

BAB II

GAMBARAN UMUM ETIKA BISNIS ISLAM DAN KONTRAK KERJA

A. Etika Bisnis Islam

Kedudukan etika dalam kehidupan manusia menempati tempat yang penting, sebagai individu, kelompok, masyarakat dan bangsa. Istilah etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Kata Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti : tempat tinggal yang biasa ; padang rumput, kandang habitat; kebiasaan, adat ; akhlak, watak; perasaan sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (*ta etha*) artinya adalah adat kebiasaan. Arti terakhir inilah yang menjadi latar belakang bagi terbentuknya istilah “etika” yang oleh filsuf Yunani besar Aristoteles (384-322 S.M.) sudah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Jadi, jika kita membatasi diri pada asal-usul kata ini, maka “etika” berarti : ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan.²³

Secara terminologis, K. Bertens membagi etika ke dalam beberapa pengertian. *Pertama*, kata etika bisa dipakai dalam arti : nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Dalam art lain, pengertian pertama bisa diartikan sebagai sistem nilai. *Kedua*, “etika” merupakan kumpulan asas atau nilai moral. Maksud dari pengertian ini adalah kode etik. *Ketiga*, “etika” mempunyai arti sebagai ilmu tentang yang baik atau buruk. Bisa dikatakan sebagai ilmu apabila kemungkinan-kemungkinan etis

²³ K. Bertens, *Etika*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama), hlm. 4.

(asas-asas dan nilai-nilai tentang yang dianggap baik dan buruk) menjadi bahan refleksi bagi suatu penelitian sistematis dan metodis. Etika sebagai ilmu dapat membantu juga untuk menyusun kode etik. Pengertian ketiga ini sering disebut “filsafat moral”.²⁴

Menurut Magnis Suseno, etika adalah sebuah ilmu dan bukan sebuah ajaran. Sedangkan hal yang memberi manusia tentang bagaimana harus menjalani hidup adalah moralitas. Sedangkan etika justru hanya melakukan refleksi kritis atas norma atau ajaran moral tersebut. Moralitas adalah petunjuk konkret yang siap pakai tentang bagaimana manusia harus hidup. Sedangkan etika adalah perwujudan atau pengejawantahan secara kritis dan rasional ajaran moral yang siap pakai. Meskipun demikian, keduanya memiliki fungsi yang sama yaitu memberi orientasi bagaimana dan kemana kita harus melangkah dalam hidup.²⁵

Perlu diperhatikan juga bahwa etika berbeda dengan moralitas. Moralitas dipahami sebagai sebuah ajaran tentang perilaku yang baik dan buruk. Sedangkan etika perlu dipahami sebagai sebuah ilmu pengetahuan tentang kesusilaan yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Moralitas mengatakan bagaimana kita harus hidup, tetapi etika mau mengerti mengapa kita harus mengikuti moralitas tertentu atau bagaimana kita dapat mengambil sikap yang bertanggungjawab berhadapan dengan berbagai moralitas.²⁶

²⁴ *Ibid*, hlm. 6

²⁵ Burhanuddin Salam, *Etika Sosial : Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1997), hlm. 1-2.

²⁶ Andy Kirana, *Etika Bisnis Konstruksi*, (Yogyakarta : Kanisius, 1996), hlm. 18

Sasaran etika adalah moralitas, yaitu suatu istilah yang dipakai untuk mencakup praktek dan kegiatan yang membedakan apa yang baik dan apa yang buruk, terpuji, atau tercela, membahas masalah benar atau salah, wajar atau tidak, tepat atau tidak, dan bertanggungjawab atau tidak, dan karenanya diperbolehkan atau tidak, dari perilaku manusia. Selanjutnya etika bisnis membahas hal tersebut dalam kaitannya dengan kenyataan konsep dan etika bisnis Islam.

Secara terminologis, arti kata etika sangat dekat pengertiannya dengan istilah - Al-Qur'an *al-khuluq*. Untuk mendeskripsikan konsep kebijakan, Al-Qur'an menggunakan sejumlah terminology sebagai berikut : *khair, bir, qist, 'adl, haqq, ma'ruf dan taqwa*.²⁷

Adapun tema yang berhubungan dengan etika dalam Al-Qur'an secara langsung adalah *Al-khuluq* dari kata dasar *khaluqa-khuluqan*, yang berarti tabi'at, budi pekerti, kebiasaan, kesetiaan, kepriwiraan. Kata dasar *khuluq* yaitu *khaluqa* sangat berdekatan sekali dengan kata dasar *khalaaqa-khalaqan* yang berarti menjadikan, menciptakan. Dari kata *khalaaqa* berubah-ubah bentuknya menjadi *khaliq* yang menciptakan dan *al-makhlul* yang berarti yang diciptakan. Sedangkan dari *khaluqa-khuluq* perubahannya menjadi *al-akhlaq* yang kemudian dikenal menjadi sebuah ilmu yang berdiri sendiri.²⁸

²⁷ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), hlm. 6

²⁸ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta : YKPN, 2002), hlm. 38.

Dalam konteks etika sebagai ilmu yang mempelajari tentang moralitas, penting dipaparkan mengenai tiga pendekatan penting, yakni :²⁹

a. Etika Deskriptif

Etika deskriptif melukiskan tingkah laku moral dalam arti luas, misalnya adat kebiasaan, anggapan-anggapan tentang baik dan buruk, tindakan-tindakan yang diperbolehkan atau tidak. Etika deskriptif mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan atau subkultur tertentu, dalam suatu periode sejarah dan sebagiannya. Karena hanya sebatas melukiskan, etika ini tidak memberikan penilaian.

b. Etika Normatif

Berbeda dengan etika deskriptif, etika normatif melibatkan diri dengan mengemukakan penilaian tentang perilaku manusia. Etika normatif dapat dibagi lebih lanjut menjadi :*Pertama*, etika umum yang memandang tema-tema umum atau menjadi objek penyelidikan etika umum, seperti apa itu norma etis? Mengapa norma moral mengikat kita? Dan lain sebagainya. *Kedua*, etika khusus yang berusaha menerapkan prinsip-prinsip etis yang umum atas perilaku manusia yang khusus.

c. Meta Etika

Merupakan jenis etika yang mempelajari lebih dalam tentang asumsi dan investigasi terhadap kebenaran dan ketidakbenaran menurut ukuran

²⁹ K. Bertens, *Etika*, hlm. 17

moral.³⁰ Meta etika seolah-olah bergerak pada taraf lebih tinggi daripada perilaku etis, yaitu pada taraf “bahasa etis” atau bahasa yang digunakan di bidang moral. Dapat dikatakan juga bahwa mata etika mempelajari logika khusus dari ucapan-ucapan etis.

Mata etika termasuk bagian dari filsafat analitis, suatu aliran penting dalam filsafat abad ke-20. Filsafat ini menganggap analisis bahasa sebagai tugas terpenting bagi filsafat atau bahkan sebagai atau bahkan sebagai satu-satunya tugasnya.³¹

Etika memiliki peran penting dalam kehidupan manusia, termasuk dalam dunia modern saat ini. Terdapat tiga poin untuk memandang hal tersebut.³² *Pertama*, adanya pluralism moral. Kondisi ini seiring dengan perkembangan serta kemajuan Teknologi Informasi (TI).

Informasi yang berasal dari tempat manapun, dimanapun, dan kapanpun bisa dengan mudah didapatkan oleh manusia modern saat ini. Situasi tersebut akan menyebabkan perkenalan dengan norma dan nilai dari masyarakat lain. Norma dan nilai tersebut belum saja sejalan dengan masyarakat tertentu. Meski demikian, pluralism moral ini bukan berarti negatif, bahkan di beberapa segi kehidupan hal ini justru sangat membantu, seperti untuk melaksanakan praktek bisnis.

Kedua, peran etika dalam dunia modern adalah munculnya masalah-masalah etis baru. Penyebabnya seperti yang sudah disinggung di poin pertama, yakni

³⁰ Sofyan S. Harahap, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta : Salemba Empat), hlm. 24.

³¹ K. Bertens, *Etika*, hlm. 21-22.

³² *Ibid*, hlm. 32.

perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Terlebih lagi dalam ilmu-ilmu biomedis.³³ Diantara masalah-masalah paling berat seperti tentang manipulasi genetik, khususnya manipulasi dengan gen-gen manusia ; masalah “menyewakan” rahim, cloning, nuklir dan lain sebagainya.

Ketiga, adalah suatu kepedulian etis yang tampak di seluruh dunia dengan melewati perbatasan negara.³⁴ Persoalan-persoalan tentang globalisasi bukan saja berkaitan erat dengan persoalan ekonomi, politik atau budaya, akan tetapi persoalan moral juga sangat penting. Salah satu gejala paling cocok tentang kepedulian etis adalah Deklarasi Universal tentang Hak-Hak Asasi Manusia yang diproklamasikan oleh PBB.

Dalam Islam, etika memiliki aksioma-aksioma, yaitu :

- a. *Unity* (persatuan) : konsep tauhid, aspek sosepol dan alam, semuanya milik Allah, dimensi vertical, hindari diskriminasi di segala aspek, hindari kegiatan yang tidak etis.
- b. *Equilibrium* (keseimbangan) : konsep adil, dimensi horizontal, jujur dalam bertransaksi, tidak merugikan dan tidak dirugikan.
- c. *Free Will* (kehendak bebas) :kebebasan melakukan kontrak namun menolak *laissez faire* (invisible hand), karena *nafs* amarah cenderung mendorong pelanggaran *system responsibility* (tanggung jawab), manusia harus

³³ *Ibid*, hlm. 34.

³⁴ *Ibid*, hlm. 35.

bertanggung jawab atas perbuatannya. Bila orang lain melakukan hal yang tidak etis tidak berarti boleh ikut-ikutan.

- d. *Benevolence* (manfaat) : Ihsan atau perbuatan harus yang bermanfaat.³⁵

Islam merupakan agama yang diturunkan ke bumi untuk menjadi pedoman manusia sebagai *Khalifah Fi Al-ardi*. Islam mempunyai aturan-aturan sendiri dalam mengarahkan sendi-sendi kehidupan manusia, termasuk salah satunya di bidang bisnis.

Bisnis adalah usaha atau proses pertukaran jasa atau produk dalam rangka pencapaian nilai tambah. Etika bisnis membahas masalah-masalah dalam konteks bisnis yang terkait dengan standar moral.³⁶ Bisnis merupakan satu kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁷

Etika bisnis merupakan seperangkat nilai tentang baik, buruk benar, dan salah dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas. Dalam arti lain, etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma dimana para pelaku bisnis harus komit padanya dalam bertransaksi, berperilaku, dan berelasi guna mencapai 'daratan' atau tujuan-tujuan bisnisnya dengan selamat.³⁸

³⁵ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), hlm. 37-38.

³⁶ Roby I. Chandra, *Etika Dunia Bisnis*, (Yogyakarta : Kanisius, 1995), hlm. 42-43.

³⁷ H. Buchori Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung : CV. Alfabeta, 1997), hlm. 16.

³⁸ Faisal, Badrun, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta : Kencana, 2006), hlm. 15.

Etika bisnis merupakan studi standar formal dan bagaimana standar itu diterapkan ke dalam sistem dan organisasi yang digunakan masyarakat modern untuk memproduksi dan mendistribusikan barang dan jasa dan diterapkan kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi. Studi ini tidak hanya mencakup analisis norma moral dan nilai moral, namun juga berusaha mengaplikasikan kesimpulan-kesimpulan analisis tersebut ke beragam institusi, teknologi, transaksi, aktivitas, dan usaha-usaha yang disebut bisnis.³⁹

Berdasarkan pengertian di atas, maka etika bisnis mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan aktifitas bisnis. Hal ini secara tidak langsung menyatakan bahwa etika atau moralitas tidak hanya berlaku bagi individu, akan tetapi berlaku pula bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga etika bisa dituangkan ke dalam aturan-aturan yang diberlakukan di perusahaan tersebut.

Pengertian etika bisnis Islam tidak terlepas dari sumber etika menurut Islam, yakni Al-Quran dan As-Sunnah. Oleh karena itu, etika bisnis Islam merupakan prinsip dan norma bisnis yang bersumber dari sumber ajaran Islam tersebut. Dalam Islam, persoalan-persoalan ekonomi seperti bisnis lebih spesifik diatur dan dikaji dalam ilmu fiqh.

1. Nilai Dasar dan Prinsip Umum Etika Bisnis Islam

Etika bisnis sebagai etika terapan sesungguhnya merupakan penerapan dari prinsip-prinsip etika pada umumnya. Oleh sebab itu, tanpa

³⁹ Manuel G. Velasque, *Etika Bisnis Konsep dan Kasus*, Edisi ke-5, (Yogyakarta : Andi,), hlm. 14.

mengesampingkan kekhasan sistem nilai dari setiap masyarakat bisnis, secara umum dapat dikemukakan beberapa prinsip etika sebagai berikut :⁴⁰

a. Prinsip otonomi dan tanggung jawab

Otonomi adalah sikap dan kemampuan manusia untuk bertindak berdasarkan kesadarannya sendiri tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan. Orang yang otonom adalah orang yang sadar sepenuhnya akan apa yang menjadi kewajibannya dalam dunia bisnis, orang yang mampu mengambil keputusan sendiri dan bertindak berdasarkan keputusan itu, karena ia sadar bahwa itulah yang baik. Untuk bertindak secara otonom maka dalam kerangka etika, kebebasan adalah syarat yang harus ada agar manusia bisa bertindak secara etis. Namun, kebebasan saja belum menjamin bahwa orang bisa bertindak secara otonom dan etis. Otonomi mengandaikan juga adanya tanggungjawab. Orang yang otonom adalah orang yang tidak saja sadar akan kewajibannya, melainkan juga orang yang bersedia mempertanggungjawabkan keputusan dan tindakannya serta mampu bertanggungjawab atas dampak dari keputusan itu baik kepada dirinya sendiri, kepada orang-orang yang mempercayakan seluruh kegiatan bisnis dan manajemennya, kepada pihak-pihak yang terlibat dengannya dalam urusan bisnis dan kepada pihak ketiga. Kesiediaan bertanggungjawab ini oleh Magnis Suseno disebut kesiediaan untuk mengambil titik pangkal

⁴⁰ A. Sony Keraf, *Etika Bisnis : Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur (Pustaka Filsafat)*, (Yogyakarta : Kanisius, 1991), hlm. 70-76.

moral. Artinya dengan sikap dan kesediaan inilah bisa dimungkinkan proses pertimbangan moral. Bahkan prinsip yang lain baru bisa dijalankan jika ada kesediaan untuk bertanggungjawab.

b. Prinsip kejujuran

Para praktisi dan manajemen mengakui bahwa kejujuran merupakan suatu jaminan dan dasar bagi kegiatan bisnis yang baik dan berjangka panjang. Kejujuran dapat terwujud dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian dan kontrak, dalam penawaran barang dan jasa, dalam hubungan kerja dalam perusahaan. Kejujuran terkait erat dengan kepercayaan. Kepercayaan yang dibangun di atas prinsip kejujuran, merupakan modal dasar usaha yang akan mengalirkan keuntungan berlimpah-limpah.

c. Prinsip keadilan

Prinsip ini menuntut agar memperlakukan orang lain sesuai dengan haknya. Hak orang lain perlu dihargai dan jangan sampai dilanggar. Prinsip ini mengatur agar setiap orang yang bertindak sedemikian rupa sehingga hak semua orang terlaksana secara kurang lebih sama sesuai dengan apa yang menjadi haknya tanpa saling merugikan. Dasar pemikirannya, semua manusia pada hakikatnya mempunyai nilai dan martabat yang sama, sehingga dalam situasi yang sama semua orang pantas diperlakukan secara sama juga.

d. Prinsip saling menguntungkan (*mutual benefit principle*)

Prinsip ini menuntut agar bisnis dijalankan sedemikian rupa sehingga menguntungkan semua pihak. Jadi, apabila prinsip keadilan menuntut agar tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya, prinsip saling menguntungkan secara positif menuntut hal yang sama, yaitu agar semua pihak berusaha untuk saling menguntungkan satu sama lain. Prinsip ini terutama mengakomodasi hakikat dan tujuan bisnis. Karena sebagai produsen anda pasti ingin untung dan sebagai konsumen juga ingin mendapatkan barang ataupun jasa yang memuaskan (menguntungkan dalam bentuk harga dan kualitas yang baik), maka sebaiknya bisnis dijalankan dengan saling menguntungkan produsen dan konsumen. Maka, dalam bisnis yang kompetitif, prinsip ini menuntut agar persaingan bisnis haruslah melahirkan suatu *win-win situation*.

e. Prinsip integritas moral.

Prinsip integritas moral ini terutama dihayati sebagai tuntutan internal dalam diri pelaku bisnis atau perusahaan agar dia perlu menjalankan bisnis dengan tetap menjaga nama baiknya atau nama baik perusahaannya. Ad sebuah imperatif moral yang berlaku bagi dirinya sendiri dan perusahaannya untuk berbisnis sedemikian rupa agar tetap dipercaya, tetap paling unggul, tetap yang terbaik. Dengan kata lain, prinsip ini merupakan tuntutan dan dorongan dari dalam diri pelaku dan perusahaan untuk menjadi yang terbaik dan dibanggakan. Dan itu tercermin dalam seluruh perilaku bisnisnya dengan siapa saja, baik ke luar maupun ke dalam perusahaan.

Dari semua prinsip di atas, Adam Smith akan menganggap prinsip keadilan sebagai prinsip yang paling pokok, khususnya. Sebagaimana akan dibahas lebih lanjut, prinsip keadilan komutatif berupa *no harm*. Menurut Adam Smith, prinsip *no harm* (tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain) merupakan prinsip paling minim dan paling pokok yang harus ada bagi interaksi sosial manapun, termasuk bisnis. Ini berarti, dalam kaitan dengan bisnis, tanpa prinsip ini bisnis tidak bisa bertahan. Hanya karena setiap pihak menjalankan bisnisnya dengan tidak merugikan pihak manapun, bisnis itu bisa berjalan dan bertahan. Begitu ada pihak yang merugikan pihak tertentu, tidak akan ada pelaku bisnis yang mau menjalankan realisasi bisnis dengannya secara baik.

Sedangkan menurut Dr. Budi Untung, S.H., M.M dalam bukunya yang berjudul *Hukum dan Etika Bisnis*⁴¹, selain prinsip otonomi, kejujuran, prinsip keadilan Budi Untung juga mengemukakan prinsip tidak berbuat jahat dan prinsip hormat kepada diri sendiri, yaitu : Prinsip tidak berbuat jahat (*non-maleficence*) dan prinsip berbuat baik (*beneficence*). Prinsip ini sesungguhnya berintikan prinsip moral sikap baik kepada orang lain. Perwujudan prinsip ini mengambil dua bentuk. *Pertama*, prinsip bersikap baik menuntut agar secara aktif dan maksimal berbuat hal yang baik bagi orang lain. *Kedua*, dalam wujudnya yang minimal dan pasif, sikap ini menuntut agar tidak berbuat jahat kepada orang lain. Secara maksimal

⁴¹ Dr. H. Budi Untung, S.H., M.M, *Hukum Dan Etika Bisnis*, (Yogyakarta : Andi, 2012), hlm. 66-71.

pebisnis dituntut untuk melakukan kegiatan yang menguntungkan bagi orang lain, tetapi kalau situasinya tidak memungkinkan, maka titik batas yang masih ditoleransi adalah tindakan yang tidak merugikan pihak lain. Pebisnis diharapkan memenuhi kebutuhan masyarakat dan mitra bisnisnya secara maksimal mungkin.

Sedangkan untuk prinsip hormat kepada diri sendiri maksud dari pada prinsip tersebut ialah setiap orang mempunyai kewajiban moral yang sama bobotnya untuk menghargai dirinya sendiri. Setiap orang pantas diperlakukan dan memperlakukan dirinya sendiri sebagai pribadi yang mempunyai nilai yang sama dengan pribadi lainnya. Jadi, kita sepantasnya tidak boleh memperlakukan orang lain secara tidak adil, tidak jujur, dan sebagainya, kitapun berhak memperlakukan diri kita secara baik. Setiap orang wajib membela dan mempertahankan kehormatan dirinya, jika martabatnya sebagai manusia dilanggar.

Selain itu, Manuel G. Velasquez menyebutkan ada empat prinsip yang dipakai dalam berbisnis, yaitu :⁴²

a. Utilitarianisme

Prinsip ini menyatakan bahwa tindakan dan kebijakan perlu dievaluasi berdasarkan keuntungan dan biaya yang dibebankan kepada masyarakat. Sebuah prinsip moral yang menyatakan bahwa sesuatu dianggap benar

⁴² Erni R. Ernawan, *Bussines Ethics : Etika Bisnis*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2007), hlm. 23-24.

apabila mampu menekan biaya sosial dan memberikan keuntungan sosial yang lebih besar.

b. Hak

Hak merupakan sebuah sarana atau cara yang penting dan bertujuan agar memungkinkan individu untuk memilih dengan bebas apapun kepentingan atau aktivitas mereka dan melindungi pilihan-pilihan mereka. Hak kebebasan dan kesejahteraan orang lain harus dihormati.

c. Keadilan

Mengidentifikasi cara-cara yang adil dalam mendistribusikan keuntungan dan beban pada para anggota masyarakat. Biasanya masalah keadilan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu : keadilan distributif (berkaitan dengan distribusi yang adil atas keuntungan dan beban dalam masyarakat) dan keadilan retributif (pemberlakuan yang adil pada pihak-pihak yang melakukan kesalahan); keadilan kompensatif (cara yang adil dalam memberikan kompensasi pada seseorang atas kerugian yang mereka alami akibat perbuatan orang lain).

d. Perhatian

Pandangan ini menekankan bahwa kita mempunyai kewajiban untuk memberikan perhatian terhadap kesejahteraan orang-orang yang ada disekitar kita, terutama yang mempunyai hubungan ketergantungan.

Penjelasan mengenai prinsip dan nilai dalam etika bisnis Islam akan digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1

Nilai Dasar dan Prinsip Umum Etika Bisnis Islam

Nilai Dasar	Prinsip Umum	Pemaknaan
Tauhid	Kesatuan dan Integrasi	<ul style="list-style-type: none"> • Integrasi antar semua bidang kehidupan : agama, ekonomi, dan sosial-politik-budaya • Kesatuan antara kegiatan bisnis dengan moralitas dan pencarian ridha Allah • Kesatuan pemilikan manusia dengan pemilikan Tuhan. Kekayaan (sebagai hasil bisnis) merupakan amanah Allah (pemilikannya bersifat tidak mutlak), dan karenanya dalam setiap pemilikannya oleh individu tergantung kewajiban-kewajiban sosial
	Kesamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kreatif dan konseptual pelaku bisnis yang berfungsi membentuk, mengbah dan mengembangkan semua potensi kehidupan alam semesta menjadi

		sesuatu yang konkret dan bermanfaat
Khilafah	Intelektualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kreatif dan konseptual pelaku bisnis yang berfungsi membentuk, mengubah, dan mengembangkan semua potensi kehidupan alam semesta menjadi sesuatu yang konkret dan bermanfaat
	Kehendak bebas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan bertindak pelaku bisnis tanpa paksaan dari luar, sesuai dengan parameter ciptaan Allah
	Tanggung jawab dan Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan pelaku bisnis untuk bertanggungjawab atas dan mempertanggungjawabkan tindakannya
Ibadah	Penyerahan total	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pelaku bisnis untuk membebaskan diri dari segala ikatan penghambaan manusia kepada ciptaannya sendiri (seperti kekuasaan dan kekayaan) • Kemampuan pelaku bisnis untuk menjadikan penghambaan manusia

		<p>kepada Tuhan sebagai wawasan batin sekaligus komitmen moral yang berfungsi memebrikan arah, tujuan dan pemaknaan terhadap aktualisasi kegiatan bisnisnya.</p>
Tazkiyah	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran pelaku bisnis untuk tidak mengambil keuntungan hanya untuk dirinya sendiri (tidak suap/menimbun/curang/menipu), kejujuran atas harga yang layak (tidak manipulasi), kejujuran atas mutu barang yang dijual (tidak memalsu produk)
	Keadilan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pelaku bisnis untuk menciptakan keseimbangan / moderasi dalam transaksi (seperti dalam takaran/timbangan) dan membebaskan penindasan (seperti riba, monopoli)
	Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan pelaku bisnis untuk menerima pendapat orang lain yang lebih baik dan lebih benar, serta

		menghidupkan potensi dan inisiatif yang konstruktif, kreatif dan positif.
Ihsan	Kebaikan bagi orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Kesiediaan pelaku bisnis untuk memberikan kebaikan kepada orang lain (seperti penjadwalan ulang hutang, menerima pengembalian barang yang telah dibeli, pembayaran hutang setelah jatuh tempo)
	Kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kebersamaan pelaku bisnis dalam membagi dan memikul beban sesuai dengan kemampuan masing-masing, kebersamaan dalam memikul tanggung jawab sesuai dengan beban tugas dan kebersamaan dalam menikmati hasil bisnis secara professional

Sumber : Muhammad (2002 :72)

2. Penerapan aksioma dalam Etika Bisnis Islam

Sebagaimana dijelaskan dalam sub bab etika, Islam mengenai aksioma dalam etika bisnis. Adapun penerapannya adalah sebagai berikut :

a. Penerapan konsep *unity* (persatuan)

Konsep ini merupakan konsep ketauhidan atau keesaan. Konsep ini mengajarkan kepada para pelaku bisnis diantaranya atas tiga hal :

- 1) Tidak melakukan perbuatan diskriminatif terhadap pekerja, pemasok, pembeli, atau siapapun pemegang saham perusahaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, ataupun agama. Hal ini sesuai dengan tujuan Allah menciptakan manusia :

“Hai manusia! Sesungguhnya telah kami ciptakan kalian sebagai laki-laki dan perempuan, dan membuat kalian berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kalian saling menganal satu sama lain.”

- 2) Tidak akan dipaksa untuk berbuat tidak etis, karena ia hanya takut dan cinta kepada Allah SWT. Ia selalu mengikuti aturan perilaku yang sama dan satu, dimanapun, apakah itu di masjid, di dunia kerja atau aspek apapun dalam kehidupannya.
- 3) Tidak menimbun kekayaannya dengan penuh keserakahan. Konsep amanah atau kepercayaan memiliki makna yang sangat penting baginya karena ia sadar bahwa semua harta dunia bersifat sementara dan harus dipergunakan secara bijaksana. Tindakan seorang muslim tidak semata-mata dituntun oleh keuntungan juga mencari kekayaan semata.

b. Penerapan konsep *Equilibrium* (keseimbangan)

Al-Qur'an banyak menyinggung tentang konsep keadilan dalam dunia bisnis. Diantaranya dalam surat Al-An'am ayat 152 :

... وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ...

“...dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil”. (Q.S. Al-An'am : 06: 152)

Dalam ayat lain Allah berfirman :

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ۗ ^٧ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ۗ ^٨ وَأَقِيمُوا
الْوِزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ۗ ^٩

“Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan) supaya kamu jangan melampaui batas neraca itu. Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu”. (QS. Ar-Rahman : 55: 7 - 9)

Sangat menarik untuk mengetahui bahwa makna lain kata ‘*adl*’ adalah keadilan dan kesetaraan. Sebuah transaksi yang seimbang adalah juga setara dan adil. Al-Qur'an mempergunakan istilah ‘*adl*’ dalam pengertian ini. Secara keseluruhan Islam sebenarnya tidak ingin menciptakan sebuah masyarakat pedagang-syahid, yang berbisnis semata demi alasan kedermawanan. Sebaliknya, Islam ingin mengelak kecenderungan sikap serakah manusia dan kecintaannya untuk memiliki barang-barang.⁴³

⁴³ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, hlm. 66.

Konsep adil ini juga tentunya berlaku bagi siapa saja termasuk orang yang tidak disukai. Pengertian adil diatas diarahkan agar hak orang lain, hak lingkungan sosial, hak alam semesta dan hak Allah serta Rasul-Nya berlaku sebagai *stakeholder* dari perilaku adil seseorang. Semua hak-hak tersebut harus ditempatkan sebagaimana mestinya.

c. Penerapan konsep *free will* (kehendak bebas)

Kebebasan merupakan bagian penting dalam nilai etika bisnis Islam, tetapi kebebasan itu tidak merugikan kepentingan kolektif. Kepentingan individu dibuka lebar. Tidak ada batasan pendapatan bagi seseorang mendorong manusia untuk aktif berkarya dan bekerja dengan segala potensi yang dimilikinya. Kecenderungan manusia untuk terus-menerus memenuhi kebutuhan pribadinya yang tak terbatas dikendalikan dengan adanya kewajiban setiap individu terhadap masyarakatnya melalui zakat, infak dan sedekah. Keseimbangan antara kepentingan individu dan kolektif inilah menjadi pendorong bagi bergeraknya roda perekonomian tanpa merusak sistem sosial yang ada.⁴⁴ Konsep ini sesuai dengan apa yang disebut dengan *maqasid as-syariah*.

d. Penerapan konsep responsibility (tanggung jawab)

Aksioma tanggung jawab individu begitu mendasar dalam ajaran-ajaran Islam. Penerimaan pada prinsip tanggung jawab individu ini berarti setiap orang akan diadili secara personal di hari kiamat kelak. Dengan kata

⁴⁴ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, hlm. 96

lain, Islam menekankan kepada umatnya untuk bertanggungjawab atas setiap perilaku yang diperbuatnya, termasuk dalam hal bisnis. Pertanggungjawaban tersebut tidak hanya didunia, akan tetapi akan “disidang” juga di hari kiamat yang menjadi rukun iman yang harus dipercayai oleh setiap muslim

e. Penerapan konsep *Benevolence* (kebajikan)

Dalam Islam, kebajikan ini sering pula disebut dengan istilah *ihsan*. Menurut Ahmad (1995),⁴⁵ terdapat sejumlah perbuatan yang dapat mendukung pelaksanaan aksioma ihsan dalam bisnis, yakni : (1) kemurahan hati (*leniency*); (2) motif pelayanan (*service motives*) ; (3) kesadaran akan adanya Allah dan aturan yang berkaitan dengan pelaksanaan yang menjadi prioritas.

Kemurahan hati (*leniency*) dapat terkait dengan keihsanan jika diekspresikan dalam bentuk perilaku kesopanan dan kesantunan, pemaaf atau mempermudah kesulitan yang dialami orang lain.

Sedangkan *servis motives*, artinya organisasi bisnis Islami harus bisa memperhatikan setiap kebutuhan dan kepentingan pihak lain (*stakeholder*), menyiapkan setiap tindakan yang membantu pengembangan atau pembangunan kondisi sosial dan lain sebagainya, salam muslim tersebut bergiat dalam aktifitas bisnis, maka kewajiban

⁴⁵ *Ibid*, hlm. 102.

seorang muslim untuk memberikan yang terbaik untuk komunitasnya dan bahkan untuk kemanusiaan secara umum.⁴⁶

Mausia juga diwajibkan untuk mengenal dan mengobservasi skala prioritas Qur'an, seperti (1) lebih memilih kepada penghargaan akhirat ketimbang penghargaan duniawi; (2) lebih memilih kepada tindakan yang bermoral ketimbang yang tidak bermoral; dan (3) lebih memilih halal ketimbang yang haram.⁴⁷

B. Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Dilihat dari sumbernya, perikatan itu ada yang lahir dari Undang-Undang dan ada yang lahir dari perjanjian serta dari sumber-sumber lain yang ditunjuk oleh Undang-Undang. Lazimnya bagian hukum yang mengatur berbagai perikatan yang lahir dari bermacam-macam sumbernya itu dinamakan hukum perikatan (*hetverbintennissenrecht*). Sedangkan hukum perjanjian (*hetovereenkomstenrecht*) adalah salah satu bagian dari hukum perikatan, yaitu bagian hukum yang mengatur perikatan-perikatan yang lahir dari perjanjian saja.⁴⁸

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 103.

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 103.

⁴⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, hlm. 42.

Dalam hukum Islam kontemporer digunakan istilah “*iltizam*” untuk menyebut perikatan (*verbinten*) dan istilah “akad” untuk menyebut perjanjian (*overeenkomst*) dan bahkan untuk menyebut kontrak (*contract*). Istilah akad merupakan istilah yang sudah digunakan untuk sejak zaman klasik sehingga sudah sangat baku. Sedangkan istilah *iltizam* merupakan istilah baru untuk menyebut perikatan secara umum. Semula dalam hukum Islam pra modern, istilah *iltizam* hanya dipakai untuk menunjukkan perikatan yang timbul dari kehendak sepihak saja, hanya kadang-kadang saja dipakai dalam arti perikatan yang timbul dari perjanjian. Baru pada zaman modern, istilah *iltizam* digunakan untuk menyebut perikatan secara keseluruhan.⁴⁹

Perikatan (*iltizam*) dalam hukum Islam adalah adanya tanggungan seseorang atau suatu pihak dengan suatu hak yang wajib ditunaikan kepada orang atau pihak lain. Pada sisi lain Mustafa az-Zarqa’ mendefinisikan perikatan (*iltizam*) sebagai keadaan dimana seseorang diwajibkan menurut hukum syarak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu bagi kepentingan orang lain.⁵⁰

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia disebut “akad” dalam hukum Islam. Kata akad berasal dari kata *al-‘aqd*, yang berarti mengikat, menyambung, atau menghubungkan (*ar-rabt*). Sebagai suatu istilah Hukum Islam, ada beberapa definisi yang diberikan kepada akad (perjanjian) :

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 47-48.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 49.

1. Menurut Pasal 262 Mursyid al-Hairan, akad merupakan “pertemuan ijab yang diajukan oleh salah satu pihak dengan Kabul dari pihak lain yang menimbulkan akibat hukum pada objek akad”.
2. Menurut Syamsul Anwar, akad adalah “pertemuan ijab dan Kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya”.

Dari definisi di atas memperlihatkan bahwa, pertama, akad merupakan keterkaitan atau pertemuan ijab dan Kabul yang berakibat timbulnya akibat hukum. Ijab adalah penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak, dan Kabul adalah jawaban persetujuan yang diberikan mitra akad sebagai tanggapan terhadap penawaran pihak yang pertama. Akad tidak terjadi apabila pernyataan kehendak masing-masing pihak tidak terkait satu sama lain karena akad adalah keterkaitan kehendak kedua pihak yang tercermin dalam ijab dan Kabul.

Kedua, akad merupakan tindakan hukum dua pihak karena akad adalah pertemuan ijab yang merepresentasikan kehendak dari satu pihak. *Ketiga*, tujuan akad adalah untuk melahirkan suatu akibat hukum atau lebih tegasnya adalah maksud bersama yang dituju dan yang hendak diwujudkan oleh para pihak melalui pembuatan akad. Akibat hukum akad dalam hukum Islam disebut “hukum akad” (*hukm al-‘aqd*). Tujuan akad adalah untuk akad bernama yang sudah ditentukan secara umum oleh Pembuat Hukum Syari’ah, sementara tujuan akad untuk akad tidak bernama ditentukan oleh para pihak sendiri sesuai dengan maksud mereka menutup akad.

Tercapainya tujuan akad tercermin pada terciptanya akibat hukum. Hukum akad dibedakan menjadi dua macam, yaitu (1) hukum pokok akad (*al-hukm al-ashli li al-'aqd*); dan (2) hukum tambahan akad (*al-hukm al-tab'i li al-'aqd*). Hukum pokok akad adalah akibat hukum yang timbul dari penutupan akad.

Hukum pokok akad sama bagi semua akad satu nama, meskipun pihak yang membuatnya berbeda-beda. Hukum pokok akad bernama sudah ditentukan oleh pembuat Hukum syarak sehingga tidak berbeda dari satu akad ke akad lain yang senama. Perbedaan hanya terjadi pada akad yang berbeda namanya karena berbeda tujuannya .

Untuk merealisasikan hukum pokok akad, maka para pihak memikul beberapa kewajiban yang sekaligus merupakan hak pihak lain. Hak dan kewajiban tersebut disebut *hak-hak akad*, dan disebut juga akibat hukum tambahan akad. Akibat hukum tambahan akad ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu akibat hukum yang ditentukan oleh Syariah dan akibat hukum yang ditentukan oleh para pihak sendiri.⁵¹

Dalam karya-karya ilmiah, kesepakatan ini sering disebut juga dengan *Consensus, Agreement*, atau *Assent*.⁵² Syarat kesepakatan dari mereka yang membuat perjanjian adalah merupakan pertemuan atau persesuaian pendapat satu sama lain atas isi perjanjian, atau persesuaian paham dan kehendak antara kedua belah pihak. Apa yang dikehendaki oleh para pihak yang satu adalah juga yang dikehendaki oleh pihak

⁵¹ *Ibid*, hlm. 68-71.

⁵² Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1993), hlm. 50-51.

yang lain, meskipun tidak sejurisan tetapi secara timbal balik kedua kehendak itu bertemu satu sama lain.⁵³

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan atau perjanjian perburuhan. Secara umum yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang pihak atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai oleh cirri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan ada suatu hubungan yang diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁵⁴

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar dari pihak yang lainnya melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dari pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah, biasanya pihak yang melakukan suatu pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaris, pengacara, dokter dan lain sebagainya, dan lazimnya pihak yang melakukan pekerjaan ini sudah menentukan tarif untuk sesuatu pekerjaan yang akan dilakukannya tersebut.⁵⁵

⁵³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet.11, (Jakarta : Intermasa, 1987), hlm. 26.

⁵⁴ Subekti, *Aneka Perjanjian*, hlm. 58.

⁵⁵ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet.2, (Jakarta : Sinar Grafika, 1996), hlm. 153.

Sedangkan dalam hal perjanjian kerja /perburuhan adalah merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan), dan lazimnya pihak pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus mentaati perintah tersebut.

Perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu "*ijarah a'yan*" yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan "*ajir*", (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan "*musta'jir*".⁵⁶

Perjanjian kerja tertentu atau kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁵⁷

Suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 154.

⁵⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986 pasal 1 huruf (a).

masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.

Ada sementara anggapan bahwa suatu perjanjian kerja tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi si majikan atau pengusaha. Akan tetapi sebaliknya bukan melindungi pihak pekerja atau buruh, yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan.

Karena dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat). Dan selain itu berkewajiban pula untuk memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.

Kewajiban-kewajiban demikian tidak didapati dalam pelaksanaan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya atau habis obyek yang diperjanjikannya, karena jika waktu atau obyek yang diperjanjikan telah terlampaui, maka secara otomatis hubungan kerja tersebut putus demi hukum.

Oleh karena itu ada suatu kecenderungan dari sisi pengusaha, yang berusaha sebisa mungkin untuk menerapkan ketentuan tentang kesepakatan kerja tertentu, dalam hal penyelenggaraan perjanjian kerja untuk dibuat dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu, baik untuk waktu atau pekerjaan tertentu.

Kecenderungan yang demikian, apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan pekerjaan, dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan kepentingan pihak pekerja.⁵⁸

Perjanjian kerja diadakan agar kedua belah pihak yang melakukan akad tersebut mendapatkan hak-haknya masing-masing yang legal dan ridho terhadap isi perjanjian itu. Perjanjian kerja ini bisa juga dijadikan pegangan hidup dalam jaminan keselamatan dan perlindungan para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup bermasyarakat secara layak berdampingan dengan lingkungannya.

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja :

a) Q.S. Al-Qashash ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي ^ط حَبِيبٌ
 فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
 اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash ayat 26)

“Berkatalah dia (Sya'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu

⁵⁸Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hlm. 61-64.

insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (QS. Al-Qashash ayat 27).

b) Q.S. Az-Zukhruf ayat 32.

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

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

c) Hadis Nabi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : Berikanlah upah kepada para pekerja sebelum kering keringatnya.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : إِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ

Artinya : Dari Ibnu ‘Abbas r.a beliau berkata : “ telah berbekam Nabi Muhammad saw lalu beliau membayar upahnya kepada orang yang membekamnya.

3. Sumber-sumber Perikatan dalam Hukum Islam

Menurut Ahmad Mustafa Az-Zarqa’, sumber-sumber perikatan (*masadir al-iltizam*) dalam hukum Islam meliputi lima macam, yaitu :

1. Akad (*al-‘aqd*),

2. Kehendak sepihak (*al-iradah al-munfaridah*),
3. Perbuatan merugikan (*al-fi'l adh-dharr*),
4. Perbuatan bermanfaat (*al-fi'l an-nafi'*),
5. Syarak.⁵⁹

Kehendak sepihak (*al-iradah al-munfaridah*) dalam hukum Islam menimbulkan akibat hukum yang luas dan bermacam-macam. Dalam hubungan ini, dalam hukum Islam terdapat tindakan-tindakan hukum yang menimbulkan akibat hukum berupa perikatan berdasar kehendak sepihak dan ada pula tindakan hukum yang diperselisihkan apakah cukup kehendak sepihak untuk melahirkan perikatan ataukah harus ada pernyataan dari kedua belah pihak atau lebih tepatnya harus ada ijab dan kabul?

Dalam hukum Islam, tindakan yang melahirkan akibat hukum semata berdasarkan kehendak sepihak tanpa perlunya pertemuan dengan kehendak pihak lain meliputi (1) perikatan (*al-iltizam*) dalam pengertian klasik, seperti orang yang menyatakan akan memberikan sesuatu kepada orang lain; (2) janji (sepihak), seperti orang yang menetapkan atas dirinya untuk melakukan sesuatu di masa akan datang; dan (3) nazar, yaitu orang yang berniat untuk melakukan sesuatu di masa datang sebagai suatu perbuatan ibadah kepada Tuhan.

Adapun tindakan yang diperselisihkan oleh ahli hukum Islam apakah merupakan tindakan sepihak semata atau perlu kepada adanya ijab dan kabul dari dua

⁵⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, hlm. 60.

belah pihak. Kehendak sepihak dalam hukum Islam bisa juga menimbulkan akibat-akibat hukum yang tidak berupa perikatan.⁶⁰

4. Asas Perjanjian dalam Hukum Islam

a) Asas Ibahah (*Mabda' al-Ibahah*)

Asas ibahah adalah asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat secara umum. Asas ini dirumuskan dalam adagium “*Pada asasnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya*”. Tindakan hukum dan perjanjian apapun dapat dibuat sejauh tidak ada larangan khusus mengenai perjanjian tersebut.

b) Asas kebebasan berakad

Hukum Islam mengakui kebebasan berakad, yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setoiap orang dapat membuat akad jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Syari'ah dan memasukkan klausul apa saja ke dalam akad yang dibuatnya itu sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat makan harta sesame dengan jalan batil.

Adanya asas kebebasan berakad dalam hukum Islam didasarkan kepada beberapa dalil, antara lain :

- a) Firman Allah, “*Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad (perjanjian-perjanjian)*”. (Q.S. 5 :1).

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 61-62.

Menurut kaidah ushul fikih, perintah dalam ayat ini menunjukkan wajib. Artinya memenuhi akad itu hukumnya wajib. Dalam ayat ini akad disebutkan dalam bentuk jamak yang diberi kata sandang “al” (*al-‘uqud*). Menurut kaidah ushul fiqh, jamak yang diberi kata sandang “al” menunjukkan keumuman. Dengan demikian, dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa orang dapat membuat akad apa saja, baik yang bernama maupun yang tidak bernama dan akad-akad itu wajib dipenuhi.

- b) Sabda Nabi Muhammad SAW, *”Orang-orang Muslim itu senantiasa setia kepada syarat-syarat (janji-janji) mereka.”*

Menunjukkan bahwa syarat-syarat atau janji-janji apa saja dapat dibuat dan wajib dipenuhi. Terhadap hadits ini al-Kasani (w. 587/1190) memberi penjelasan, zahir hadits ini menyatakan wajibnya memenuhi setiap perjanjian selain yang dikecualikan oleh suatu dalil, karena hadits ini menuntut setiap orang untuk setia kepada janjinya, dan kesetiaan kepada janji itu adalah dengan memenuhi janji tersebut, objeknya dapat menerima tindakan yang dimaksud, dan orang yang bersangkutan mempunyai kewenangan dalam tindakan itu.

- c) Kaidah hukum Islam, *pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji.* Kaidah hukum Islam tersebut menunjukkan kebebasan berakad karena perjanjian itu dinyatakan berdasarkan kata

sepakat para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji.

Kebebasan membuat akad dalam hukum Islam tidaklah mutlak, melainkan dibatasi. Pembatasan ini dikaitkan dengan “larangan makan harta sesama dengan jalan batil”.

c) Asas Konsensualisme (*Mabda' ar-Radha'iyah*)

Untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu.

Para ahli hukum Islam, menyimpulkan asas konsensualisme dari dalil-dalil hukum berikut :

a) Firman Allah, *”Wahai orang-orang beriman, janganlah kamu makan harta sesamamu dengan jalan batil, kecuali (jika makan harta sesama itu dilakukan) dengan cara tukar-tukar berdasarkan perizinan timbal balik (kata sepakat) diantara kamu”* (Q.S. 4:29).

Maksud dari ayat tersebut, setiap pertukaran secara timbal balik diperbolehkan dan sah selama didasarkan atas kesepakatan.

b) Firman Allah, *”Kemudian jika mereka menyerahkan kepadamu sebagian dari mas kawin itu atas dasar senang hati (perizinan, consent), maka makanlah (ambillah) pemberian itu sebagai suatu yang sedap lagi baik akibatnya”* (Q.S. 4:4).

Suatu pemberian adalah sah apabila didasarkan kepada perizinan (rela hati) si pemberi.

c) Sabda Nabi, *“Sesungguhnya jual beli itu berdasarkan kata sepakat”*.

(Hadist riwayat Ibn Hibban dan Ibn Majah).

Akad jual beli didasarkan kepada perizinan timbale balik (kata sepakat).

Meskipun hanya akad jual beli saja yang disebutkan dalam hadits ini, namun untuk akad-akad yang lain diqiyaskan (dianalogikan) kepada akad jual beli, sehingga dengan dasar analogi itu akad-akad lain juga didasarkan kepada kata sepakat.

d) Kaidah hukum Islam, *Pada dasarnya perjanjian (akad) itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji.*

Perjanjian itu pada dasarnya adalah kesepakatan para pihak, sehingga bila telah tercapai kata sepakat para pihak, maka terciptalah suatu perjanjian.

d) Asas janji itu mengikat.

Dalam kaidah ushul fiqh, *“perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib”*. Ini berarti janji itu mengikat dan wajib dipenuhi. Dalam al-Qur’an terdapat perintah agar memenuhi janji, diantaranya :

Firman Allah, *...”dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu akan dimintakan pertanggungjawabannya”* (Q.S. 17:34)

e) Asas keseimbangan (*Mabda’ at-Tawazun fi al-Mu’awadhah*)

Meskipun secara faktual jarang terjadi keseimbangan antara pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya

keseimbangan itu, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko.

f) Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (*mudharat*) atau keadaan memberatkan (*masyaqah*).

g) Asas amanah

Dengan asas amanah dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beritikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya.

h) Asas keadilan

Keadilan ini merupakan sendi setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak dengan pihak lain tanpa ia memiliki kesempatan untuk melakukan negosiasi mengenai klausul akad tersebut, karena klausul akad itu telah dibakukan oleh pihak lain. Tidak mustahil bahwa dalam pelaksanaannya akan timbul kerugian kepada pihak yang menerima syarat baku itu karena didorong kebutuhan. Dalam hukum Islam kontemporer telah diterima suatu asas bahwa demi keadilan syarat baku itu dapat diubah oleh pengadilan apabila memang ada alasan untuk itu.

5. Rukun dan Syarat Kontrak

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Menurut ahli hukum Islam kontemporer, rukun yang membentuk akad itu ada empat⁶¹, yaitu :

1. Para pihak yang membuat akad (*al- 'aqidam*),
2. Pernyataan kehendak para pihak (*shigatul- 'aqd*),
3. Objek akad (*mahallul- 'aqd*), dan
4. Tujuan akad (*maudhu' al- 'aqd*).

Adapun syarat-syarat terbentuknya akad ada delapan macam⁶², yaitu :

1. Tamyiz,
2. Berbilang pihak (*al-ta' adud*),
3. Persesuaian ijab dan kabul (kesepakatan),
4. Kesatuan majlis akad,
5. Objek akad dapat diserahkan,
6. Objek akad tertentu atau dapat ditentukan,
7. Objek akad dapat ditransaksikan (artinya berupa benda bernilai dan dimiliki/*mutaqawwim* dan *mamluk*).
8. Tujuan akad tidak bertentangan dengan syarak.

Syarat dan rukun akad tersebut dinamakan pokok (*al-ashl*). Apabila pokok ini tidak terpenuhi, maka tidak terjadi akad dalam pengertian bahwa akad tidak memiliki wujud yuridis syar'i apapun. Akad semacam ini disebut akad batil.

⁶¹ *Ibid*, hlm. 96.

⁶² *Ibid*, hlm. 98.

Hanafi mendefinisikan akad batil sebagai akad yang menurut syarak tidak sah pokoknya. Apabila rukun dan syarak terbentuknya akad telah terpenuhi, maka akad sudah terbentuk.⁶³

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan menurut pasal 1320 KUHPerdara ada empat, yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seiya sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan atau *dwang*, kekeliruan atau *dwaling* dan penipuan atau *bedrog*. Karena itu manakala hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, dalam hal ini adalah orang atau badan hukum.

Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah :

- a) Adanya objek yang diperjanjikan,
- b) Mempunyai tujuan tertentu,

⁶³ *Ibid*, hlm. 97-99.

- c) Mempunyai kepentingan sendiri,
- d) Ada organisasi.

Jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain adalah orang-orang yang tidak termasuk dalam pasal 1330 KUHPerdara:

Tak cakap untuk membuat perjanjian-perjanjian adalah :

- Orang-orang yang belum dewasa,
- Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan,
- Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu. Namun dengan berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan dan diperkuat dengan adanya SEMA RI No. 3 Tahun 1963 yang menganggap bahwa seorang istri bisa melakukan perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa izin atau bantuan dari suaminya, maka ketentuan ketiga ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

3. Suatu hal tertentu

Sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

4. Suatu sebab yang halal

Menurut undang-undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan dalam pasal 1337 KUHPerdara.⁶⁴

Untuk membuat suatu perjanjian, agar merupakan perjanjian yang sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, maka diperlukan syarat-syarat material dan syarat-syarat formal.⁶⁵

Adapun syarat-syarat material yang harus dipenuhi dalam kesepakatan kerja tertentu adalah :

- a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. Adanya kemauan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Sedangkan syarat-syarat formalnya adalah :

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga);
- b. Kerja setempat;
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha;

⁶⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hlm. 17-21.

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 66.

d. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut :

- Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan ;
- Nama, alamat, umur, jenis kelamin pekerja;
- Jabatan atas jenis/macam pekerjaan;
- Besarnya upah serta cara pembayarannya;
- Hak dan kewajiban pekerja;
- Hak dan kewajiban pengusaha;
- Syarat-syarat kerjanya;
- Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- Tempat atau lokasi kerja;
- Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal mulai berlakunya.

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja adalah :

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan atau masyarakat.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan juga waktu pembayarannya.

6. Berakhirnya Kontrak

Ada dua kemungkinan berakhirnya hubungan kerja:

- a. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
- b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.⁶⁶

7. Macam-macam Kontrak Kerja

Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada :

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan, dan
3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar dari pihak yang lainnya melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah, biasanya pihak yang melakukan suatu pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli, seperti notaris, pengacara, dokter dan lain sebagainya, dan lazimnya pihak yang melakukan pekerjaan ini sudah menentukan tarif untuk sesuatu pekerjaan yang akan dilakukannya tersebut.

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 68-69.

Sedangkan dalam hal perjanjian kerja atau perburuhan adalah merupakan perjanjian yang dilakukan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majika), dan lazimnya pihak pemberi kerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan mentaati perintah tersebut.

Sedangkan menyangkut perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pihak pemborong dengan pihak yang memberikan pekerjaan borongan.⁶⁷

C. Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Perjanjian kerja dan jenis-jenis hubungan kerja.

Dalam pasal 1601a KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu ialah si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1603e ayat (1) KUHPerdata dinyatakan bahwa “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya dan ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.”⁶⁸

⁶⁷ Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 153-154.

⁶⁸ FX. Djualmiadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1994), hlm. 24.

Di dalam dunia ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja sebagaimana disebutkan diatas. Terjadi hubungan kerja ini karena adanya perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha. Ada dua macam jenis hubungan kerja yang dikenal dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

2. Pengertian perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk waktu paling lama sama dengan waktu perjanjian pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁶⁹ Artinya dapat dikatakan bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu satu tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan waktu satu tahun juga. Jika dibuat satu setengah tahun maka juga diperpanjang selama waktu itu juga.

Di Indonesia PKWT sendiri diartikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.⁷⁰ Pengertian

⁶⁹ www.nakertrans.go.id/informasi/hukum/indek.php. Diakses tanggal 2 Januari 2015

⁷⁰ Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tersebut ditegaskan kembali dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.⁷¹

3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT sebenarnya mempunyai segi kesamaan dengan perjanjian-perjanjian yang lain, khususnya mengenai syarat sah perjanjian. Dalam pasal 1320 KUHPerdara yang merupakan syarat sah perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu dan sebab yang halal. Sedangkan syarat PKWT sendiri terdapat dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri berawal dari konsensualisme sehingga menimbulkan adanya perjanjian. Dengan perkataan

⁷¹ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

lain perjanjian itu telah lahir sejak terjadinya kata sepakat (consensus). Oleh karena itu perjanjian ini telah sah dan mempunyai akibat hukum.

Pada point kedua mengenai kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum itu harus dimiliki pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja dan maksud dari kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

Maksud dari pembahasan disini adalah syarat perjanjian dari segi bentuknya yang mana jika tidak dipenuhi maka secara otomatis perjanjian tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT hendaknya dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan tidak diperkenankan persyaratan adanya masa percobaan. Bentuk perjanjian tertulis tersebut sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, dan alamat pekerja.
- c. Tempat pekerjaan
- d. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu perjanjian.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.

i. Tanda tangan para pihak

4. Macam-macam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam kehidupan sehari-hari dapat diamati berkenaan dengan permasalahan ketenagakerjaan, terdapat beberapa model perjanjian yang ada di setiap perusahaan mulai dari pekerja harian lepas sampai dengan pekerja musiman yang semuanya itu sebenarnya sama yaitu dalam lingkup PKWT. Di bawah ini akan di jabarkan beberapa model PKWT yang terjadi di masyarakat.

a) PKWT yang penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) tahun

Perjanjian kontrak waktu tertentu berbentuk sementara ini didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Batas waktu maksimal dalam PKWT model ini adalah 3 (tiga) tahun dan jika ditemukan bahwa pekerjaan selesainya lebih cepat daripada waktu yang ditentukan maka secara otomatis perjanjian tersebut putus demi hukum dimulai saat selesai pekerjaan. Dalam praktek di lapangan terkadang waktu maksimal (tiga tahun) itu tidak menyelesaikan pekerjaan yang diperjanjikan oleh karenanya juga diperbolehkan memperpanjang perjanjian tersebut.⁷²

b) PKWT Yang bersifat musiman.

Jenis PKWT yang bersifat musiman artinya pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu dan satu jenis

⁷² Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

pekerjaan. PKWT yang bersifat musiman ini hanya boleh diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan juga ada kekhususan dalam PKWT ini yaitu tidak dapat dilakukan pembaharuan. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan menggunakan PKWT yang bersifat musiman, maka pelaksanaannya dilakukan dengan membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan.

c) PKWT Untuk Pekerjaan Yang berhubungan dengan Produk Baru

Jenis PKWT yang dilakukan model ini harus pekerjaan di luar hal yang biasanya dikerjakan perusahaan karena sebagaimana pengertian dari PKWT ini yaitu berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Dalam PKWT ini hanya boleh dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali maksimal satu tahun dan dalam PKWT ini dapat dilakukan pembaharuan.

Di samping beberapa jenis PKWT tersebut di atas, dalam praktek sehari-hari dikenal juga perjanjian kerja harian lepas. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran (upah) yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan melalui perjanjian kerja harian lepas tersebut. Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja bekerja kurang dari 21 hari kerja dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja bekerja terus menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut di atas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat daftar pekerja yang melakukan pekerjaan dengan materi perjanjian sekurang-kurangnya :

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama/alamat pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten kota setempat, selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

5. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam sebuah perjanjian yang dibuat tentunya ada masa berakhirnya perjanjian itu. Ada beberapa sebab yang menyatakan bahwa perjanjian itu sudah berakhir antara lain : a) pekerja meninggal, b) berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian, c) adanya putusan pengadilan dan

atau putusan /penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, d). adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam PK, PP, PKB, yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja dan perjanjian kerja tidak dinyatakan berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena : a) meninggalnya pengusaha, b) beralihnya hak atas perusahaan.⁷³

Apabila terjadi pengalihan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b) maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan tanpa mengurangi hak-hak pekerja. Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, maka ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja (setelah melalui perundingan).

Sebaliknya, bila pekerja meninggal dunia, maka ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut pasal 166 bahwa apabila pekerja meninggal dunia, maka ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan dua kali uang pesangon satu kali penghargaan masa kerja dan uang penggantian.

6. Perpanjangan dan pembaharuan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT

⁷³ Menurut pasal 163 ayat (1) bahwa perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pemilik yang baru karena penjualan (take over, akuisisi, divestasi), Pewarisan, atau hibah.

yang didasarkan pada paket pekerjaan tertentu dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan tertentu ini tidak dapat diperpanjang dan diperbaharui.⁷⁴

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kali (awal) paling lama 2 tahun, dan dapat diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.⁷⁵ Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu akan diperpanjang pengusaha harus memberitahukan (secara) tertulis maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja berakhir.⁷⁶

7. Saksi wanpretasi

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 salah satu pihak memutuskan sebelum paket pekerjaan yang ditentukan selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja meninggal, dan bukan karena adanya keadaan-keadaan tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu

⁷⁴ Pasal 59 ayat (1) huruf b.

⁷⁵ Pasal 59 ayat (4)

⁷⁶ Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu.

perjanjian kerja. hal ini sebagai konsekwensi dari *inkonsistensi* pihak yang membuat perjanjian.



BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN *OUTSOURCING*

A. Sekilas Tentang *Outsourcing*

1. Sejarah singkat *Outsourcing*

Pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Sehingga mengakibatkan resiko usaha dalam segala hal termasuk resiko ketenagakerjaan pun meningkat. Dikarenakan adanya pasar global dan godaan tenaga kerja murah, dunia industri manufaktur mengalami pengingkatan tenaga kerja pada dekade 1980-an. Pada tahun-tahun berikutnya, ketika produksi meningkat, jumlah pekerja ikut terangkat, namun ketika produksi menurun pekerja harus dikurangi.⁷⁷

Gagasan awal berkembangnya *Outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-

⁷⁷ Annisa Mardiana, *Outsourcing di Indonesia*, WordPres.com diunduh tanggal 4 Febuari 2015.

bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourcing*. Hal ini disebabkan oleh hal-hal berikut :⁷⁸

- a. Perubahan paradigma di negara barat dari pekerja adalah asset terbesar perusahaan menjadi pekerja adalah kewajiban terbesar perusahaan.
- b. Perubahan paradigma dari pandangan kerja tradisional bahwa pekerja melayani sistem menjadi pandangan kerja modern bahwa sistem harus melayani pekerja.
- c. Sistem pengembangan kursus pada sistem organisasi yang ada saat ini cenderung menghasilkan sebagian orang terbuang.
- d. Keterbatasan teknologi otomatisasi.

2. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing dalam bahasa Indonesia artinya alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.⁷⁹

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan,

⁷⁸ Candra Suwondo, *Outsourcing di Indonesia*, (Jakarta : PT. Elek Media Komputindo, 2003), hlm. 5.

⁷⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 220.

mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.⁸⁰

Pengertian *outsourcing* (alih daya) secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II, pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing : Decisions and Initiatives*.

“Outsourcing is the act of transferring some of company’s recurring internal activities and decision rights to outsider provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practice, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision right often are, too. Factor of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology and other assets. Decision right are responsibilities for making decision over certain elements of the activities transferred.”⁸¹

Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Penulis sendiri menyimpulkan *outsourcing* adalah suatu cara yang dilakukan perusahaan tertentu dalam meningkatkan hasil produktifitasnya dengan melimpahkan aktivitas penunjangnya kepada pihak lain sehingga dapat lebih fokus terhadap

⁸⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 187.

⁸¹ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2003), hlm. 2.

aktivitas utamanya demi menghadapi tuntutan global dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi.

3. Tujuan *Outsourcing*

Outsourcing merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang banyak memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang tersebut.⁸²

Tujuan awal *outsourcing* adalah untuk membagi resiko suatu perusahaan menjadi alat pendukung dalam strategi management jangka panjang perusahaan, berikut alasan perusahaan memakai *outsourcing* adalah :

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering.
- d. Membagi resiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- g. Menciptakan dana segar.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.

⁸² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 187.

- i. Memeroleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.⁸³

4. Landasan *Outsourcing* di Indonesia

a. KUHPerdata

Salah satu bentuk pelaksanaan *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam KUH Perdata pasal 1601 menyebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

b. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Outsourcing dalam Undang-Undang ini diatur dalam Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Aturan ini lebih rinci dari pada KUH Perdata karena menyebutkan aturan atau syarat pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

c. Permenakertrans Nomor 9 Tahun 2012

⁸³ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses, Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : PT. Grasindo, 2003), hlm. 4.

Pemerintah berusaha mengeluarkan pengaturan yang menguntungkan para pihak dalam outsourcing karena aturan yang ada masih menimbulkan penafsiran ganda dan memungkinkan untuk adanya permohonan Yudisial Review atas pasal outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 tersebut, serta dengan mempertimbangkan keberadaan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelum diterbitkannya putusan MK ini, maka PKWT yang saat ini masih berlangsung pada perusahaan pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan.

Permenakertrans Nomor 9 Tahun 2012 yang menjadi aturan pelaksana outsourcing yang baru, dalam salah satu pasalnya menyebutkan dengan tegas pekerjaan apa saja yang dapat dioutsourcekan selain itu dalam aturan baru ini memberikan aturan lebih ketat terhadap perusahaan outsourcing dan para pengguna jasa. Peraturan yang baru ini juga mengatur tentang jaminan masa kerja sekaligus perhitungan masa kerja meski telah berganti perusahaan outsourcing ataupun pengguna.

B. Profil Perusahaan *Outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang

1. Sejarah berdiri

PT. Karya Putra Surya Gemilang atau yang biasa disebut dengan PT. KPSG didirikan pada tahun 1990 di Jakarta sebagai penyedia tenaga kerja outsourcing di Indonesia memulai usahanya di bidang jasa sumber daya manusia, petunjuk proses payroll layanan dan tradisional layanan contact center.

Akuisisi penuh Eversince Titan Group pada tahun 2002, KPSG mulai transisi dari penyedia outsourcing tradisional ke bisnis penyedia jasa manajemen dengan memulai beberapa perbaikan layanan. Salah satu yang paling penting adalah peluncuran KPSG Inhoused Contact Center Sistem Aplikasi *OnTrace* yang mengakibatkan keberhasilan KPSG Layanan Contact Center. Saat ini KPSG memiliki sekitar 2.000 contact center workstation dan sekitar 7.000 karyawan yang dikelola, melayani banyak klien dalam industri Asuransi dan Perbankan.

Selain itu, KPSG memperluas jasa proses penggajian dengan memulai aliansi strategis dengan perusahaan terbesar jasa payroll di seluruh dunia - ADP Streamline. Dan sekarang, KPSG telah berhasil melayani sekitar 100 klien untuk sekitar 15.000 lembar pembayaran dan catatan hukum secara bulanan.

KPSG memperluas basis nasional untuk 9 cabang di Tangerang, Medan, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Samarinda dan Makassar. Sekarang, layanan KPSG dikategorikan menjadi 3 (tiga) pilar pelayanan: Layanan Contact Center, Sumber Daya Manusia Jasa, dan Business Process Outsourcing (BPO) Jasa.

2. Visi & Misi Perusahaan :

-Visi : *"To be the leading Outsourcing Company in the region"*.

-Misi: *“To deliver high return to its stakeholders by providing world class outsourcing services”*.

3. Struktur Kepengurusan

- *Board of Commisioner* :

- a. **Handoko Tanuadji : Ketua**
- b. **Handojo Sutjipto : Wakil Ketua**
- c. **Harry Surjanto : Wakil Ketua**

- Direksi

- a. **Vita Karuna Budhiwati D : President Director**
- b. **Bennydictus Dharma : Director**
- c. **Munadi Wiryadipura : Director**
- d. **Idawati Supriadi : Director**

- Wakil President

- a. Dicky Kristianto : **Business Process Outsourcing**
- b. Melva Emsy Simalango : Human Resources
- c. Sartini Ngasweni : Sales & Marketing
- d. Vincensia Susiyanti : Multimedia Contact Center

- Branch Manager

- a. Eka Indra : Branch Manager Makassar
- b. Laurensius Michael S. : Branch Manager Samarinda
- c. Alice Mulyadi : Branch Manager Medan
- d. Fitri Rianingsih : Branch Manager Semarang

e. Sri Respati Andamari : Branch Manager Yogyakarta

f. Vina Rahmita : Branch Manager Surabaya

4. Alamat :

- a. Kantor Pusat : Graha BIP 9th Floor, Jl. Gatot Subroto Kav. 23 Jakarta.
- b. Kantor Cabang:
 - Jogjakarta : Ruko Mas Plaza Kav. 7. Jl. Urip Sumoharjo Yogyakarta.
 - Semarang : Jl. Mgr. Soegijapranoto No 36 Semarang
 - Surabaya : Jl. Nginden Inten Raya No.6. *Surabaya*.
 - Medan : Ruko Tomang Elok Blok I No. 33/172. Jl. Gatot Subroto Km. 5 Medan.
 - Samarinda : Ruko Mitra Mas 8. Jl. A. Yani 1 No. 23. Samarinda.
 - Makasar : Jl. Adyaksa No. 9C *Makasar*

5. Layanan :

- a. Human Resources Service
- b. Contact Center Service
- c. **Business Process Outsourcing**

6. Patner Kerja :

Beberapa perusahaan yang menjadi klien atau patner KPSG antara lain, Bank CIMB Niaga, Bank Internasional Indonesia, Bank Mandiri, Bank Mega, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, Asuransi Jiwa Squislife, The Hongkong and Shanghai Banking Corporation Limited

(HSBC), Prudential Life Insurance, MNC Sky Vision (Indovision), Surya Citra Televisi Indonesia (SCTV), LG Electronics Indonesia, Contimas Utama Indonesia (Carrefour).

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja di PT. Karya Putra Surya Gemilang dilakukan dengan cara Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja awalnya dilakukan antara PT Karya Putra Surya Gemilang dengan para perusahaan/instansi yang memerlukan jasa tenaga kerja mulai dari administrasi perbankan, teller perbankan, maupun call center perbankan. Jangka waktu kontrak antara PT. Karya Putra Surya Gemilang biasanya mengikuti Perusahaan /instansi pemakai tenaga kerja tersebut, biasanya selama 1 tahun untuk kontrak pertama.⁸⁴

Kemudian PT. Karya Putra Surya Gemilang melakukan perekrutan pekerja dengan cara calon pekerja mendaftar terlebih dahulu dengan mengirimkan berkas lamaran berisi surat lamaran lengkap, data diri atau *cv* beserta dengan fotocopy ijazah, surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), juga pas foto, kemudian setelah mendaftar dan melampirkan lamaran kerja akan dihubungi lebih lanjut oleh pihak KPSG untuk selanjutnya tes psikotes dan wawancara, kemudian apabila calon tenaga kerja lolos seleksi tes tersebut diwajibkan pula untuk tes kesehatan di laboratorium klinik, untuk KPSG Yogyakarta tes lab dilakukan di laboratorium klinik Parahita, kemudian penandatanganan kontrak selama 12 bulan atau satu tahun dan bisa diperpanjang selama pekerja memenuhi standard PT. Karya Putra

⁸⁴ Wawancara dengan Oki Putera, tanggal 22 Desember 2014, pukul 10.00 WIB.

Surya Gemilang. Selanjutnya jika jika memenuhi standard yang berlaku maka setiap tahun pekerja melakukan kontrak baru.

Dalam kontrak tersebut pekerja bersedia ditempatkan dilokasi kerja manapun yang menjadi lokasi area kerjasama PT. Karya Puta Surya Gemilang dengan pihak perusahaan yang menyediakan lapangan kerja atau perusahaan pemakai jasa PT. KPSG. Kontrak akan habis ketika masa berlakunya habis dan dapat diperpanjang, namun kontrak akan berakhir dengan sendirinya ketika terjadi pemutusan hubungan kontrak antara PT. Karya Putra Surya Gemilang dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja. PT. KPSG memperbolehkan pekerja untuk mengajukan pengunduran diri sebelum kontrak habis sewaktu-waktu dengan ketentuan surat pengunduran diri tersebut diajukan sekurang-kurangnya 2 minggu sebelum waktu yang diinginkan.

1. Waktu kerja

Waktu kerja perusahaan ini adalah lima hari dalam satu minggu yaitu hari Senin sampai dengan hari Jum'at, dimulai dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16. 30 dengan waktu istirahat selama satu jam, kecuali ditetapkan lain oleh pihak perusahaan lokasi kerja.

2. Gambaran Pekerjaan

Pekerjaan dalam tata kerja PT. Karya Putra Surya Gemilang Cabang Yogyakarta ini mengikuti atau menyesuaikan kebutuhan Perusahaan /instansi pemakai jasa tenaga kerja. Namun untuk PT. KPSG Cabang Yogyakarta ini hampir sebagian besar kebutuhan perusahaan patner merupakan pekerjaan

dalam ruang lingkup perbankan, seperti marketing perbankan, teller, administrasi kredit (PA KUR), dan call center.

D. Hak-Hak pekerja *Outsourcing* di Perusahaan

1. Pengupahan

Pengupahan di PT. Karya Putra Surya Gemilang menyesuaikan dengan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja. Pengupahan di PT. KPSG Yogyakarta ini sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang ada, yang sudah memenuhi standar UMR, hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu tempat kerja, masa kerja, jabatan, kehadiran.

Penerapan sistem pengupahan terhadap tenaga kerja outsourcing PT. Karya Putra Surya Gemilang menggunakan sistem seluruh biaya tenaga kerja meliputi gaji, upah, lembur, insentif, BPJS dan lain-lain dihitung dan ditagihkan terlebih dahulu ke perusahaan pemakai setelah terjadi kesepakatan

2. Hak Cuti

Cuti diberikan kepada karyawan yang telah memenuhi masa kerja selama 12 (dua belas) bulan, yang mana pelaksanaan hak cuti tahunan maksimal selama dua belas hari kerja.

3. Jaminan Kesehatan

Karyawan atau pekerja selain mendapatkan gaji bulanan, juga PT. Karya Putra Surya Gemilang memberikan jaminan. Jaminan yang diberikan adalah :

a. Asuransi Kecelakaan Kerja

- b. Asuransi Kematian
- c. Jaminan Hari tua

4. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang adalah tunjangan hari raya. Tunjangan Hari Raya diberikan sebesar 1 kali gaji pokok yang dibayarkan paling lambat 2 minggu sebelum jatuhnya Hari Raya Keagamaan setiap tahunnya. Apabila karyawan baru dengan masa kerja kurang dari satu tahun atau lebih dari 3 bulan maka tunjangan yang diperoleh dihitung berdasarkan lamanya bekerja dalam satu tahun.

BAB IV

TINJAUAN ETIKA BISNIS ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM BISNIS *OUTSOURCING* PT. KARYA PUTRA SURYA GEMILANG YOGYAKARTA

A. Sitem Kontrak Kerja *Outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang.

1. Faktor Pendorong Perusahaan dan Tenaga Kerja Menggunakan Model Bisnis *Outsourcing*.

Secara substansial Islam tidak setuju terhadap semua praktek bisnis yang mempunyai potensi mendatangkan bahaya dan ketidakadilan. Baik secara implisit maupun eksplisit yang menimbulkan bahaya dan ketidakadilan pada publik secara umum. Karena itulah, niat aktifitas bisnis seorang muslim hendaknya untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Seorang muslim diperintahkan untuk memberikan bantuan pada siapa saja yang membutuhkan bantuan, dan membagi rasa kepercayaan dengan orang-orang miskin dan tak berdaya.

Bisnis *outsourcing* jika dikaji dalam hukum Islam merupakan bentuk bisnis menggunakan akad *ijarah*. Dalam kaidah fiqih bahwa segala sesuatu pada dasarnya dibolehkan sampai (kecuali) ada dalil yang melarangnya. Termasuk bisnis melalui *outsourcing* yang memberikan manfaat dan efisiensi bagi perusahaan dan calon tenaga kerja yang ingin segera mendapatkan pekerjaan.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ⁸⁵

“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”

PT. Karya Putra Surya Gemilang mempunyai alasan dalam bisnis *outsourcing*, selain mencari keuntungan akan tetapi juga memberikan contoh bagi pebisnis lainnya yang juga menggunakan model bisnis *outsourcing* agar memberikan pelayanan yang mengutamakan rasa aman dan tanggung jawab bagi pekerja meskipun saat ini sangat marak demo penghapusan *outsourcing*. Karena pada saat ini masih banyak model *outsourcing* yang mempekerjakan tenaga kerjanya dengan tidak layak bahkan kerjanya diberi upah sangat minim.

Bagi penyedia pekerjaan memberikan alasan memanfaatkan jasa perusahaan *outsourcing* karena lebih efisien karena tidak perlu membuang banyak waktu untuk menyeleksi karyawan yang akan ditempatkan di perusahaan tersebut, sehingga waktu yang dimiliki bisa digunakan seefektif mungkin untuk operasional perusahaan.

Sedangkan bagi calon tenaga kerja lebih memilih untuk mencari pekerjaan melalui perusahaan *outsourcing* karena sebagian dari para pekerja mengaku ingin segera mendapatkan pekerjaan agar tidak menjadi pengangguran mengingat sulitnya mendapatkan pekerjaan. Para tenaga kerja di PT. Karya

⁸⁵ Al-Anfal : 27.

Putra Surya Gemilang juga menjelaskan bahwa outsourcing PT. KPSG lebih aman terpercaya mengingat perusahaan ini sudah berjalan puluhan tahun di Indonesia dan tersebar di berbagai kota di Indonesia. Sedangkan bagi penulis *outsourcing* merupakan salah satu jembatan yang menjembatani antara para tenaga kerja atau masyarakat yang ingin mendapatkan pekerjaan dan perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan.

2. Sistem kontrak kerja *Outsourcing*.

Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* pada dasarnya tidak berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. Hanya saja perbedaannya, karyawan yang ingin mendapatkan pekerjaan direkrut oleh perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyalur tenaga kerja, bukan oleh perusahaan dimana karyawan bekerja secara langsung atau perusahaan pengguna jasanya secara langsung. Yang mana nantinya oleh PT. KPSG Yogyakarta, karyawan akan dikirimkan ke perusahaan partner bisnis (kliennya) seperti perbankan dan lainnya.

Tahapan seleksi PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta adalah diawali dengan pendaftaran beserta menyerahkan lamaran dan data diri lengkap ijasah, lalu wawancara awal dengan HRD PT. KPSG Yogyakarta, Psikotest, Seleksi berkas di kantor perusahaan klien (kanwil BRI bila BRI yang membutuhkan karyawan), wawancara akhir dengan pihak Perusahaan yang akan memakai jasanya, lalu tes kesehatan di laboratorium yang ditunjuk dari

pihak PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta di Lab. Parahita, selanjutnya tanda tangan kontrak di perusahaan *outsourcing* KPSG Yogyakarta.

Dalam sistem kerja ini, PT. Karya Putra Surya Gemilang akan melakukan pembayaran terlebih dahulu sesuai dalam kontrak kerja yaitu setiap tanggal 25 setiap bulan. Selanjutnya pihak PT. Karya Putra Surya Gemilang atau pihak perusahaan *outsourcing* akan menagih ke perusahaan pengguna jasa mereka atau patner bisnisnya atau klien dari PT. Karya Putra Surya Gemilang.

Ada dua macam jenis hubungan kerja yang dikenal dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sebagaimana perusahaan *outsourcing* yang lain, PT. Karya Putra Surya Gemilang ini juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dalam pembuatan kontrak kerja, yang mana poin-poin yang harus diperhatikan oleh karyawan adalah :

a. Jangka Waktu Perjanjian

Perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan penyedia jasa biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi kerja. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pemberi kerja hendak mengakhiri kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa, maka pada waktu yang bersamaan, berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja.

Dalam kontrak PT. Karya Putra Surya Gemilang dengan karyawannya, jangka waktu perjanjian adalah satu tahun dan dapat diperpanjang bila

memang memenuhi standar perusahaan. Namun beberapa karyawan juga ada yang telah bertahan sebagai karyawan *outsourcing* dengan masa kerja diatas 3 tahun.

b. Jam Kerja

Peraturan tentang jam kerja karyawan PT. Karya Putra Surya Gemilang adalah 5 hari kerja dalam satu minggu atau dari hari senin sampai dengan Jum'at dan hari besar nasional libur kecuali ada peraturan lain yang ditetapkan oleh pihak pemberi kerja atau klien dari perusahaan *outsourcing* tersebut, dengan lama kerja dimulai dari pukul 7.30 sampai dengan 16.30 dengan waktu istirahat selama satu jam atau kurang lebih selama delapan jam. Apabila karyawan jam kerjanya melebihi dari yang ditentukan diatas maka akan mendapatkan ganti bepupa upah lembur.

c. Gaji dan Tunjangan

Jumlah gaji yang akan diterima yang disepakati berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan lamanya kerja, serta sesuai dengan lokasi tempat kerja dan posisi jabatan tempat dimana karyawan tersebut ditempatkan karena pada dasarnya antara satu klien perusahaan dengan lainnya berbeda. Namun, perusahaan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta dalam memberikan gaji sudah diatas peraturan pemerintah tentang Upah Pendapatan Minimum suatu Kota khususnya Jogja

d. Posisi dan Tugas

Penjelasan mengenai posisi dan tugas dalam perusahaan telah di jelaskan dalam kontrak kerja karyawan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang, baik tertulis maupun lisan berupa penjelasan dari PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta. Dan dari hasil wawancara penulis, antara posisi dan tugas yang ada dalam kontrak sudah sesuai dan tidak menyimpang dengan keadaan dilapangan pada waktu karyawan tersebut telah bekerja di perusahaan pemberi kerja.

B. Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Kontrak Kerja PT. Karya Putra Surya Gemilang.

1. Analisis terhadap Sistem Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *standard contract*. *Standard contract* merupakan perjanjian yang telah ditentukan dan telah dituangkan dalam bentuk formulir. Kontrak ini telah ditentukan secara sepihak oleh salah satu pihak, terutama pihak ekonomi kuat terhadap pihak ekonomi lemah.⁸⁶ Sedangkan dalam hukum Islam dikenal dengan “akad” untuk menyebut perjanjian (*overeenkomst*).

Istilah akad merupakan istilah yang sudah digunakan sejak zaman klasik dan sudah sangat baku, sedangkan dalam hukum Islam kontemporer digunakan istilah “*iltizam*” untuk menyebut perikatan (*verbinten*) yang

⁸⁶ Salim, et all, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, cet. 1 (Jakarta : Sinar Grafika, 2007), hlm. 70.

merupakan istilah baru untuk menyebut perikatan secara umum. Mulanya dalam hukum Islam pra modern, istilah *iltizam* hanya digunakan untuk menunjukkan perikatan yang timbul dari kehendak sepihak saja, hanya kadang-kadang saja digunakan dalam arti perikatan yang timbul dari perjanjian. Baru pada zaman modern, istilah *iltizam* digunakan untuk menyebut perikatan secara keseluruhan.

Perikatan (*iltizam*) dalam hukum Islam adalah adanya tanggungan dalam diri seseorang atau suatu pihak dengan suatu hak yang wajib ditunaikan kepada orang atau pihak lain. Pada sisi lain, Mustafa az-Zarqa' mendefinisikan perikatan (*iltizam*) sebagai keadaan dimana seseorang diwajibkan menurut hukum syarak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu bagi kepentingan orang lain.⁸⁷

Macam-macam perikatan dalam Hukum Islam⁸⁸ :

a. Perikatan utang (*al-Iltizam bi ad-Dain*)

Suatu perikatan yang objeknya adalah sejumlah uang atau sejumlah benda missal (*misli*), dimana utang itu dinyatakan sebagai suatu yang terletak dalam dzimmah (tanggungan) seseorang.

b. Perikatan benda (*al-Iltizam bi al-'Ain*)

⁸⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, hlm.47-49.

⁸⁸ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dalam Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, hlm. 50-56.

Suatu hubungan hukum yang objeknya adalah benda tertentu untuk dipindah milikkan, baik bendanya sendiri atau manfaatnya, atau untuk diserahkan atau dititipkan kepada orang lain.

c. Perikatan kerja/melakukan sesuatu (*al-Iltizam bi al-'Amal*)

Suatu hubungan hukum antara dua belah pihak untuk melakukan sesuatu.

d. Perikatan menjamin (*al-Iltizam bi at-Tautsiq*)

Suatu bentuk perikatan yang objeknya adalah menanggung atau menjamin suatu perikatan. Maksudnya, pihak ketiga mengikatkan diri untuk menanggung perikatan pihak kedua terhadap pihak pertama.

Dalam hal ini, perikatan yang dilakukan oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta adalah jenis perikatan kerja dimana pihak yang melakukan perikatan adalah seorang karyawan/pekerja dengan perusahaan penyalur tenaga kerja yaitu PT. Karya Putra Surya Gemilang. Dalam hubungan kerja ini terdapat tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim atau penyalur tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja itu sendiri.

Sistem perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang (KPSG) sudah memenuhi syarat dan rukun perjanjian kerja. Adapun syarat-syarat perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 adalah :

a. Kesepakatan kedua belah pihak;

Dalam hal ini kesepakatan antara PT. Karya Putra Surya Gemilang dengan calon karyawan *outsourcing* yang ditandai dengan tanda tangan kedua belah pihak dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat.

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

Dalam hal ini ialah kemampuan dan kecakapan para pihak yaitu PT. Karya Putra Surya Gemilang dengan karyawan *outsourcing* dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing pihak terkait, yang mana hak-dan kewajiban para pihak juga sudah tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan rukun akad menurut ahli hukum Islam kontemporer yaitu:⁸⁹

- a. Para pihak yang membuat akad (*al-'aqid*), dalam penelitian ini yang merupakan para pihaknya adalah pihak pekerja *outsourcing* dan perusahaan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang.
 b. Pernyataan kehendak para pihak (*shigatul-'aqd*), dalam studi PT. KPSG ini pernyataan kehendak para pihak yaitu pihak pekerja disampaikan dengan surat lamaran dan pernyataan kehendak pihak perusahaan

⁸⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, hlm. 96.

outsourcing berupa surat kontrak kerja pada PT. Karya Putra Surya Gemilang, yang apabila kedua pihak setuju dengan perjanjiannya dapat membubuhkan tandatangan yang menyatakan persetujuan terhadap kontrak kerja tersebut.

c. Objek akad (*mahallul- 'aqd*),

Objek akad yang tercantum dalam surat kontrak kerja waktu tertentu tersebut adalah objek dimana tenaga kerja akan ditempatkan/dialurkan oleh PT. karya Putra Surya Gemilang kepada klien atau patner bisnisnya, bila melihat contoh kontrak pada lampiran kontrak ditempatkan pada perusahaan perbankan (PT. Bank Rakyat Indonesia)

d. Tujuan akad (*maudhu' al- 'aqd*).

Syarat-syarat terbentuknya akad adalah ⁹⁰ :

- a. Tamyiz,
- b. Berbilang pihak (*at-ta 'adud*),
- c. Persesuaian ijab dan kabul (kesepakatan),
- d. Kesatuan majelis akad,
- e. Objek akad dapat diserahkan,
- f. Objek akad tertentu atau dapat ditentukan,
- g. Objek akad dapat ditransaksikan (artinya berupa benda bernilai dan dimiliki/*mutaqawwim* dan *mamluk*).
- h. Tujuan akad tidak bertentangan dengan syarak.

⁹⁰ *Ibid*, hlm. 98.

Berdasarkan uraian di atas maka sistem perjanjian kerja waktu tertentu PT. Karya Putra Surya Gemilang telah sesuai dengan hukum positif di Indonesia, juga dengan hukum Islam. Dan bila ditinjau berdasarkan etika bisnis Islam maka dalam uraian sistem perjanjian kerja tersebut memenuhi prinsip kejujuran dalam hal perjanjian kerja yang mana poin-poin penting dalam perjanjian kerja sudah sesuai dengan hukum Islam dan Hukum positif, dapat dilihat dalam persesuaian antara kontrak kerja waktu tertentu dengan hak dan kewajiban para pihak yang telah dilaksanakan.

... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

2. Analisis terhadap Penentuan Upah Kerja

Berdasarkan prinsip keadilan, upah sebaiknya melalui kesepakatan antara pengelola perusahaan dan karyawan dengan menjaga kepentingan keduanya. Adil pada hakikatnya berarti memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, karena tuntutan dasar keadilan adalah perlakuan yang sama terhadap semua orang lain yang berada dalam situasi yang sama. Hak orang lain haruslah dihargai dan bukan untuk dilanggar.

Upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan diuntut pekerja sejak orang tersebut mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan, karena itu perusahaan yang bersangkutan

mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya terdapat tiga hal yang ditegaskan yaitu :

Pertama, bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah. Artinya, setiap pekerja berhak untuk dibayar. dalam kerangka keadilan komutatif ini merupakan hak sempurna, yaitu hak yang dituntut untuk dipenuhi perusahaan bahkan setiap pekerja berhak memaksa perusahaan untuk memenuhinya.

Kedua, setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah, ia juga berhak memperoleh upah yang adil yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan. Dasar moralnya adalah keadilan komutatif yaitu kesetaraan dan keseimbangan antara apa yang diperoleh pemilik perusahaan melalui dan dalam bentuk tenaga yang disumbangkan setiap pekerja di satu pihak dan apa yang diperoleh setiap pekerja dalam bentuk upah di pihak lain.

Ketiga, bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan. Dengan kata lain, harus berlaku prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Maksudnya, tidak boleh ada tingkat upah yang berbeda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya untuk bidang pekerjaan yang sama, kecuali atas dasar pertimbangan yang rasional dan objektif dan dari segi moral dapat dipertanggungjawabkan secara

terbuka dan transparan, atau secara spesifik dasar perimbangan upah harus memperhatikan pengalaman, lama kerja, dan pendidikan dari masing-masing pekerja.

Mengingat posisi karyawan yang cenderung lebih lemah, maka Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi karyawan dengan memperhatikan nilai kelayakan dari upah.

Tingkat upah minimum ini harus selalu dipantau, dengan selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat biaya hidup dalam masyarakat. Sedangkan tingkat upah maksimum, akan bervariasi berdasarkan jasa yang disumbangkan dalam produksi.

Upah yang sesungguhnya akan berubah dari antara kedua batas-batas ini berdasarkan Undang-Undang dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari karyawan, kekuatan organisasi mereka dan sikap perusahaan sebagai pernyataan keyakinan terhadap Sang Khaliq.

Menyangkut penetapan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan al-Qur'a yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surah an-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“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.”

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini, menurut penulis 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.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang artinya berbunyi :

“Bahwa ajir khas pembantu rumah tangga, hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangganya, diberi pakaian seperti yang dipakai keluarga rumah tangganya, jangan diberi pekerjaan di luar kekuatan yang wajar dan jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu meringankan.”

Kalau ketentuan hadits tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja haruslah dapat memenuhi :

1. Kebutuhan pangan si pekerja;
2. Kebutuhan sandang;
3. Kebutuhan tempat tinggalnya.

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga tentunya termasuk kebutuhan anggota keluarganya.⁹¹

Mengenai upah tenaga kerja ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 sampai pasal 98. Dalam pasal 90 ayat (1) disebutkan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Kemudian pasal 91 ayat (1) pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat/pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan erundang-undangan yang berlaku. Ayat (2) dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku.

⁹¹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, hlm. 156-158.

Dalam hal upah kerja, PT. Karya Putra Surya Gemilang sudah memenuhi standar UMK Yogyakarta yaitu melebihi dari UMK sebagaimana yang diterima oleh karyawan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang yang ditempatkan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk,⁹²

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 khususnya para pekerja *outsourcing*. Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah minimum tenaga kerjanya ini menurut pandangan syariat Islam didasarkan kepada asas masalah mursalah.

Penentuan upah minimum tenaga kerja ini hendaknya haruslah didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pihak pengusaha, dengan perkataan lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja tersebut haruslah

⁹² Hasil Wawancara dengan Yanita Parameswari Ardiani, senin.....2014 di PT. Karya Putra Surya Gemilang pukul 11.00 WIB.

berdasarkan kepada realitas yang ada (bukan hanya berdasarkan perkiraan di atas meja).⁹³

Namun meskipun upah yang diberikan oleh perusahaan *outsourcing* sudah di atas upah minimum kota Yogyakarta, masih terdapat tanda tanya besar di masyarakat khususnya bagi pekerja atau karyawan *outsourcing* karena sampai dengan saat ini tidak ada keterbukaan atas potongan upah yang diberikan oleh perusahaan *outsourcing* kepada karyawannya, bahkan dari wawancara penulis dengan staf HRD PT. Karya Putra Surya Gemilang cabang Yogyakarta dari juga tidak mengetahui berapa persen bagian potongan upah pekerja yang dipotong sebagai upah jasa kepada perusahaan pemberi kerja yang telah memberikan kerja. dari uraian diatas terkait upah kerja belum ada prinsip kejujuran dan keterbukaan, namun bila dilihat dari hukum Islam sendiri pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang tidak menyimpang dikarenakan adanya unsur kerelaan dari pihak pekerja menerima upah sesuai dealam kontrak, meskipun disini kerelaan yang dimiliki setiap pekerja berbeda tapi pada dasarnya pekerja merasa nyaman bekerja di PT. Karya Putra Surya Gemilang. Namun juga bila meihat dari sisi yang lain seperti

⁹³ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Kerja dalam Islam*, hlm. 158-159.

jaminan kesehatan dan upah lembur perusahaan telah memenuhi prinsip *I'tikad baik* dan tanggung jawab.

3. Analisis terhadap Waktu kerja

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang bahwa waktu kerja karyawan adalah 5 hari dalam satu minggu, yang mana setiap harinya mulai bekerja pukul 7.30 hingga pukul 16.30 dengan waktu istirahat selama satu jam, atau bila ditotal perharinya dan dikurangi waktu istirahat maka waktu kerja karyawan adalah 8 jam kerja. aturan kerja dalam PT. Karya Putra Surya Gemilang ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2) yang berbunyi "*Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu; atau b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu*"

Dalam perjanjian PKWT mengenai jam kerja dan istirahatnya di PT. Karya Putra Surya Gemilang tersebut juga memenuhi prinsip dalam etika bisnis yaitu prinsip hormat kepada diri sendiri yang mana prinsip ini berdasarkan paham bahwa manusia adalah person yang memiliki suara hati dan kehendak oleh sebab itu para pengusaha dalam hal ini pihak perusahaan *outsourcing* tidak boleh menganggap karyawannya sebagai sarana semata-mata demi suatu tujuan lebih lanjut.

Prinsip ini mempunyai dua arah, *pertama* kita sebagaimana sesama manusia dituntut agar tidak mebiarkan diri kita diperlakukan secara tidak adil, diperas, diperalat dan sebagainya, jadi sebagaimana kita sepantasnya tidak boleh memperlakukan orang lain secara tidak adil hanya untuk profit atau keuntungan semata dengan mempekerjakan karyawan secara berlebihan. *Kedua*, jangan sampai membiarkan diri sendiri terlantar karena kita sama sama punya kewajiban bukan hanya terhadap orang lain tetapi juga terhadap diri sendiri.

Namun untuk perjanjian kerja waktu tertentu PT. Karya Putra Surya Gemilang mengenai pembaharuan kontrak dalam aturan undang-undang tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu tidak sesuai dengan perusahaan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang, yang mana dalam realita di lapangan banyak ditemui karyawan kontrak yang sudah melebihi 3 tahun dengan masa perpanjangan kontrak sudah 3 kali. Sedangkan aturan dari Undang-Undang mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya boleh memperpanjang atau pembaharuan kontrak dua kali. Sehingga menimbulkan kecemasan pada pekerja kontrak karena mereka yang merasa sudah lama namun tetap dijadikan karyawan kontrak.

4. Analisis terhadap jaminan kerja.

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang menimbulkan resiko, untuk menghadapi resiko ini tentunya diperlukan instrument atau alat yang setidaknya dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Dalam hal ketenagakerjaan, instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dari pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.⁹⁴

Jaminan tenaga kerja ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan, perawatan ataupun pengobatan pada saat seorang pekerja atau karyawan tertimpa resiko tertentu.

Mengingat pentingnya jaminan tenaga kerja, PT. Karya Putra Surya Gemilang memberikan jaminan sosial dalam bentuk.

a. Jaminan kecelakaan kerja.

⁹⁴ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992.

Jaminan kecelakaan kerja ini diberikan kepada setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, sedangkan yang termasuk tenaga kerja dalam program jaminan kecelakaan kerja ini ialah semua karyawan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang.

b. Jaminan Kematian.

Jaminan kematian ini merupakan jaminan bagi tenaga kerja atau karyawan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja, maka keluarganya berhak atas jaminan kematian si pekerja atau karyawan.

c. Jaminan Hari Tua.

Berdasarkan hak atas jaminan karyawan ini ditanggung oleh pengusaha sepenuhnya seperti jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, kecuali untuk iuran jaminan hari tua ditanggung oleh kedua belah pihak yakni pengusaha dan pekerja, ketentuan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang berbunyi :

- 1) Iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha.
- 2) Iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Dari penjelasan dan uraian yang telah dipaparkan diatas, berdasarkan jaminan yang diberikan oleh PT. Karya Putra Surya Gemilang telah merupakan bagian dari prinsip dalam etika bisnis yaitu prinsip tanggung jawab dan i'tikad baik, yang mana prinsip i'tikad baik tercermin dari tanggung jawab PT. Karya Putra Surya Gemilang terhadap karyawan dipenuhi melalui jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan hari tua yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya sebagai penanggulangan dan antisipasi terhadap resiko yang mungkin dapat muncul sewaktu-waktu pada pekerja, dan yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

5. Analisis terhadap pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja atau PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.⁹⁵ Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak, sesuai dengan Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Untuk mengundurkan diri, pekerja atau karyawan harus memenuhi syarat :a) wajib mengajukan permohonan selambatnya 30 hari sebelumnya, b) pekerja tidak memiliki ikatan dinas, c). pekerja tetap melaksanakan kewajiban

⁹⁵ R. Joni Bambang S.,S.H.,M.M, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, 2013), hlm. 299.

sampai hari h mengundurkan diri. Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi upah dan uang penggantian hak cuti.

Sedangkan pekerja yang habis masa kontraknya adalah pekerja yang hubungan kerjanya telah berakhir seperti yang tertera dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Apabila pekerja tidak melanggar peraturan perusahaan dalam pelaksanaan PKWT ini, PHK yang terjadi termasuk kategori putus demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja dalam PT. Karya Putra Surya Gemilang terjadi dalam 2 macam, yaitu pemutusan kerja yang terjadi karena keinginan pekerja dan keinginan perusahaan. keinginan perusahaan melakukan PHK biasanya terkait dengan sering mangkir, berkelakuan buruk dan tidak cakupnya kinerja pekerja.

Dalam sekali duakali perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada pekerja dengan member peringatan secara lisan untuk koreksi diri dan memperbaiki. Namun ketika sering terjadi maka perusahaan selalu mengambil langkah terbaik untuk kedua belah pihak.

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK mempunyai aturan khusus. Salah satunya apabila status pekerja menggunakan PKWT maka pesangon tidak wajib diberikan, namun jika berubah menjadi PKWTT maka pesangon wajib diberikan. Pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang habis masa kontraknya seperti yang tertera dalam PKWT, maka PHK semacam ini tidak mewajibkan perusahaan

untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, maupun uang penggantian hak.

Sama halnya dalam pemutusan hubungan kerja di perusahaan *outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang Yogyakarta karena menggunakan PKWT maka tidak ada pesangon diberikan perusahaan untuk karyawan yang telah habis masa kontraknya, namun PT. Karya Putra Surya gemilang tetap memberikan uang penghargaan atau yang biasa disebut sebagai IJP.

Dalam hukum Islam, permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam *Ijarah al-'Amal* tidak terdapat aturan yang spesifik mengaturnya. Namun dalam masalah ini, asas ilahiah atau ketauhidan yang terdapat dalam hukum perjanjian syariah bisa dijadikan dasar untuk memecahkan masalah tersebut.

Prinsip yang terdapat dalam kaitannya dengan pesangon yang diberikan oleh para karyawan *Outsourcing* PT. Karya Putra Surya Gemilang adalah prinsip i'tikad baik yang mana perusahaan *outsourcing* dalam hal ini mau memberikan uang penghargaan, meskipun dalam peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja yang kaitannya dengan pekerja kontrak yang hubungan kerjanya berakhir seperti yang tertera dalam PKWT bahwa PHK semacam ini tidak mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon maupun uang penghargaan, dan uang penggantian hak.