

Kontrak Kerja Pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Jumailah

IAIN Pekalongan

bu_jumailah@yahoo.co.id

Abstract

This present study aims to explain the perspectives of sharia economic law on the contract of employment at PT Primatexco Indonesia, Batang. The Law Number 13 of 2003 on Manpower constitutes the protection of labor that is intended to guarantee the basic rights of workers/labor. The emergence of the Law is expected to be able to realize the welfare of workers/labor as well as their families by paying great attention to the development and growth of business. It was field research by employing a qualitative study design, and the setting was at PT. Primatexco Indonesia, Batang. The research findings promote that even though there has been the Law concerning Manpower, this law has not run in accordance with the stipulated rules. It illustrates that the content of the Law has not accommodated the stipulation of the existing Law yet, and even the content is sometimes unclear, which is stated in the Article 54 of the Law on Manpower. The *fiqh* (Islamic jurisprudence) scholars agree that a contract possesses the force of law caused by *syara'* (Islamic law), instead of the actions performed by the two parties make the contract. Likewise, the actions play a role as a cause for the effect of the contract. It suggests that no one is not able to do arbitrarily in terms of the requirements they provide in the contract of employment so that all people's actions are based on the law of Allah.

Keywords: Contract of Employment, Law Number 13 of 2003, Sharia Economic Law.

Abstrak

Artikel ini menjelaskan tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap kontrak kerja pada PT Primatexco Indonesia Batang. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan, dan kemajuan dunia usaha. Penelitian adalah penelitian lapangan, yang bertempat di PT. Primatexco Indonesia Batang dengan jenis penelitian kualitatif. Meskipun dalam aturannya sudah ada Undang-undang Ketenagakerjaan, namun dalam faktanya Undang-undang tersebut belum berjalan sesuai dengan aturan. Dimana isi perjanjian tersebut belum mengakomodasi ketentuan Undang-undang yang ada, bahkan adakalanya isi dari perjanjian kerja tersebut kurang jelas, dalam artian syarat minimal yang harus ada dalam perjanjian kerja tersebut tidak terpenuhi, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan. Para ahli fikih sepakat bahwa suatu akad mempunyai kekuatan hukum disebabkan oleh syarak, bukan oleh perbuatan dua pihak yang berakad. Sedangkan perbuatan tersebut hanyalah sebagai sebab dari akibat hukum suatu akad. Dengan demikian, siapapun tidak akan dapat berbuat semena-mena atas persyaratan yang mereka buat dalam akad perjanjian apa pun, sehingga semua perbuatan manusia mempunyai landasan dari hukum Allah SWT.

Kata Kunci: Kontrak Kerja, Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Hukum Ekonomi Syariah.

1. Pendahuluan

Penciptaan lapangan kerja banyak dilakukan oleh perusahaan, baik yang memerlukan banyak tenaga kerja maupun yang skalanya sedikit. Latar belakang pekerja sangat dipertimbangkan oleh pihak

pencipta lapangan pekerjaan. Hal ini dilakukan guna memperoleh hasil produksi yang diinginkan suatu perusahaan dan terciptanya kondisi di lapangan kerja yang kondusif antara pihak pekerja dan pihak perusahaan. Untuk menciptakan hal ini diperlukan kebersamaan dan keterbukaan kedua belah pihak dalam menjalankan peranannya masing-masing.

Sistem penerimaan tenaga kerja memang menjadi salah satu indikator majunya sebuah usaha. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang diakui di setiap sistem ekonomi terlepas dari kecenderungan ideologi yang diterapkan dalam usahanya. Dalam Islam buruh bukanlah suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang hanya ditawarkan untuk dijual pada majikan, tetapi para majikan mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. (Manan, 1997: 58)

Dengan adanya Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, maka mulai diberlakukan sistem kontrak tenaga kerja. Sistem kontrak ini mengikat kedua belah pihak yakni perusahaan dan tenaga kerja sendiri. Yang mana tujuan dari adanya sistem kontrak tersebut adalah untuk maksud perlindungan terhadap hak-hak dan kewajiban mutualistik antara pekerja dan yang mempekerjakan agar tidak terjadi tindakan kedhaliman yang dapat merugikan salah satu pihak. (Effendi, 2003: 47).

Secara normatif menurut Quraish Shihab, Alquran relatif lebih banyak memberikan prinsip-prinsip mengenai bisnis yang bertumpu pada kerangka penanganan bisnis sebagai pelaku ekonomi dengan tanpa membedakan kelas. Dengan tujuan dan eksistensinya, Alquran merupakan sumber ajaran yang memuat nilai-nilai dan norma-norma yang mengatur aktivitas-aktivitas manusia termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis. (Muhammad, 2002: 1-4).

Bisnis adalah sebuah aktivitas yang mengarah pada peningkatan nilai tambah melalui proses penyerahan jasa, perdagangan atau pengolahan barang (produksi). Dalam konteks perusahaan atau entitas, bisnis dipahami sebagai suatu proses keseluruhan dari produksi yang mempunyai kedalaman logika,

bahwa bisnis dirumuskan sebagai memaksimumkan keuntungan perusahaan dan meminimumkan biaya perusahaan. Karena itu bisnis seringkali menetapkan pilihan strategis yaitu keuntungan dan kelangsungan hidup bisnis itu sendiri. Akibat dari kesadaran yang demikian, maka upaya-upaya meraih keuntungan dilakukan dengan cara apapun. Walaupun cara-cara yang digunakan mengakibatkan kerugian pihak lain, tetapi bila menguntungkan bagi pelaku bisnis atau perusahaannya, maka dianggap sebagai pilihan bisnis. (Muhammad, 2004: 56-58).

Dengan kenyataan itu, maka pengembangan etika bisnis harus menghadapi situasi dan kondisi kedalaman logika rasionalitas bisnis yang bersifat material dan karenanya telah menimbulkan ketegangan dan kerugian-kerugian pada masyarakat. Dan pada sisi lain berhadapan dengan kesadaran "*common sence*" mengenai bisnis itu sendiri. Dengan demikian, pada konteks *pertama*, tugas utama etika bisnis dipusatkan pada upaya mencari cara untuk menyelaraskan kepentingan strategis suatu bisnis atau perusahaan dengan tuntutan moralitas. *Kedua*, etika bisnis bertugas melakukan perubahan kesadaran masyarakat tentang bisnis dengan memberikan suatu pemahaman atau cara pandang baru, yakni bahwa bisnis tidak terpisah dari etika. (Muhammad, 2004: 58)

Oleh karena itu sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain, hendaknya terlebih dahulu diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yang dalam bentuk tertulis. Ke semua upaya itu dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. (Djumadi, 2008: 8).

Islam memiliki sistem ekonomi yang secara fundamental berbeda dari sistem-sistem yang tengah berjalan. Ia memiliki akar dalam syari'at yang membentuk pandangan dunia sekaligus sasaran-sasaran dan strategi (*maqashid asy syari'ah*) yang berbeda dari sistem-sistem sekuler yang menguasai dunia. (Chapra, 2000: 7).

PT. Primatexco Indonesia Batang dalam sistem penerimaan kerja pada mulanya menggunakan sistem pelamaran tenaga kerja pada umumnya, yakni menerima calon karyawan dengan mengajukan surat lamaran kerja, kemudian menunggu panggilan untuk tes, setelah itu menunggu panggilan kerja dengan sistem percobaan kerja selama 3 bulan. Setelah kinerjanya dinilai bagus maka akan diangkat sebagai karyawan tetap di PT. Primatexco Indonesia Batang. Dengan melihat kondisi perekonomian pada era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perusahaan menambah sistem itu dengan melakukan sistem kontrak kerja dengan istilah magang industri yang mulai diberlakukan pada tahun 2005 dengan melalui tes tertulis, kalau dinyatakan lulus untuk selanjutnya mengikuti test fisik dan wawancara, dan yang terakhir adalah test kesehatan. (Wawancara Tgl.22/5/15 dengan Bapak Amir Hamzah, di PT. Primatexco Indonesia Batang).

PT. Primatexco Indonesia merupakan salah satu perusahaan tekstil yang ada di Batang. Perusahaan yang memberlakukan dua macam sistem kerja di dalamnya, yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak dengan istilah magang industri. Perbedaan sistem tersebut menimbulkan hak-hak yang didapatkan juga berbeda. Yang mana karyawan tetap ini mendapatkan gaji pokok ditambah dengan bonus, yang berupa tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, 2 tahun sekali mendapat ponco, wisata, seragam kerja, dan makan. Sedangkan terhadap karyawan magang industri hanya mendapatkan gaji pokok saja.

PT. Primatexco Indonesia Batang dalam operasionalnya sudah menggunakan Standar Operasional Prosedur sehingga keselamatan kerja karyawan ini benar-benar mendapatkan jaminan. Selain itu kontribusi yang diberikan oleh PT. Primatexco Indonesia Batang ini cukup besar, baik terhadap karyawan, lingkungan, masyarakat dan pemerintah. Hal itulah yang membuat penulis tertarik untuk

mengetahui bagaimana sistem kontrak kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang.

Adapun permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah a) Bagaimana sistem kontrak kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003? b) Bagaimana sistem kontrak kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam perspektif Hukum Ekonomi Syari'ah?. Dalam *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* karya Djumadi (Djumadi:14. Lihat juga pada Subekti, 1979: 13) yang membahas tentang ketentuan-ketentuan hukum perjanjian pada umumnya, ketentuan-ketentuan hukum tentang perjanjian kerja, beberapa macam perjanjian kerja, hubungan antara perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, pembaharuan sistem hukum tentang perjanjian kerja. *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat* karya Syamsul Anwar (Anwar, 2007: 69- 70), *Hukum Perjanjian dalam Islam* karya Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, serta Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (bahwa perjanjian itu dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak dan berdasarkan asas kebebasan berkontrak.

Yusuf Qaradhawi dalam *Norma dan Etika Ekonomi Islam* menyatakan bahwa norma menengah yang paling menonjol dalam lapangan perekonomian terletak pada dua sendi, yaitu: *Pertama*, Pemahaman Islam tentang kedudukan harta. *Kedua*, Pemahaman Islam tentang hak individu. (Qaradhawi, 2007: 71-72). Dalam disertasinya Suharto yang berjudul *Perjanjian Kerja, Standardisasi Upah, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dan Pekerja dalam Hukum Islam dan Hukum Positif* penelitian tersebut membandingkan Hukum Islam dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan hanya dibatasi pada kajian tentang asas-asas hukum yakni unsur nilai-nilai dan apa yang sepantasnya, yang terkandung dalam aturan perundang-undangan yang ada dan tidak menyentuh aspek aplikatifnya di lapangan. (Suharto, 2006).

Dalam tesisnya Muhammad Muhaimin yang berjudul *Perjanjian Baku Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif* membahas mengenai masalah yang ditimbulkan dari perjanjian baku yaitu masalah perlindungan pada pihak yang menawar. Sehingga perlu adanya pengawasan dari pihak yang berkuasa terhadap penetapan klausul-klausul perjanjian baku yang akan dipergunakan oleh suatu pengusaha atau penawar. (Muhaimin, 2000).

Dalam tesisnya Fattah Setiawan yang berjudul *Sistem Jaminan Sosial (Telaah pemikiran Ekonomi Ibn Hazm)* membahas tentang deskripsi pemikiran Ibn Hazm tentang sistem jaminan sosial secara utuh sampai pada mekanisme distribusi yang ditawarkan oleh beliau sehingga dapat diketahui pentingnya keterlibatan pemerintah dalam sistem jaminan sosial. (Setiawan, 2004).

Dalam penelitian ini penulis membandingkan kontrak dalam Hukum Islam dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan penulis membatasinya hanya pada aspek normatif dan pada tataran aplikatifnya di lapangan agar tujuan akad yang dibuat membawa kepada kemaslahatan para pihak. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: a) Untuk mengetahui sistem kontrak kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang menurut Undang-undang Ketenagkerjaan No. 13 Tahun 2003. b) Untuk mengetahui sistem kontrak kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam perspektif Hukum Islam. Dalam hal ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, dokumentasi, dan interview.

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan *setting* kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat dalam kegiatan, waktu kegiatan, dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan (Ashshofa, 2004: 5). Observasi ini dilakukan oleh penulis untuk melihat secara langsung proses terjadinya kegiatan yang diamati pada PT. Primatexco Indonesia Batang.

Sedangkan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat

kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati. (Arikunto, 2006: 231).

Selama ini metode wawancara seringkali dianggap sebagai metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer di lapangan. Karena *interviewer* dapat bertatap muka langsung dengan responden untuk menanyakan perihal pribadi responden, fakta-fakta yang ada dan pendapat maupun persepsi diri responden dan bahkan saran-saran responden. (Waluyo, 1991: 57). Dalam hal ini Penulis melakukan wawancara terbuka dengan direktur PT. Primatexco Indonesia Batang yang dalam hal ini diwakili oleh bagian umum yang khusus melayani penelitian dan sebagian karyawan PT. Primatexco Indonesia Batang dengan memakai pokok-pokok wawancara sebagai pedoman agar wawancara dapat terarah. (Supardi, 2005: 122).

2. Pembahasan

2.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan atau perjanjian perburuhan. Secara umum yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh 2 orang (pihak) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. 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.

Dalam membuat kesepakatan kerja tertentu ada batas waktu maksimal yang boleh mereka perjanjikan, yaitu paling lama dalam jangka waktu 2 (dua) tahun. Apabila ternyata karena sesuatu hal kesepakatan tersebut akan diperpanjang, maka hanya

boleh diperpanjang satu kali saja, untuk paling lama dalam jangka waktu yang sama, dengan ketentuan bahwa jumlah seluruhnya waktu dalam kesepakatan kerja tertentu itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun. Walaupun demikian kalau ada alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan syarat meminta izin kepada Menteri Tenaga Kerja RI, ketentuan tersebut di atas bisa disimpan atau dikesampingkan. (Supardi, 2005: 68).

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia disebut “akad” dalam hukum Islam. Untuk merealisasikan hukum pokok akad, maka para pihak memikul beberapa kewajiban yang sekaligus merupakan hak pihak lain. (Anwar, 2007: 68-71) Hukum Islam mengakui kebebasan berakad, yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap 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 sesama dengan cara batil. (Anwar, 2007: 84)

Esensi dari suatu akad adalah timbulnya hak dan kewajiban atau timbulnya perintah dan larangan yang harus dihormati dan dipegang teguh oleh kedua belah pihak sehingga unsur penindasan dan usaha untuk mendholimi satu dengan yang lain bisa terhindarkan dengan terpenuhinya masing-masing haknya yang sudah jelas tercantum dalam isi perjanjian tersebut. (Yahya, 1986: 108-109)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat (1) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; (c) jabatan atau jenis pekerjaan; (d) tempat pekerjaan; (e) besarnya upah dan cara pembayarannya; (f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan (i) tanda tangan para pihak dalam

perjanjian kerja. Ayat (3) perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 4 menyebutkan Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: (a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam penjelasannya bahwa pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

2.2. Sumber-sumber Perikatan dalam Hukum Islam

Para ahli hukum Islam, khususnya ulama-ulama usul fikih, mengenal istilah "sebab". Misalnya akad (perjanjian) dikatakan sebagai sebab; dan berpindahnya hak milik atas barang karena terjadinya suatu akad pemindahan milik (seperti jual beli) disebut *hukum akad* atau lebih tegasnya lagi *hukum pokok akad*. Hak-hak serta kewajiban yang timbul dari akad (perjanjian) itu disebut hak-hak akad atau hukum tambahan akad. Dengan demikian, sumber-sumber perikatan dalam hukum Islam dapat disebut sebab-sebab perikatan.

Menurut Ahmad Mustafa az-Zarqa', sumber-sumber perikatan (*masadir al-iltizam*) dalam hukum Islam meliputi lima macam, yaitu: akad (*al-'aqd*), kehendak sepihak (*al-iradah al-munfaridah*), perbuatan merugikan (*al-fi'l adh-dharr*), perbuatan bermanfaat (*al-fi'l an-nafi'*), Syarak. (Anwar, 2007: 60)

Kehendak sepihak (*al-iradah al-munfaridah*) dalam hukum Islam menimbulkan akibat hukum yang luas dan bermacam-macam. Dalam hubungan ini, pada 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-ahli hukum Islam apakah merupakan tindakan sepihak semata atau perlu kepada adanya ijab dan kabul dari dua belah pihak. Kehendak sepihak dalam hukum Islam bisa juga menimbulkan akibat-akibat hukum yang tidak berupa perikatan. (Anwar, 2007: 61-62)

2.3. 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 apa pun 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 setiap orang dapat membuat akad jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan dalam undang-undang Syariah dan memasukkan klausul apa saja ke dalam akad yang dibuatnya itu sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat 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.
- d. *Asas Janji itu Mengikat*
Dalam kaidah usul fikih, “*perintah itu pada asasnya menunjukkan wajib*”. Ini berarti janji itu mengikat dan wajib dipenuhi.
- e. *Asas Keseimbangan (Mabda' at-Tawazun fi al-Mu'awadhah)*
Meskipun secara faktual jarang terjadi keseimbangan antara para 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 risiko.
- 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 beriktikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya.

h. Asas Keadilan

Keadilan 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.

2.4. Macam-macam Kontrak Kerja

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

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan, dan
- c. 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 sesuatu 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.

Perjanjian kerja atau perburuhan adalah merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan), 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. (Pasaribu: 153-154).

2.5. Ketenagakerjaan dalam perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan, kemajuan dunia usaha.

Setidaknya ada dua hakikat hukum perburuhan diperlukan:

- 1) Secara yuridis, buruh adalah memang bebas. Prinsipnya tidak seorangpun boleh diperbudakan, diperhambakan, dan diperdagangkan dari segala perbuatan berupa apapun yang bertujuan kepada itu semua dilarang.
- 2) Secara sosiologis, buruh adalah tidak bebas. Sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat kerja itu. (Iman Soepomo, 1994: 6).

Masalah yang sering muncul kepermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak.

Persoalan ini timbul tentunya tidak terlepas dari sikap para pengusaha (pemberi pekerjaan) yang terkadang berperilaku tidak manusiawi terhadap para pekerjanya. Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, sudah mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 82 sampai 88, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- 3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- 4) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- 5) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- 6) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi, wajib membayar upah kerja lembur.

- 7) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 8) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak. Pemberi kerja dilarang Allah SWT untuk berbuat keji (seperti memaksa pekerja untuk berbuat cabul), dan si majikan harus ingat, bahwa doa orang yang tertindas sangat diperhatikan Allah SWT.

Di samping itu Rasulullah SAW juga memberikan ancaman, yang mana beliau mengemukakan bahwa ada tiga orang yang akan digugatnya di hari akhirat kelak, salah satu diantaranya adalah majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal si pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.

Untuk melaksanakan hal tersebut diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja /buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan dan rehabilitasi, keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan peme-

lihaban kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Asuransi kecelakaan kerja biasanya dibiayai dengan iuran dari pengusaha. Pembebanan ini mencerminkan pemikiran bahwa pengusaha bertanggung jawab penuh untuk pembayaran kompensasi kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja. Tetapi dimana program ini diintegrasikan dengan program asuransi sosial yang lain, biasanya asuransi sakit dan pensiun, pembiayaannya sering berasal dari iuran tripartit yaitu buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Tingkat iuran yang dikenakan pada pengusaha ditetapkan berdasarkan klasifikasi risiko industri yang bersangkutan. Pengusaha yang termasuk dalam industri yang kegiatannya terutama bersifat klerikal, tingkat iurannya bisa kurang dari 0,1 % terhadap daftar upah. Sebaliknya pada industri dengan pekerjaan yang berbahaya, tingkat iuran tersebut bisa mencapai 10% dari penghasilan buruh atau lebih. Kadang-kadang tingkat iuran ini disesuaikan dengan pengalaman kecelakaan yang lalu (*experience rating*). Perusahaan yang mempunyai statistik kecelakaan yang tinggi akan dikenakan iuran yang lebih besar, sedang pengusaha yang bisa menekan tingkat kecelakaannya akan diberikan insentif dengan penurunan tingkat iurannya.

Jenis perlindungan asuransi dalam program kecelakaan kerja bersifat jangka pendek. Lamanya perlindungan berkisar antara satu sampai tiga tahun. Beban iuran mencerminkan perkiraan jaminan selama jangka waktu tersebut ditambah dengan perkiraan biaya penyelenggaraannya. Namun dalam asuransi sosial yang dilaksanakan secara bertahap, tingkat iuran itu harus ditetapkan dengan memperhitungkan kemungkinan menurunnya kualitas kepesertaan (peserta dengan upah semakin rendah dan risiko semakin tinggi) jika ruang lingkupnya makin diperluas (Djumaldji: 36).

Hukum perikatan Islam pada prinsipnya juga menganut asas kebebasan berkontrak yang dituangkan dalam "*Antaradhin*" sebagaimana diatur dalam QS. an-Nisa ayat 29, dan hadits Nabi Muhammad

SAW, yaitu suatu perikatan atau perjanjian akan sah dan mengikat kedua belah pihak apabila ada kesepakatan (*antaradhin*) yang terwujud dalam dua pilar yaitu ijab (penawaran) dan kabul (penerimaan).

Teori perjanjian fikih Islam memandang asas kebebasan berkontrak dari dua segi, yaitu segi kebebasan membuat suatu model atau format baru dan kebebasan membuat persyaratan dalam berakad.

1) Kebebasan membuat model akad baru

Sudah menjadi *ijma'* para ulama bahwa keadaan suka sama suka (*taradhin*) adalah dasar semua perjanjian, berdasarkan firman Allah SWT dalam surah an-Nisa' ayat 29, dan hadits Nabi SAW: "*Suatu transaksi jual beli hanya sah apabila terdapat saling rela*". Sedangkan dalam hal bentuk atau format dari suatu perjanjian atau transaksi tidak memerlukan suatu bentuk khusus selama ia sudah terealisasi padanya keadaan rela, namun tidak semua bentuk saling rela diakui oleh syara' karena ia harus berada dalam batas-batas ketentuan hukum syara'.

Oleh karena itu, hampir semua ahli fikih Islam kecuali sebagian kecil saja, berpendapat bahwa prinsip dasar dalam kegiatan akad muamalah adalah bahwa semua perbuatan dan perjanjian seorang muslim adalah boleh, selama tidak bertentangan dengan hukum-hukum yang telah ditetapkan syara'. Batasan-batasan atau larangan syara' itulah yang menjadi tolok ukur sah atau tidak sahnya suatu akad. Dalam Islam juga dikenal *asas kebebasan berkontrak*, namun dalam kebebasan bersyarat terdapat sebuah kaidah umum dari hadits Nabi SAW yang menunjukkan bahwa ia harus berada dalam ketentuan hukum syara':

"Kaum muslimin harus mentaati persyaratan atau perjanjian yang mereka buat, kecuali apabila persyaratan atau perjanjian itu menghalalkan yang haram atau mengharamkan yang halal", dan dalam riwayat al-Bukhari berbunyi: "Kaum muslimin harus menta'ati

perjanjian atau persyaratan yang mereka buat". (HR. Ibnu Majah, Abu Dawud, dan al-Tirmidzi dari 'Amru ibn 'Auf. Sedangkan pada riwayat al-Bukhari dari Ibnu Abbas). (Al-Imam al-Bukhariy, 1998: 60, dan al-Imam Muhammad al-Shan'ani, t.t: 59).

Atas kaidah umum yang berasal dari hadits ini, maka secara praktis hak-hak pekerja/buruh akan dapat dilindungi berdasarkan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja dalam Islam.

2) Kebebasan membuat persyaratan dalam akad

Para ahli fikih sepakat bahwa suatu akad mempunyai kekuatan hukum disebabkan oleh *syara'*, bukan oleh perbuatan dua pihak yang berakad. Sedangkan perbuatan tersebut hanyalah sebagai sebab dari akibat hukum suatu akad. Dengan demikian, siapapun tidak akan dapat berbuat semena-mena atas persyaratan yang mereka buat dalam akad perjanjian apa pun, sehingga semua perbuatan manusia mempunyai landasan dari hukum Allah SWT.

Ulama mayoritas menyatakan bahwa seseorang boleh saja membuat suatu akad perjanjian asal saja tidak bertentangan dengan nash-nash hukum *syara'*, namun mereka berbeda pendapat dalam masalah kebebasan membuat model persyaratan yang terdapat dalam sebuah akad perjanjian:

- a) Ulama mazhab Hanbali dan Maliki berpendapat bahwa prinsip umum dalam pembuatan sebuah syarat akad adanya kebebasan (*ibahah*) selama tidak terdapat nash hukum *syara'* yang melarangnya.
- b) Ulama versi Hanafi dan Syafi'i berpendapat bahwa prinsip umum dalam pembuatan sebuah syarat akad adalah keterikatan pada syarat yang dihalalkan oleh hukum *syara'*. Jadi, semua syarat yang menyalahi *syara'* dan hukum dasar yang ditetapkan *syara'* dan hukum kebiasaan terhadap suatu akad (*muqtadha al-'aqd*) adalah batal demi hukum, sedangkan selain itu adalah sah.

3. Penutup

Apabila dicermati perjanjian kerja pada PT. Primatexco bertentangan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 58. Memperhatikan kondisi yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja-tenaga kerja kita. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Meskipun dalam aturannya sudah ada Undang-undang Ketenagakerjaan, namun dalam faktanya Undang-undang tersebut belum berjalan sesuai dengan aturan. Dimana isi perjanjian tersebut belum mengcover dari Undang-undang yang ada, bahkan ada kalanya isi dari perjanjian kerja tersebut kurang jelas, dalam artian syarat minimal yang harus ada dalam perjanjian kerja tersebut tidak terpenuhi, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 54 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Semua ulama sepakat bahwa setiap akad yang memenuhi rukun dan syaratnya mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap kedua belah pihak yang berakad. Walaupun seorang bebas menentukan suatu syarat akad perjanjian dalam koridor hukum syara', namun akibat hukumnya tetap berasal dari syara', bukan dari kemauan dua pihak yang berakad tersebut. Hal ini merupakan salah satu bukti bahwa hukum ekonomi Islam tidak mengakui adanya kontrak standar dan klausula baku.

Daftar Pustaka

- al-Bukhariy, Al-Imam. *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1998
- al-Shan'ani, al-Imam Muhammad. *Subul al-Salam*. juz 3. Mesir: Maktabah Zahran, t.th.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari'ah Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. cet. 13. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. cet. 4. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. terj. Ikhwan Abidin Basri. Jakarta: Gema Insani Press dan tazkia Institute, 2000.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Effendi, Rustam. *Produksi dalam Islam*. cet.1. Yogyakarta: Magistra Insania Press dan MSI UII, 2003.
- Setiawan, Fattah. *Sistem Jaminan Sosial (Telaah Pemikiran Ekonomi Ibn Hazm)*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2004.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum perburuhan bidang Hubungan Kerja*. cet. 8. Jakarta: Djambatan, 1994.
- Manan, Abdul. *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*. Terjemah M. Nastangin. Yogyakarta:PT. Dana Bhakti wakaf, 1997.
- Muhaimin, Muhammad. "Perjanjian Baku menurut Hukum Islam dan Hukum Positif", *Tesis*, Yogyakarta: UIN sunan Kalijaga, 2000.
- Muhammad dan Alimin. *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE, 2004.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni. *Visi Alquran Tentang Etika Dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Qaradhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insania Press, 2006.
- Suharto. "Perjanjian Kerja, Standardisasi Upah, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dan Pekerja dalam Hukum Islam dan Hukum Positif." *Disertasi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. cet. 1. Yogyakarta: UII Press, 2005.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*. cet. 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktik*. ed. 1. cet. 1. Jakarta: Sinar Grafika, 1991.

Yahya, Mukhtar dan Fathurrahman. *Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqh Islami*. cet. 1. Bandung: PT. Al-Maarif, 1986.

Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.