hukum Perdata, khususnya Buku Ketiga, Titel VII A;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, khususnya Buku Kedua, Bab IV yang mengatur tentang Perjanjian Kerja bagi pelaut;
3. *Aanvulende planters regeling*, Stbl. 1938 Nomor 98 (Peraturan untuk Pegawai Staf Perkebunan);
4. *Arbeidsregeling Nijverheidsbedrijven*, Stbl. 1941 Nomor 467 jo Stbl. 1948 Nomor 63, (Peraturan Perburuhan di Perusahaan perusahaan); dan
5. *Panglong reglement*.

Peraturan perundang-undangan yang berasal dari produk zaman kolonial Belanda tersebut, dirasakan dalam hal *rechtgeest*, situasi, kondisi, falsafah, dan politik hukumnya, sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan masa kini. Peraturan tersebut latar belakangnya adalah dibuat di zaman kolonial Belanda, dan keberadaannya jelas untuk melakukan perlindungan terhadap perusahaan-perusahaan yang hampir sepenuhnya milik Belanda, selain itu asas yang dipakai dalam peraturan tersebut berbeda dengan falsafah bangsa Indonesia. Akibat dari kondisi yang demikian, dikhawatirkan akan dapat menimbulkan keragu-raguan kerja, keresahan bagi mereka yang melakukan hubungan kerja, sehingga keberadaan perangkat hukum peninggalan zaman kolonial tidak dapat dipakai

sebagai sumber hukum normatif. Karena ketenangan dalam hubungan kerja tidak terjamin, akan menimbulkan pula kurang terjaminnya produktivitas kerja dan akan berakibat pula terganggunya kelangsungan dan perkembangan dalam berusaha yang mau tidak mau akan mempengaruhi jalan pembangunan Nasional di Indonesia.

Seiring dengan laju dan berkembangnya pembangunan bangsa Indonesia, yang tentunya akan membawa pula kemajuan dan perkembangan di bidang hubungan kerja, yang pada mulanya merupakan hubungan yang sederhana dalam hubungan kerja atas pekerjaan yang bersifat sederhana pula, misalnya dalam usaha yang bersifat agraris dengan peralatan dan sifat kerjanya yang sederhana selanjutnya berubah menjadi hubungan dalam usaha perusahaan yang tentunya sifat dan lapangan kerjanya lebih kompleks dan dengan teknologi yang modern. Agar keberadaan sumber daya manusia sebagai modal utama dalam pembangunan Nasional dapat berdaya guna secara maksimal, perlu adanya landasan yuridis yang sesuai dengan perkembangan zaman. Begitu pula pembangunan hukum di bidang hubungan kerja khususnya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja yang bersifat nasional dan sesuai dengan tuntutan perkembangan di bidang hukum, khususnya pembaharuan hukum tentang perjanjian kerja, merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan.

Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam pembaharuan sistem hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja, antara lain tentang:

1. Pengertian perjanjian kerja

Dalam konsepsi yang ada seperti ditentukan pada Pasal 1601a KUH Perdata, ada dua hal yang perlu mendapat perhatian yaitu adanya salah satu pihak yang mengikatkan diri dan adanya hubungan yang subordinal, antara pihak penerima dan pemberi kerja.

2. Proses pembuatan

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang di buat secara perorangan, dalam pembuatannya asas kebebasan berkontrak yang menempatkan suatu kekuatan yang sama dalam tawar menawar. Namun karena kenyataan bahwa kedudukan kedua belah pihak dalam keadaan yang tidak sama dan seimbang dalam berbagai aspek kehidupannya, menjadikan proses *bargaining* tersebut suatu permainan yang tidak seimbang, dan sering timbulkan adanya ketidak berdayaan bagi penerima kerja untuk menerima syarat-syarat kerja yang di sodorkan oleh pemberi kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut.

3. Bentuk perjanjian kerja

Dalam pembaharuan hukum mendatang perlu mendapat perhatian tentang bentuk perjanjian kerja, yang sampai saat ini dilakukan secara lisan maupun tertulis. Untuk mendapatkan kepastian yang lebih konkret perlu diatur tentang keharusan bentuk perjanjian dalam bentuk tertulis.

4. Isi perjanjian kerja

Perlunya ditegaskan batasan-batasan yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian kerja, terutama pemberi kerja agar

materi tentang syarat yang sangat merugikan pihak pekerja diperhatikan, misalnya adanya klausula dalam masa hubungan kerjanya dan materi-materi lainnya yang sering tidak disadari akan sangat merugikan terutama pihak penerima kerja.

5. Upaya perlindungan

Perlu adanya upaya-upaya konkret dalam melaksanakan amanat konsitusional terutama dalam mewujudkan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk seluruh warga negara. Ketentuan mana akan melibatkan pihak ketiga (Administrasi Negara) dalam hubungan yang bersifat individual.

6. Ketentuan-ketentuan pokok dalam peraturan perundang-undangan tentang perjanjian kerja.

Dalam pembaharuan sistem hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja mendatang, hendaknya memuat tentang ketentuan-ketentuan pokok saja, dan mengenai penjabarannya didelegasikan kepada peraturan yang lebih rendah. Misalnya tentang macam-macam perjanjian kerja, jenis dan sifat perjanjian kerja serta tata cara pemuatan dan pemutusannya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.

B. Analisis Persamaan dan Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dimana pekerja selaku pencari kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja, merupakan pihak atau subyek yang membuat perjanjian kerja, dan merupakan pemenuhan syarat subyektif, selanjutnya syarat obyektifnya akan ditentukan dengan adanya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak (Pasal 50 UUKK).

Hubungan kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum, akan tetapi di dalam hubungan kerja terdapat karakteristik tersendiri yang membedakan dengan hubungan-hubungan hukum yang lain. Dengan demikian landasan yuridisnya pun yaitu perjanjian kerja harus juga mempunyai karakteristik tersendiri dengan syarat-syarat yang ada pada perjanjian biasa. Di dalam

hubungan kerja harus ada 4 (empat) unsur yang harus dipenuhi, yaitu adanya unsur pekerja, tertentu, di bawah perintah/service, waktu tertentu dan upah.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51). Perjanjian kerja dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52).

Di dalam hukum Islam sendiri mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan kepada sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹

Adapun model lisan atau pun tulisan, tidak ada pemaksaan, dan sesuai kemampuan, Islam memandang bahwa semuanya itu dapat dilaksanakan pada waktu akad. Karena pada prinsipnya hukum perjanjian dalam bermuamalah adalah akad.

Akad berasal dari kata kerja '*aqada, ya'qudu, 'aqdan, 'aqidun*, dan kalau jamak menjadi '*uqud* yang berarti ikatan atau ketetapan, misalnya lafadz '*aqdalbai* yang artinya menetapkan jual-beli.² Dalam kamus "al-Munawwir" akad diartikan menyimpulkan, mengikatkan tali, perjanjian (yang tercatat), dan kontrak..

¹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonom*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191.

² Zahri Hamid, *Asas-asas Muamalat tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat* (Yogyakarta :Departemen Agama Institut Agama Islam Negeri, t.t.), hlm. 12.

Menurut Ahmad Azhar Basyir, akad adalah suatu perikatan antara ijab dan kabul dengan cara yang dibenarkan syara', yang menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada obyeknya.³ Para pihak yang melakukan transaksi memiliki implikasi dalam pemenuhan hak dan kewajiban . oleh karena itu dalam Islam dikenal kaidah akad yang menyatakan: pada dasarnya akad adalah kesepakatan kedua belah pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji.⁴

Akad (perjanjian) dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti yang menurut jumhur ulama terdiri tiga aspek, yaitu *subyek akad*, *obyek akad*, dan *sigat akad*. Adapun di antara syarat-syarat akad adalah *ahliyyatul 'ada* dan *ahliyyatul wujub*.

Dalam ijab kabul tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri, yang diperlukan adalah saling rela (*'antaradin*), direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridaan dan berdasarkan makna pemilikan dan memepemilikkan.⁵

Oleh sebab itu, akad yang dilakukan dengan ijab kabul dengan tulisan juga dianggap sah dengan syarat kedu belah pihak berjauhan tempat atau orang yang melakukan akad itu bisu bahkan bagi orang yang bisu ini akadnya sah dengan

³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm, 65.

⁴ Asjmuni A. Rahman, *Qaidah-Qaidah Fiqih* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 12*, alih bahasa oleh Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), hlm. 49.

bahasa isyarat yang dipahami dari orang bisu. Untuk kesempurnaan akad disyaratkan hendaknya orang yang dituju oleh tulisan itu mau membaca tulisan tersebut.⁶

Selain dapat dengan lisan dan tulisan, akad juga dapat dilakukan dengan perantara. Utusan kedua belah pihak yang berakad, dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak lainnya. Jikia tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, akad sudah menjadi sah.⁷

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang hubungan kerja secara langsung tidak mengalami perbedaan dengan hukum Islam. Adapun yang menjadi akan berbeda adalah dalam pasal hubungan kerja tersebut tidak ada ketentuan-ketentuan halal dan haram apa yang diproduksi, hanya menyebut tidak mengganggu ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan undang-undang yang berlaku.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Di dalam UUKK diatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu, diantara kedua jenis perjanjian kerja tersebut akan membawa konsekuensi yuridis tertentu baik bagi pekerja maupun pengusaha, baik sebelum, sesaat maupun setelah hubungan kerja tersebut berakhir. Di dalam UUKK tersebut juga ditegaskan bahwa, perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Yang menjadi pegangan baik bagi pekerja terlebih lagi pengusaha adalah

⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, hlm. 49.

⁷ *Ibid.*, hlm. 50-51.

perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, bahkan dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak dengan tertulis dinyatakan sebagai perjanjian untuk jangka waktu tidak tertentu, ketentuan tersebut terutama berakibat dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka pihak pengusaha akan dibebani berbagai persyaratan, baik syarat formal maupun material, dengan disertai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha.

Dewasa ini ada kecenderungan bahwa pengusaha memakai landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja, dengan berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu, kecenderungan demikian umumnya untuk menghindari apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terutama yang dilakukan secara sepihak dari pengusaha, dihubungkan dengan kewajiban-kewajiban untuk meminta izin terlebih dahulu, permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang memakan waktu panjang dan berbelit-belit disertai dengan pembebanan kewajiban-kewajiban yang memberatkan bagi pihak pengusaha, seperti pembebanan kewajiban pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja/jasa maupun ganti kerugian yang menjadi kewajiban pengusaha, sebaliknya menjadi hak bagi pekerja.

Kecenderungan tersebut jelas akan merugikan kepentingan pekerja, akan hak-haknya yang seharusnya menjadi miliknya, ditambah lagi dengan kondisi semakin sulit dan sempitnya formasi kerja dibanding dengan semakin banyaknya persaingan angkatan kerja dalam mendapatkan pekerjaan, dengan demikian perlu adanya perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sebagai warga negara

Indonesia, seperti diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Kondisi demikian apabila tidak diantisipasi secara cepat dan tepat, dikhawatirkan akan menjadi gejolak sosial dan penghambat pembangunan nasional bangsa Indonesia, yang dewasa ini diharapkan dapat dimulai perbaikan dan pemilihan dalam berbagai bidang, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Untuk mengantisipasi permasalahan di atas, di dalam UUKK ini ditentukan tentang rambu-rambu, jenis, sifat, dan kegiatan apa saja yang dapat dilakukan hubungan kerja berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sehingga para pengusaha tidak seenaknya membuat dasar hukum dalam hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Kebijaksanaan tersebut seperti ditentukan dalam Pasal 59 ayat (1) UUKK yang menentukan bahwa:

- a. Perjanjian untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui;
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir, telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- f. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu kerja tertentu lama, pembaharuan perjanjian kerja

- waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- g. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
 - h. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Di dalam ketentuan tersebut juga ditentukan tentang larangan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dalam pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dikarenakan apabila masa percobaan kerja diterapkan oleh perusahaan, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang penuh hanya berlangsung 9 (sembilan) bulan saja, dalam hal PKWT dilangsungkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, hal demikian jelas akan merugikan bagi pihak pekerja.

Salah satu materi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menimbulkan kontroversi dan menyulut aksi protes dari berbagai kalangan terutama dalam hal ini diwakili oleh serikat buruh adalah tentang kontrak (perjanjian) kerja waktu tertentu.⁸ Istilah perjanjian waktu tertentu oleh kalangan serikat, aktivis dan media kemudian populer dengan buruh kontrak. Sebuah istilah untuk membedakan dengan kontrak kerja waktu tidak tertentu, atau buruh tetap.

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56).

⁸ Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor. Kep.100/Men/VI/2004, istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT; adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Ketentuan Pasal 56 di atas menjadi dasar hukum pembagian jenis kontrak kerja yang dilakukan oleh buruh ketika mengadakan perjanjian kerja. Namun demikian, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dengan perjanjian (kontrak) kerja waktu tertentu. Ada beberapa syarat yang harus dilewati, di antaranya adalah pekerjaan tersebut menurut jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Sedangkan yang termasuk jenis pekerjaan ini adalah:⁹

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun,
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman,
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah 'amal*, yakni sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹⁰ Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, sedangkan orang yang memberi pekerjaan disebut *musta'jir*.

Fiqih Islam membagi *ajir* (yang melakukan pekerjaan), menjadi dua macam, yaitu *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas*, adalah orang yang mencari upah untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu pula bagi seseorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja untuk mereka saja. Sedangkan *ajir musytarak*, adalah orang yang mencari upah untuk

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

¹⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonom*, cet. 2 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191.

melakukan pekerjaan tertentu tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang, *ajir musytarak* dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu tertentu.¹¹ Dengan adanya pembagian *ajir* tersebut, sebenarnya Islam juga mengenal adanya buruh kontrak dalam waktu tertentu, yaitu terdapat pada *ajir khas*, atau dengan kata lain Islam membolehkan perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam kontrak kerja yang tertuju kepada *ajir khas* (pekerja khusus), yang menjadi obyek adalah jasa yang diberikan dalam waktu yang diberikan dalam waktu yang disebutkan dalam kontrak sehingga dapat dikatakan jasa dan batas waktu menjadi obyek dalam klausul kontrak. Sehingga lama atau masa berlakunya kontrak harus disebutkan dan diterangkan. Apabila waktu tidak disebutkan dan diterangkan, kontrak akan dipandang rusak (*fasid*). Sebab faktor waktu dalam kontrak tersebut menjadi ukuran besarnya jasa yang diinginkan. Tanpa menyebutkan waktu yang diperlukan, obyek kontrak menjadi kabur.¹²

Untuk itu dalam konteks kontrak yang lebih khusus dalam hal ini perjanjian kerja mensyaratkan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi obyek perjanjian kerja.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat kerja itu dapat diperoleh dengan pembatasan waktu atau macam

¹¹ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf Ijarah Syirkah*, cet. 2 (Bandung: Al-Ma'arif 1987), hlm. 31.

¹² Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf*, hlm. 36.

kerja yang dilakukan. Manfaat kerja yang diperoleh dari *ajir khash* (pekerja khusus) pada umumnya ditentukan dengan pembatasan waktu bekerja. Sedangkan manfaat kerja dari *ajir mustarak* (pekerja umum) pada umumnya ditentukan dengan macam kerja yang harus diselesaikan.

3. Upah sebagai imbalan kerja harus diketahui dengan jelas. Berapa besarnya, apa wujudnya dan kapan diberikannya. Islam mengajarkan bahwa jika orang mengadakan perjanjian kerja dengan *ajir* (pekerja) hendaklah ditentukan berapa besar upahnya.¹³

Ketentuan buruh kontrak/PKWT adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus sebanding. Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu. Dalam hal ini telah menjadi jelas ketentuan dalam undang-undang mengenai pembahasan yang dimaksud tidaklah menyimpang dari ketentuan-ketentuan dan rumusan yang telah dibuat para ulama-ulama bidang muamalah.

Di dalam hukum Islam sendiri, beberapa ayat al-Qur'an memberi penegasan supaya sebuah perjanjian itu ditepati dengan baik. Hal ini selaras dengan ayat sebagai berikut:

14

¹³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi*, hlm. 193.

¹⁴ Al-Maidah (5): 1.

Jika waktu telah berakhir dan situasi dan kondisi telah berubah, ketentuan tentang jangka waktu tidak menjadi masalah ditetapkan untuk sebagai batas sebuah kontrak dalam pekerjaan. Hal ini dipertegas oleh ayat berikut:

15

Mengingat kajian tentang kontrak pekerjaan masuk dalam bidang muamalah maka perlu dirumuskan pengertian-pengertian awal sebelumnya. Di dalam Hukum Muamalah ada beberapa prinsip yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali apabila ada dalil al-Qur'an dan Sunnah Rasul yang melarangnya.
2. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
3. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat (bahaya) dalam kehidupan masyarakat.
4. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai-nilai keadilan, menghindari unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.¹⁶

Sementara itu ada kaidah yang semestinya dapat menjadi rujukan dalam melakukan kajian tentang kontrak yaitu:

17.

¹⁵ At-Taubah (9): 4.

¹⁶ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum*, hlm, 16.

¹⁷ Asjmuni A. Rahman, *Qaidah-Qaidah Fiqih* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

Dalam hukum Islam, kontrak dipandang telah terjadi jika memenuhi rukun dan syaratnya. Secara umum syarat-syarat kontrak dapat disimpulkan sebagai berikut:¹⁸

1. Tidak menyalahi hukum syari'ah yang ditetapkan.
2. Harus sama rida dan ada pilihan.
3. Harus jelas dan gamblang.

Kontrak berlaku selama jangka waktu yang telah ditentukan belum habis. Bila masa itu telah habis, kontrak dipandang telah berakhir, tidak berlaku lagi untuk masa berikutnya. Tanpa kontrak baru perjanjian dinyatakan berakhir, kecuali bila ada keadaan yang memaksa dilangsungkan. Kecuali karena habis masanya, kontrak dapat rusak bila terdapat cacat pada ketentuan tersebut, baik cacat yang terjadi sebelum atau sesudah kontrak diadakan.

Buruh kontrak/PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesungguhnya tidak melanggar prinsip-prinsip hukum perjanjian. Berbagai penentangan terhadap sistem kontrak (PKWT) ternyata akibat dari penyalahgunaan keadaan dimana kecenderungan perusahaan memakai sistem tersebut untuk segala pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Di samping itu hak-hak normatif lain seperti perlindungan, jaminan sosial kesehatan, upah dan berbagai tunjangan lain tidak diberikan sebagaimana mestinya. Hal inilah yang kemudian membuat kalangan buruh beranggapan sistemnya yang salah dan hal tersebut harus diperbaharui atau dengan kata lain harus ditolak.

¹⁸ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 2-3.

Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh di dalam keadilan Islam, seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapat upah dan gajinya.¹⁹ Prinsip keadilan ini memiliki landasan hukum

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ²⁰

21

Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan pengusaha dan buruh. Penganiayaan terhadap buruh, berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja buruh, sedangkan yang dimaksudkan dengan penganiayaan terhadap pengusaha yakni, pengusaha dipaksa buruh untuk membayar upah buru melebihi dari kemampuan pengusaha.

Dalam al-Qur'an disebutkan bahwa penghormatan terhadap perjanjian adalah hukumnya wajib, melihat pengaruhnya yang positif dan perannya yang besar dalam memelihara perdamaian dan melihat urgensinya dalam mengatasi kemusykilan. Menyelesaikan perselisihan dan menciptakan kerukunan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ²²

¹⁹ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, dkk. (Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 403.

²⁰ Al-Baqarah (2): 279.

²¹ An-Nahl (16): 90.

²² Al-Maidah (5): 1.

Dalam bentuk apapun pelanggaran terhadap janji dianggap sebagai dosa besar yang perlu diberi sanksi dan kemurkaan:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَمْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ²³

Di dalam al-Qur'an ditegaskan bahwa janji dengan siapapun terdapat kewajiban untuk menepatinya:

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتَمُّوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مَدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ²⁴

Menurut penyusun sebaik apapun peraturan undang-undang apabila pelaksanaan di lapangan bertolak belakang dengan yang seharusnya, hal tersebut tentu memerlukan fungsi pengawasan. Pada fungsi ini sebenarnya pemerintahlah yang harus memainkan peran yang besar sebagai sisi lain dari upaya perlindungan. Pengawasan kegiatan ketenagakerjaan disini termasuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun yang menjadi perbedaan adalah, di dalam hukum Islam tidak ada ketentuan, atau pemaksaan dalam melakukan perjanjian (akad) dibuat secara tertulis. Bahasa apapun asal dapat dipahami oleh pihak-pihak yang bersangkutan, dapat digunakan asal dapat menunjukkan keridaan dan berdasarkan makna pemilikan dan memperlakukan, sedangkan di dalam Pasal 57 ayat (1) UUKK ditentukan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

²³ As-Saff (61): 2-3.

²⁴ At-Taubah (9): 4.

Juga yang berkaitan dengan jangka waktu, di dalam Islam tidak ada batasan. Sedangkan dalam Pasal 59 ayat (4) UUKK ada batasan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dari beberapa hal penting di atas, dapat dilihat beberapa keuntungan diaturnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diantaranya adalah:

1. Memberikan perlindungan hukum bagi pihak yang melakukan perjanjian kerja, baik pekerja maupun majikan;
2. Memberikan kepastian hukum terhadap proses perjanjian kerja, untuk meminimalisir penyelewengan-penyelewengan yang disebabkan oleh salah satu atau kedua belah pihak;
3. Dengan adanya peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, para pekerja dituntut memiliki *skill* yang baik, profesionalitas dalam bekerja, dan disiplin yang tinggi;

Selain dari beberapa keuntungan di atas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga memberikan dampak negatif yang merugikan, terutama bagi para pekerja, di antaranya:

1. PKWT dianggap berpihak kepada para pengusaha, ada kecenderungan bahwa pengusaha memakai landasan hukum dalam melakukan hubungan kerja, dengan berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu, kecenderungan demikian umumnya untuk menghindari apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terutama yang dilakukan secara sepihak dari

pengusaha, dihubungkan dengan kewajiban-kewajiban untuk meminta izin terlebih dahulu disertai dengan pembebanan kewajiban-kewajiban yang memberatkan bagi pihak pengusaha, seperti pembebanan kewajiban pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja/jasa maupun ganti kerugian yang menjadi kewajiban pengusaha, sebaliknya menjadi hak bagi pekerja.

2. Adanya penyalahgunaan keadaan, dimana pengusaha atau perusahaan cenderung memakai sistem PKWT untuk segala pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Kenyataan di lapangan tidak sedikit perusahaan yang membelokkan aturan demi keuntungan sepihak. Sehingga buruh sebagai tenaga kerja menjadi korban atas sistem yang seharusnya dapat berjalan dan memuaskan semua pihak tersebut tidak terjadi. Di samping itu hak-hak normatif lain seperti perlindungan, jaminan sosial kesehatan, upah dan berbagai tunjangan lain tidak diberikan sebagaimana mestinyakenyataan di lapangan tidak sedikit perusahaan yang membelokkan aturan demi keuntungan sepihak.
3. Seringkali terjadi penyelewengan masa percobaan oleh para pengusaha, memaksimalkan target produksi tetapi dengan upah yang minimal.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal.
- b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).

- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:
- a. Meninggalnya pengusaha ; atau
 - b. Beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Ayat (1) pada poin a, dapat diartikan dalam Islam disebutkan persetujuan *ijarah* berhenti karena meninggalnya orang yang bekerja yang disewa namun tidak dapat batal karena meninggalnya tuan yang menyewa.²⁵ Untuk meninggalnya tuan yang menyewa sesuai dengan Pasal 61 ayat (2-4), dimana tidak ada perhentian kerja, tapi pengalihan hak majikan terhadap ahli warisnya.

Ayat (1) pada poin b, dapat diartikan dalam Islam bahwa pembatalan perjanjian dapat dilakukan apabila jangka waktu perjanjian telah berakhir. Sebagaimana Firman Allah SWT:

26

Dari ketentuan ayat di atas, khususnya dengan kalimat “penuhilah janji pada batas waktunya”, terlihat bahwa kewajiban untuk memenuhi perjanjian itu hanya sampai batas waktu yang telah diperjanjikan, dengan demikian setelah berlalunya waktu yang diperjanjikan maka perjanjian itu batal dengan sendirinya.²⁷

²⁵ A. Rahman I Doi, *Muamalah (Syariah III)*, alih bahasa oleh Zaimudin dan Rusydi Sulaiman, cet. 1 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 44.

²⁶ At-Taubah (9): 4.

²⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, hlm. 5.

Ayat (1) pada poin c, juga dapat diartikan dalam Islam bahwa persetujuan *ijarah* dapat dibatalkan ruang kerja ditutup oleh aturan pemerintah yang berkuasa.²⁸ Pemerintah di sini dapat diartikan dengan pengadilan.

Di samping itu pembatalan pada kontrak dapat terjadi karena tidak terpenuhinya unsur-unsur sukarela antara pihak-pihak yang bersangkutan. Dalam kaidah usul fiqih disebutkan:

29

4. Sanksi Wanprestasi

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62).

Di dalam hukum Islam sendiri memberi penegasan supaya sebuah perjanjian itu ditepati dengan baik. Hal ini selaras dengan ayat sebagai berikut:

30

²⁸ A. Rahman I Doi, *Muamalah*, hlm. 44.

²⁹ Asjmuni A. Rahman, *Qaidah-Qaidah Fiqih* (Jakarta: Bulan Bintang, 1976), hlm. 44.

Adapun yang dimaksud dengan akad atau perjanjian adalah janji setia kepada Allah SWT, dan juga meliputi perjanjian yang dibuat oleh manusia dengan sesama manusia dalam pergaulan hidupnya sehari-hari.

Dari ketentuan hukum di atas dapat dilihat, bahwa apapun alasannya merupakan suatu perbuatan melanggar hukum, dan apabila seseorang itu telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar hukum, maka kepada pelakunya dapat dijatuhkan sesuatu sanksi. Penjatuhan sanksi tersebut dengan alasan melanggar perjanjian atau yang dalam istilah lain dinamakan dengan “wanprestasi”.³¹

Dalam Pasal 62 UUKK tentang sanksi wanprestasi secara langsung tidak mengalami perbedaan dengan hukum Islam. Hanya saja kalau di dalam Pasal 62 dijelaskan mengenai sanksinya yaitu sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

5. Hak Buruh atas Upah

Pada prinsipnya, segala yang menjadi kewajiban pengusaha/majikan adalah segala yang menjadi hak pekerja/buruh, dan hak pengusaha/majikan adalah apa yang menjadi kewajiban pekerja/buruh.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

³⁰ Al-Maidah (5): 1.

³¹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, hlm. 2.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 Angka 30). Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88).

Mengenai balasan atau imbalan kerja, Islam telah menetapkan suatu kaidah. Hal tersebut sebagaimana dalam al-Qur'an, bahwa sesungguhnya Allah menyediakan bagi amal perbuatan manusia. Balasan tersebut diberikanNya dengan penuh dan cermat. Sedemikian cermatnya sehingga amal perbuatan yang hanya sebesar zarrah tidak disia-siakan, tidak dikurangi apalagi dilupakan. Firman Allah SWT:

32

: Balasan bagi sebuah amal pekerjaan merupakan unsur penting, dan merupakan faktor penguat yang esensial bagi segala pengorbana dan jerih payah yang telah dilakukannya.³³

Pada dasarnya upah atau gaji yang diberikan majikan/pengusaha kepada pekerja/buruh bukanlah kebaikan hati dari majikan/pengusaha, akan tetapi merupakan nilai atau balasan yang diperoleh atas pekerjaan. Firman Allah SWT.

34

Terdapat perbedaan di dalam penentuan upah kerja. Menyangkut penentuan upah kerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum dalam

³² Az-Zalzalah (99): 7-8.

³³ Izzuddin al-Khattib at-Tamimi, *Nilai Kerja Dalam Islam*, Penerjemah: Abdul Rasyid Shiddiq, cet. 2 (Solo: Pustaka Mantiq, 1993), hlm. 94.

³⁴ Fussilat (41): 8.

ketentuan al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat an-Nahl (16): 90:

35

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut panulis dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.³⁵

Islam mengakui adanya perbedaan upah diantara berbagai pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serat bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Sebagaimana firman Allah:

37

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apa pun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah.³⁸

³⁵ An-Nahl (16): 90

³⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, hlm. 157.

³⁷ An-Nisa' (4): 32.

³⁸ M. Abdul Mannan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, alih bahasa oleh M. Nastangin (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), hlm. 117-118.

Ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja ia menegaskan “transaksi jual-beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi jual-beli tersebut. Begitu juga pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *ajir* dan *musta'jir*. Jika keduanya telah sepakat atas satu upah , sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajru al-musamma*), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Dan jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah, mak keduanya terikat dengan apa yang dikatakan oleh para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajru al-misl*). Hanya saja upah ini tidak bersifat abadi, namun terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati oleh keduanya, atau dengan pekerjaan yang disepakati untuk dikerjakan. Jika masanya telah berakhir, atau pekerjaannya telah selesai, maka ia mulai lagi ketentuan baru terhadap manfaat tenaga ketika melakukan ketentuan upah.³⁹

Yusuf Qardhawi, memberikan penekanan dalam pembayaran upah bahwa majikan perlu memperhatikan:

- a. Nilai kerja, karena tidak mungkin menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal asalan, serta yang ahli dengan yang bukan ahli.
- b. Sesuai dengan kebutuhan, setiap manusia memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi, dari sandang, papan, pangan, transport, pengobatan dan segala hal yang harus dipenuhi.⁴⁰

³⁹ M. Abdul Mannan, *Ekonomi Islam*, hlm. 117-118.

⁴⁰ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa oleh Zainal Arifin, cet. 2 (Jakarta: Gema Insani Perss, 1997), hlm. 233.

Menentukan upah sepenuhnya pada mekanisme pasar tenaga kerja, tanpa ada kontrol sangat berbahaya. Mengingat kecenderungan yang terjadi dewasa ini, bahwa para pengusaha/majikan sudah jarang sekali memperhatikan kebutuhan para pekerjanya, dan lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri di atas kesengsaraan orang lain (pekerja).

Maka untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan dan dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pihak negara (dalam hal ini dilaksanakan oleh Pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu negara.

Untuk hal ini kiranya perlu campur tangan Pemerintah untuk mengatur ketentuan upah minimum tenaga kerja. Penentuan upah minimum tenaga kerja ini hendaknya haruslah didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha, dengan perkataan lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja tersebut haruslah berdasarkan kepada realitas yang ada (bukan hanya berdasarka perkiraan di atas meja).⁴¹

⁴¹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian*, hlm. 159.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, kajian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengertian buruh kontrak/PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam perjanjian.

Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus sebanding. Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu.

Dalam perspektif hukum Islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena obyek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman batas waktu dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian, sehingga pencantuman jangka waktu dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar. Adanya jangka waktu justru membuat sebuah kontrak menjadi jelas.

Kontroversi yang terjadi adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah karena

adanya penyalahgunaan keadaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dimana memakai pasal perjanjian kerja waktu tertentu (sistem kontrak) untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap). Di samping itu pemenuhan hak-hak normatif, perlindungan dan pengawasan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Apabila dilaksanakan dengan konsisten dan segala bentuk penyelewengan ditindaklanjuti sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka kontroversi tersebut tidak akan muncul.

B. Saran

Melalui *maqashid al-syariah*, ada beberapa hal penting yang bisa ditawarkan dalam merumuskan fiqh ketenagakerjaan. *Pertama*, undang-undang ketenagakerjaan (UUKK) harus berlandaskan pada prinsip kemaslahatan manusia. *Kedua*, UUKK harus menjadikan para pekerja sebagai orang yang sadar dengan hak dan kewajibannya sehingga mampu menunaikan pekerjaannya secara tulus dan dapat menikmati hasilnya. *Ketiga*, UUKK harus benar-benar memperhatikan aspek keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan buruh/pekerja, baik selama bekerja ataupun sesudah pensiun. *Keempat*, UUKK harus memberikan sisi edukatif bagi buruh/pekerja sehingga menjadikan mereka lebih kreatif dan maju.

Perlu adanya usaha pemerintah dalam peningkatan kesadaran pekerja melalui penyuluhan dan pembinaan dalam rangka meningkatkan pemahaman tenaga kerja terhadap perjanjian kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok Al-Qur'an/Tafsir

Hamka, *Tafsir al-Azhar* Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984.

Maragi, Ahmad Mustafa al-, *Tafsir al-Maragi*, alih bahasa oleh Bahruin Abu Bakar, Hery Noer Aly dan Anshari Umar Sitanggal Semarang: Toha Putra 1993.

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: Departemen Agama RI, 1997.

B. Kelompok Hadis

Abu Dawud, *Sunan Abi Dawud*, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, cet. 2, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

C. Kelompok Fiqh/Ushul Fiqh

Abdurrahman, Asjmuni, *Qaidah-Qaidah Fiqih*, Jakarta: Bulan Bintang, 1976.

Anwar, Syamsul, "Teori Kausa dalam Hukum Perjanjian Islam: Suatu Kajian Asas Hukum", *Jurnal Penelitian Agama*, No 21. Th VIII, Januari-April 1999.

Attami, Izzudin Khatib, *Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Fikhati Aneska, 1992.

Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam tentang Wakaf Ijarah Syirkah*, cet. 2, Bandung: Al-Ma'arif, 1987.

_____, *Refleksi Aatas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonom*, cet. 2, Bandung: Mizan, 1994.

_____, *Asas-asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: UII Press, 2000.

_____, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, cet. 1, Yogyakarta: BPFE, 1978.

Budiono, Abdul Rachman, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grafindo, 1997.

Doi, A. Rahman I, *Muamalah (Syariah III)*, alih bahasa oleh Zaimudin dan Rusydi Sulaiman, cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

Fikri, Ali, *al-Mu'amalat al-Madiyyah wa al-Adabiyyah*, Mesir: Matba'ah Mustafa al-Babi al-Halabi wa Auladuh, 1357 H/1938 M.

Hamid, Zahri, *Asas-asas Muamalat tentang Fungsi Akad dalam Masyarakat* Yogyakarta: Departemen Agama Institut Agama Islam Negeri, t.t.

- Jaziri, Abd ar-Rahman al-, *Fiqh al-Mazahib al-Arba'ah*, Beirut: Dar al-Fikr, 1991.
- Kaaf, Abdullah Zakiy al-, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Khallaf, Abdul Wahhab, *Ilmu Ushul Fiqh*, alih bahasa Masdar Helmy, Bandung: Gema Risalah Press, 1996.
- Mubarak, Muhammad al-, *Nizam al-Islam al-Iqtisadi Mabadi wa Qawa'id 'Ammah*, Beirut: Dar al-Fikr, 1972.
- Muhammad dan Alimin, *Etika dan Pertindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, cet. 1, Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2004.
- Mujieb, M. Abdul, dkk, *Kamus Istilah Fiqh*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994.
- Mannan, M. Abdul, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktik*, alih bahasa M. Nastangin, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.
- Nabhani, Taqiyuddin an-, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif; Prespektif Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid. Cet. 4, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, dkk., Jakarta: Robbani Press, 1997.
- _____, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa oleh Zainal Arifin, cet. 2, Jakarta: Gema Insani Perss, 1997, hlm. 233.
- Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: Al-Ma'arif, 1997.
- Siddieqy, Hasbi ash-, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Tamimi, Izzuddin al-Khattib at-, *Nilai Kerja Dalam Islam*, Penerjemah: Abdul Rasyid Shiddiq, cet. 2, Solo: Pustaka Mantiq, 1993.

D. Kelompok Lain-lain

- Budiono, Abdul Rachman, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Grafindo 1997.
- “Buruh dan Investasi Sama-sama Penting,” <http://www.kompas.com/komunitas/index.htm>, akses Jum'at, 16 Maret 2007.
- “Buruh Kontrak Hanya Untungkan Pengusaha,” <http://www.interaktif.com/.html>, akses Jum'at, 16 Maret 2007.

- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan*, disusun oleh Tim Redaksi Fokusmedia, Bandung: Fokusmedia, 2006.
- Kartasapoerta, G. dan Rience G. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1982.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan-Peraturan Perusahaan*, Bandung: Bandar Maju, 1999.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, Bandung: Alumni Bandung, 1982.
- Muharam, Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Aditya, 2006.
- Munawwir, A. W., *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.
- Poerwadarminta, W. J. S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976.
- “Status Tenaga Kerja Kontrak Tidak Jelas,” <http://www.kompas.com/fokus/index.htm>, akses Jum’at, 16 Maret 2007.
- Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Jambatan, 1990.
- _____, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. 10, Jakarta: Jambatan, 1992.
- Soetami, A. Siti, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2001.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, cet. II, Bandung: Alumni Bandung, 1977.
- _____, *Hukum Perjanjian*, cet. IV, Jakarta: Intermasa, 1979.
- Subekti, R., R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradya Paramita, 2004.
- Sudono, Agus, *Perburuhan Dari Masa Ke Masa*, Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1997.
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- “UU No. 13/2003 'kebiri' pekerja,” *Pikiran Rakyat*, 9/8/2004.

Lampiran I

TERJEMAHAN

Bab	Hlm	FN	Terjemah
I	5	9	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
	5	10	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
	15	33	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
	15	34	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan di bacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hokum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
	16	36	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
	16	38	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
III	35	7	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
	36	11	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu menkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

37	13	Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh mereka mendapatkan pahala yang tidak putus-putusnya.
37	14	Yang aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan karena aku lalu berkhianat, dan orang yang membelikan barang pilihan, lalu ia makan kelebihan harganya , serta seorang yang mengontrak pekerja tersebut menunaikan transaksinya sedangkan upahnya tidak dibayar.
37	17	Allah tidak membebani seorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
39	21	Bayarlah upah buruh sebelum keringatnya kering.
39	23	Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawabannya, seorang imam bertanggung jawab kepada rakyatnya dan akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang laki-laki pemimpin dalam keluarganya dan akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang perempuan bertanggung jawab pada suaminya dan akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang buruh bertanggung jawab pada tuannya dan akan dimintai pertanggung jawabannya.
44	39	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.
44	40	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan di bacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hokum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.
44	42	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.

	45	44	Perdamaian antara umat Islam itu boleh, kecuali perdamaian yang menghalalkan perkara haram, atau mengharamkan perkara halal “umat Islam, tetap berjalan di atas perjanjian mereka (yang diperbolehkan oleh agama).
	45	45	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
	47	49	Tulisan itu sama dengan ucapan.
	47	50	Isyarat orang bisu itu sama dengan penjelasan dengan lisan.
IV	94	14	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
	95	15	Kecuali orang-orang musyrik yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatupun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang menyusui kamu, maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang bertakwa.
	95	17	Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
	97	20	Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.
	97	21	Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
	97	22	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
	98	23	Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa yang tidak kamu kerjakan.
	98	24	Kecuali orang-orang musyrik yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatupun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang menyusui kamu, maka terhadap

			mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang bertakwa.
101	26		Kecuali orang-orang musyrik yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatupun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang menyusui kamu, maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang bertakwa.
102	29		Hukum pokok pada akad adalah kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan akad dan hasilnya apa yang saling ditentukan dalam akad tersebut.
102	30		Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu...
104	32		Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat darrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan seberat darrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.
104	34		Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh mereka mendapatkan pahala yang tidak putus-putusnya.
105	35		Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.
105	37		Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya.

Lampiran II

BIOGRAFI TOKOH DAN ULAMA

1. **Imam Al-Bukhāri.** Nama lengkap beliau Abu Abdillah Muhammad Ibn Ismā'il Ibn Muqhirah al Jufi, lahir di Bukhara pada tahun 194 H/ 810 M. Imam al-Bukhāri memiliki daya hafalan yang sangat kuat dalam bidang hadis, ketika masa kanak-kanak beliau sudah bisa untuk menghafal hadis sebanyak 70.000 hadis lengkap dengan sanadnya, dapat mengetahui hari lahir dan hari wafat serta tempat-tempat perawi hadis, yang kemudian beliau catat. Beliau merupakan orang pertama yang menyusun kitab hadis yang terkenal dengan kitab Sahih Bukāri, yang di susun dalam waktu 15 tahun, dalam kitab tersebut berisikan 7.297. hadis. Diantara karya-karya beliau yang lain adalah al-Mabsut al-Qirā'at al-Khalfal Iman, at-Tafsir al-Kabir dan lain sebagainya. Beliau wafat pada tahun 156 H.
2. **As-Sayyid Sabiq.** Nama lengkap As-Sayyid Sabiq Muhammad At-Tihamy, At-Tihamy merupakan gelar keluarga yang menunjukkan daerah asal keluarga. Beliau lahir pada tahun 1915. Asy-Sayyid Sabiq pada usia 10-11 tahun telah mampu untuk menghafalkan al-Qur'an dengan baik, pendidikan beliau habiskan di al-Azhar Mesir, mulai dari tahassus sampai perguruan tinggi. Diantara guru-guru beliau yang masyhur adalah Syeikh Muhammad Syaltut dan Syeikh Tahir ad-Dinari.
3. **DR. TM. Hasbi Ash-Shiddieqy.** Lahir 10 Maret 1904 di Loksumawe. Belajar pada pesantren yang di pimpin oleh ayahnya, serta di beberapa pesantren lain. Beliau banyak mendapatkan bimbingan dari ulama' Muhamadiyah bin Salim al- Kailili. Pada tahun 1927, beliau belajar al-Irsyad Surabaya yang dipimpin oleh ustad Umar Hubies, kemudian pada tahun 1928 memimpin pesantren al-Irsyad di Loksumawe, beliau giat dalam berdakwah di Aceh, mengembangkan faham "Tajdid" serta memberantas faham bid'ah dan kuraffa' pada tahun 1930 beliau diangkat menjadi direktur Mu'allimin Muhamadiyah Kotaraja di HIS dan Mulo Muhamadiyah ketua Jong Islaminte Bond Aceh Utara. Pada tahun 1940-1942 beliau membuka akademi Bahasa Arab dan pada zaman penjajahan Jepang menjadi anggota Pengadilan Agama di Aceh. Anggota Syu Sangi Kaiden Cvo Sangi ju di Bukit Tinggi. Karir beliau sebagai pendidik antara lain Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Sultan Agung Semarang, Guru Besar dan Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (1960), Beliau juga termasuk Guru Besar UII Yogyakarta dan Rektor Universitas al-Irsyad Solo (1963-1968) selain itu beliau menjadi wakil ketua lembaga Penerjemah dan Penafsir al-Qur'an Departemen Agama, Ketua Lembaga Fiqih Islam Indonesia (LEFISI). Anggota IFTTA' Wal TARJIH DPP al-Irsyad dan terakhir pada tanggal 22 Maret 1975, Beliau mendapat gelar Honoris Causa dalam ilmu Syari'ah dari Universitas Islam Bandung (UNISBA), beliau wafat pada tanggal 9 Desember 1975.

4. **Ahmad Azhar Basyir.** Lahir di Yogyakarta pada tanggal 21 November 1928. Menamatkan sekolah rakyat Muhammadiyah di Suronatan Yogyakarta tahun 1940, menamatkan Madrasah di Kauman Yogyakarta tahun 1944, mengikuti pelajaran di Madrasah Salifiyah Pondok Pesantren Termas, Pacitan Jawa Timur tahun 1942/1943, menamatkan madrasah mubalighin III (Tabligh School) Muhammadiyah di Yogyakarta pada tahun 1946. mulai bulan Mei 1946 bergabung dalam Kesatuan TNI Hisbullah Batalion 36 di Yogyakarta, tamat tahun 1952. Melanjutkan belajar di Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) Yogyakarta, dan menyelesaikan Doktor 1 tahun 1956. bulan Oktober 1957 bertugas belajar di Irak, dan hanya dapat mengikuti kuliah di Fakultas Adab (sastra) Jurusan Sastra Arab Universitas Baghdad selama setahun. Bulan September meninggalkan Baghdad, pindah ke Mesir, memperoleh master dalam 'ulum Islamiyah Jurusan Syariah dari Fakultas Darul Ulum, Universitas Kairo, dengan judul Tesis "Nizam al-Miras fi Indonesia, Bainal 'Urf wa Syariah al-Islamiyah" (Sistem waris di Indonesia, menurut hokum adapt dan hukum Islam). Sejak tahun 1968 menjadi staf edukatif di Universitas Gajah Mada Yogyakarta dalam Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam, dan Filsafat Islam hingga sekarang. Di samping itu juga menjadi tenaga pengajar tetap di Universitas Islam Indonesia, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Surakarta, dan Malang. Dosen tidak tetap Pasca Sarjana IAIN Sunan Kalijaga dalam Mata Kuliah Filsafat Islam dan Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia bidang Ilmu Hukum dan Mata Kuliah Aliran Pikiran Islam. Jabatan lain yang disandang adalah menjadi anggota tetap Akademi Fikih Islam OKI (wakil Indonesia), salah satu ketua Bank Muamalah Indonesia, dan ketua pimpinan pusat Muhammaditah periode 1990-1995.
5. **Asjmuni A. Rahman.** Lahir di kota Yogyakarta pada tanggal 10 Desember 1931. Dosen Fakultas Syari'ah IAIN (sekarang UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jabatan yang pernah dipegangnya ialah: Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah periode tahun 1960-1972; Dekan Fakultas Syari'ah periode tahun 1981-1985; Wakil Rektor II IAIN (sekarang UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta periode tahun 1993-1994. Beliau dikenal sebagai ahli hukum Islam. Karya-karyanya antara lain: *Qaidah-qaidah Fiqih; Metode Penetapan Hukum Islam; Pengantar kepada Jihad.*
6. **R. Subekti.** Lahir pada tanggal 14 Mei 1914 di Solo, jenjang pendidikan yang pernah beliau tempuh antara lain HIS, HBS dan RH pada awalnya beliau bekerja sebagai guru di SMT Islam di Solo dan RUJ Semarang, kemudian menjabat sebagai wakil Land Raad dan Tio Hodzlin di Semarang diantara karya beliau adalah, Kamus Hukum, Pokok Hukum Perdata dll.

Lampiran III

CURRICULUM VITAE

Identitas Diri:

Nama : Khusnan Iskandar
Tempat/ Tgl. Lahir : Lamongan, 03 Mei 1984
Alamat Asal : Morogo, Rt/Rw 06/05, Putatkumpul, Turi, Lamongan

Orang Tua/Wali:

Nama Ayah : H. Thoha Ma'ruf
Nama Ibu : Hj. Sugiati
Alamat : Morogo, Rt/Rw 06/05, Putatkumpul, Turi, Lamongan
Pekerjaan : Wiraswasta

Riwayat Pendidikan:

1. Pendidikan Formal

- a. TK Pertiwi Jeketro 1990
- b. MI Miftahul Ulum 1996
- c. MTs Mambaus Sholihin 1999
- d. MA Mambaus Sholihin 2002
- e. Universitas Islam Negeri Fakultas Syari'ah Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum Sunan Kalijaga Yogyakarta, Angkatan 2003

2. Pendidikan Non-Formal

- a. Ponpes Mambaus Sholihin 2002