

SISTEM KONTRAK KERJA ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

(Studi Kasus di PT Citra Van Titipan Kilat)

Suryadi Bata Ahmad
Uin Alauddin Makassar
adhisuryadi95@gmail.com

Rahmah Amir
UIN Alauddin Makassar

Abstrak

Sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah sebuah dasar terjadinya hubungan kerja. Dalam melakukan hubungan pekerjaan pasti ada pihak yang memberi kerja dan juga tenaga kerja. secara tidak langsung keduanya menimbulkan hubungan perikatan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Diperjelas adanya keputusan menteri No.100 Tahun 2004 dan pasal 50 undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa hubungan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Permasalahan yang diteliti di PT Citra Van Titipan Kilat adalah: Sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Dalam permasalahan yang diteliti di PT Citra Van Titipan Kilat ini terdapat dua rumusan masalah. 1) bagaimana sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT Citra Van Titipan Kilat ditinjau dari Undang-undang ketengakerjaan. 2) bagaimana sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan ditinjau dari hukum Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan di PT Citra Van Titipan Kilat. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data-data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan mengumpulkan data-data yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja di PT Citra Van Titipan Kilat menggunakan sistem atau perjanjian secara tertulis dan tidak tertulis terhadap karyawan. Prinsip yang digunakan ini tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Dalam hukum Islam tidak memandang dari cara kontrak kerja atau perjanjian itu dibuat, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Islam lebih mengutamakan I'tikad baik dari kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja, yang mana jika akad sudah jelas, rukun dan syaratnya telah terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dikatakan sah dan tidak melanggar syariah atau hukum Islam.

Kata kunci: Kontrak, Perusahaan, Karyawan

I. Pendahuluan

Pada era pembangunan nasional saat ini, masalah ketenagakerjaan juga sangat penting sebagai sumber daya manusia, khususnya bagi Negara Republik Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan banyaknya pengangguran sangat mempengaruhi terhadap masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah sarana yang dominan di dalam kehidupan bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa.

Setiap manusia pasti membutuhkan yang namanya pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup salah satu jalan adalah mencari pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara perseorangan atau bekerja pada orang lain dilakukan dengan bekerja kepada Negara atau bekerja di perusahaan.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan antar pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan atau tidak tertulis. Perjanjian kerja timbul berdasarkan perserikatan antar dua belah pihak yang menyatukan atau mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur kerelaan/ridho dan tidak diperkenankan adanya pemaksaan. Perjanjian dibuat harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri atau bekerja pada orang lain atau terikat hubungan kerja yang berada dibawah perintah pemberi kerja dan jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

¹ Maimun, *Hukum ketenagakerjaan*, (Jakarta : Pradya Paramita,2007).h. 12

Perjanjian kerja disebutkan dalam pasal 50 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pengertian dari hubungan kerja sendiri adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai pekerja, upah dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layak dalam hukum perikatan yang dikenal dengan “kebebasan berkontrak”. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah mereka mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.

Isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.²

Dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Kedua pembagian kerja waktu ini harus diterapkan bagi pekerja yang mengikatkan diri pada perusahaan atau instansi lain. Perjanjian kerja waktu tertentu dalam sistem hubungan kerja biasanya digunakan untuk pekerja tidak tetap, begitu juga sebaliknya dipegunakan untuk pekerja tetap.

Dalam sistem pekerja waktu tidak tertentu dibuat harus secara tertulis dimana yang diperjelas pada pasal 57 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang

² F.X. Djumiaji, *perjanjian kerja*,(Jakarta: Sinar Grafika).h. 22

ketenagakerjaan. Isinya juga diharuskan menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.

Sehubungan dengan perjanjian kerja antara pekeja dan pengusaha yang dimana telah terbentuknya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis harus memenuhi syarat-syarat suatu perjanjia, baik syarat subyektif maupun syarat obyektif.

Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban para pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja. Selain itu dikenal pula adanya bermacam-macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja.³

Pengupahan dan keselamatan, yang telah di perjelas didalam peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan pemerintah pasti untu diberlakukan di setiap perusahaan. Tetapi tetapi kadang tidak semua perusahaan menaati peraturan yang ditetapkan, sebagian perusahaan menggunakan peraturan yang dibuat sendiri.dalam suatu ketentuan perushaan terdapat peraturan sendiri, peraturan yang dibuat perusahaan juga tidak boleh bertentangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

³ Sendjun H.Manulang. *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jakarta: PT.Adi MahaSatya,2001).h. 63

Islam mencoba membuat kesepakatan antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki berbagai keterangan dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industry atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *al-ijarah a'mal* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skill manusia untuk melakukan pekerjaan.⁴ Prinsip utama perjanjian kerja didalam islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh dalam islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara buruh tidak mendapatkan upah atau gajinya.⁵

Di dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridhoan kedua dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad terdapat ada unsure paksaan. Maka akad tersebut dipandang tidak sah. mengenai isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak masing-masing.

Untuk melaksanakan akad sewa-menyewa jasa maka pertama yang pertama yang harus dilakukan yaitu melaksanakan suatu proses akad *ijarah*, yang dimana pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan

⁴ Ahmad Azhar Basyir, *refleksi Atas persoalan keislaman seputar filsafa, hukum, politik dan ekonomi* (bandung: Mizan, 1992).h. 191

⁵ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih bahasa Didin hafiuddin, dkk. (Jakarta: Robbani press, 1997). h.403

dalam melakukan perbuatan hukum. Kedua akad *ijarah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh.

Dengan demikian, jika rukun dan syarat terpenuhi, maka perjanjian akad *ijarah* dapat dikatakan sah, bahwasanya akad perjanjian tersebut harus dilakukan dengan I'tikad baik.

Oleh karena itu peraturan perundang-undangan dibuat dengan melindungi pekerja dan pengusaha, diperkuat lagi dengan hukum Islam yang menjelaskan bahwasanya dalam perjanjian harus ada yang namanya keadilan yang bermula juga dari konsep perjanjian kerja yang ada didalamnya, maka menarik untuk diteliti konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis masalah yang timbul dari suatu perjanjian kerja yang terdapat pada PT Citra Van Titipan Kilat.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian mengenai Sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan dalam perspektif Undang-undang ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Mengenai gambaran fokus penelitian yang hendak penulis teliti pertama adalah Bagaimana Sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT Citra Van Titipan Kilat ditinjau dari Undang-undang ketenagakerjaan. fokus penelitian yang kedua adalah bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja yang dilakukan antara karyawan dan perusahaan di PT.Citra Van Titipan Kilat.

II. Pembahasan

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT Citra Van Titipan Kilat Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja telah diatur dalam Kepmen Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja

waktu tertentu, dan pasal 59 ayat (3) undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang ada di PT Citra Van Titipan Kilat juga berpedoman pada perjanjian kerja waktu tertentu antara perjanjian kerja waktu tertentu PT Citra Van Titipan Kilat dengan tenaga kerja. Hubungan kerja bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik pegawai yang berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Hasmin rahman, pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Citra Van Titipan Kilat sebagai berikut:

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja di PT Ctra Van Titipan Kilat

Perjanjian kerja yang dibuat di PT Citra Van Titipan Kilat dilakukan antara pihak perusahaan sebagai pihak pertama dan dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua.

2. Mulai dan jangka waktunya perjanjian kerja

Hubungan kerja terjadi di PT Citra Van Titipan Kilat dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah menandatangani isi perjanjian kerja.

3. Tempat Kerja

Dalam perjanjian kerja pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dikerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja.

4. Pihak pertama memberikan jadwal kerja.

Pemberian jadwal kerja ini diatur oleh pihak perusahaan yang mana jadwal kerja berdasarkan ketentuan undang-undang.

Berdasarkan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 77 sebagai berikut.:

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
- c. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- d. 8 (delapan) Jam 1(satu) dan 40 (empat Puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

5. Pihak pertama memberikan upah

Upah harus deiberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah diberikan dalam mata uang asing, pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri upah pokok, upah tetap dan tunjangan tidak tetap. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Hasmin Rahman PT Citra Van Titipan Kilat uapah diberikan pada PT Citra Van Titipan Kilat UMR upah diberikan semua sama untuk pekerja waktu tidak tertentu beda dengan pekerja tetap setiap tahun naik berkala di PT Citra Van Titipan Kilat.⁶

6. Kesepakatan kerja berakhir.

Hubungan kerja di PT Citra Van Titipan Kilat dengan tenaga kerja berakhir apabila pekerja mengundurkan diri di PT Citra Van Titipan Kilat sebelum jangka waktu jika perjanjian kerja belum berakhir maka harus menyerahkan surat pengunduran diri ditandatangani pihak kedua beserta atasannya dalam hal ini supervisor. Dengan berakhirnya keepakatan kerja atas dasar pengunduran diri oleh pihak kedua, maka pihak kedua tidak akan mennuntut uang pesangon atau ganti kerugian berupa apapunkepada pihak pertama.

7. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kerja. Dalam artinya pihak perusahaan sudah menyiapkan blanko

⁶ Wawancara dengan pimpinan PT Citra Van Titipan Kilat, pada tanggal 31 Oktober 2019.

kesepakatan kerja, pekerja mengisi menandatangani dan blanko tersebut. Apabila pekerja tidak menyetujui di PT Citra Van Titipan Kilat maka pekerja berhak untuk tidak menandatangani. Apabila blanko tersebut ditanda tangani pihak pertama dan pihak kedua maka dalam hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sudah sah.

Jadi pelaksanaan perjanjian kerja di PT Citra Van titipan Kilat sudah sejalan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik, kesesuaian ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan di perusahaan dan secara pengupahan dan pengupahan hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berarti PT Citra Van Titipan Kilat membuat perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum. Karena dalam hubungan kerja harus ada perjanjian kerja dan perjanjian tersebut atas dasar.

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

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Citra Van Titipan Kilat dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan pihak perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT Citra Van Titipan Kilat ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

B. Pandangan Hukum Islam terhadap sistem kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan di PT.Citra Van Titipan Kilat (TIKI).

Manusia adalah makhluk sosial yaitu makhluk yang berkodrat dalam masyarakat. Sebagai makhluk. Sebagai makhluk sosial dalam hidupnya manusia memerlukan bantuan dari orang lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hal ini manusia selalu berhubungan dengan satu sama lain, disadari atau

tidak mencari penghidupan yang layak menjadi idaman bagi bagi setiap manusia, yang memiliki hajat makan, minum dan lain sebagainya dalam memenuhi kebutuhan primer. Maka hubungan antar manusia adalah hubungan tukar menukar kebutuhan hidup, untuk saling mengambil manfaat yang berguna dalam kehidupan manusia, misalnya jual beli, berdagang pinjam-meminjam, menjual hasil bumi, bantu membantu dalam menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan segala macam adalah wajar untuk mendapatkan rizki yang halal sebagaimana yang diperintahkan agama.

Adanya hubungan dan pergaulan manusia dengan orang lain, akan menimbulkan bermacam-macam ikatan alami yang mengikat masing-masing individu sebagai anggota masyarakat yang wajib di tunaikannya dalam rangka mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan selaku makhluk yang mulia dan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang bersifat materiil. Dalam rangka memenuhi hajat hidup yang bersifat materiil itulah maka masing masing pihak mengadakan perjanjian atau akad seperti sewa-menyewa, jual beli dan lai-lain.

Dalam Fiqh Islam sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah suatu akad yang mengharuskan salah satu pihak untuk bekerja, dengan sendirinya dalam rangka memberi manfaat (jasa) kepada orang lain dalam waktu yang telah ditentukan dan pihak lain tersebut harus memberi upah kepadanya.⁷

Dengan melihat perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dan perusahaan di PT.Citra Van Titipan Kilat, serta melihat pengertian kontrak kerja dalam konsep Islam maka penulis katakana bahwa sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja tersebut termasuk dalam kategori *Ijarah*.

Seorang pekerja/karyawan yang hendak bekerja di PT.Citra Van Titipan Kilat harus melalui prosedur-prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan dan prosedur pertama mengajukan surat lamaran.⁸

⁷ Ghufron A. Mas'adi. *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.2002), hal. 181

⁸ Wawancara dengan karyawan PT.Citra Van Titipan Kilat pada tanggal 31 oktober 2019

Surat lamaran adalah persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan yang hendak bekerja di PT.Citra Van Titipan Kilat, Yang berarti mereka telah menyatakan kehendaknya sebelum akhirnya diwujudkan dalam catatan tertulis berupa kontrak kerja antara pihak perusahaan dan calon karyawan.⁹

Perjanjian/kontrak kerja yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan adalah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal itu sesuai dengan konsep Islam bahwa kontrak harus disertai dengan ijab qabul yang merupakan rukun perjanjian.

Dalam melakukan suatu ijab qabul dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan lisan, tulisan, isyarat maupun perbuatan yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya ijab qabul.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan akad adalah kesepakatan antara dua orang yang didasarkan atas keridhoan keduanya dan tidak ada unsure paksaan.

Firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 29:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَأْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٢٩﴾

Terjemahnya:

”Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”(QS.An-Nisa:29).¹⁰

Sebagaimana telah disebutkan diatas bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat untuk dan atas nama perusahaan dan pekerja, maka yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah orang yang sudah dewasa yakni telah bisa

⁹ Wawancara dengan pimpinan PT.Citra Van Titipan Kilat pada tanggal 31 oktober

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: PT Karya Toha Putra,2007), h.61

membedakan antara yang baik dan yang buruk sehingga tidak ada kekeliruan dan tidak merasa saling dirugikan dengan adanya perjanjian yang telah disepakati.

Untuk rukun yang kedua para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak yang melakukan akad harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan yang buruk atau antara yang hak dan yang bathil, maka akadnya menjadi sah jika itu terpenuhi. Jika salah satu yang berakad itu gila atau anak yang masih yang belum dapat membedakan antara yang hak dan yang bathil maka akadnya tidak sah.¹¹

Dengan berbagai penjelasan diatas, tentang kontrak kerja dengan berbagai aspeknya penulis berpendapat bahwa perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dan PT.Citra Van Titipan Kilat sesuai dengan hukum Islam. Hal itu juga dikuatkan dengan syarat-syarat yang berlaku di perusahaan tersebut yaitu:

1. Pekerja yang bekerja diperusahaan tersebut tidak karena paksaan, maksudnya pekerja yang bekerja diperusahaan mereka memang membutuhkan pekerjaan dan penghasilan sedang pihak perusahaan menerima karena memang memerlukan tenaga untuk kelangsungan perusahaan tersebut.
2. Manfaat dari pekerjaan sudah diketahui yaitu tenaganya dapat digunakan untuk pengelolaan perusahaan. Dalam konsep Islam tentang perjanjian kerja, salah satu sahnya obyek perjanjian harus jelas manfaatnya.
3. Objek dari perjanjian tersebut adanya tenaga manusia sebagai pekerja. Maka dalam hal ini, tenaga manusia adalah bukan sesuatu yang diharamkan, karena objek tersebut bukan sesuatu yang diharuskan, itu berarti sesuai dengan hukum Islam, yakni obyek sewa-menyewa itu haruslah sesuatu yang halal bukan yang haram. Berarti perjanjian tersebut sesuai dengan syariat Islam.

¹¹ Sayid sabiq, *Fiqh Sunnah, Terj, Kamaluddin A.Marzuki* (Bandung: PT.Al-Ma-arif,1998), h. 180

Penulis menyimpulkan bahwa kontrak kerja yang dilaksanakan di PT.Citra Van Titipan Kilat sesuai dengan Hukum Islam, karena telah memenuhi syarat dan rukun perjanjian kerja yang ada di dalam konsep Islam. Dan dalam Islam telah diatur sedemikian rupa tentang hukum *Ijarah* yang dalam hal ini adalah menyewa tenaga manusia sebagai pekerja dibenarkan dalam Islam. Hal ini sesuai Firman Allah dalam QS. Al-Baqarah: 233.

عَلَيْهِنَّ مَا إِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوهُنَّ أَفَلَا تَعْلَمُونَ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Terjemahnya:

”dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.(QS.Al-Baqarah:233)¹²

secara eksplicit ayat tersebut menyatakan bahwa ada ganti rugi (nilai tukar) dari tenaga seseorang (air susu) wanita yang dipakai untuk kegunaan tertentu (memberi kias minum bagi seorang bayi). Dilihat dari airnya, air susu adalah sebagian dari anggota tubuh juga merupakan sebagian dari unsure tubumanusia.

Jika dianalogikan dengan profesi seorang tenaga seorang pekerja juga merupakan bagian dari unsure tubuh manusia yang sifatnya immaterial, bisa dirasakan tetapi tidak bisa diraba.

Dalam kesepakatan kerja disebutkan mengenai waktu di mana pekerja harus menjalankan kewajibannya, untuk bekerja yaitu selama 8 jam sehari.¹³ dengan adanya kesepakatan tersebut karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan. Hal itu sesuai dengan hukum Islam bahwa keajiban pekerja adalah melaksanakan pekerjaannya.

Firman Allah QS. An-Nahl ayat 93:

وَلْتَسَلْنَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

¹² Al-Qur'an dan terjemahnya (Semarang: PT Karya Toha Putra,2007),hal.29

¹³ Wawancara dengan salah satu karyawan PT.Citra Van Titipan Kilat pada tanggal 31 oktober 2019.

Terjemahnya:

“..dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.(QS.An-Nahl:93)¹⁴

Dengan adanya dalil diatas bahwa dalam Islam telah dielaskan mengenai kewajiban pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

PT.Citra Van Titipan Kilat dalam menjalakan kewajibannya sangatlah memperhatikan para pekerjanya, hal itu dapat dilihat dalam bekerja para karywan diberi waktu istirahat selam 1 jam yang diperkirakan cukup untuk waktu makandan menjalankan kewajibannya yaitu shalat bagi karyawan yang beragama Islam.

Shalat dalam Islam merupakan kedudukan yang paling utama dalam pembinaan kehidupan horizontal manusia. Seorang pekerja dan pimpinan yang rajin niscaya dijauhkan dari gangguan emosional dan tekanan jiwa. Aktifitas shalat bukanlah penyebab terhambatnya produktivitas, sebaliknya justru bisa menjadi pendrong menngkatnya gairah dan etos kerja yang tinggi. Dalam kondisi fisik, pikiran dan emosi yang segar bugar seorang pekerja akan lebih tenang dan produktif dalam bekerja.¹⁵

1. Pemberian upah

Tujuan utama manusia bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk menghidupi dirinya serta keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pemberian upah di PT.Citra Van Titipan Kilat disesuaikan dengan macam tugas yang kerjakannya, jadi pemberian upah yang berlaku menggunakan golongan-golongan yang diperhitungkan menurut tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja serta keahlian yang dimiliki.¹⁶

¹⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: PT Karya Toha Putra,2007), h.222

¹⁵ Imam Ibnu Ichwan, *Pembelaan Islam Terhadap Kaum Buruh* (Semarang: PT.Pustaka Rizki Putra.1999),hal.8

¹⁶ Wawancara dengan Pimpinan PT.Citra Van Titipan Kilat pada tanggal 31 oktober 2019

Sistem upah yang berlaku menggunakan sistem bulanan yang disertai dengan uang lembur jika ada. Untuk penetapan upah bagi pekerja dipakai dasar peraturan yang berlaku di perusahaan PT.Citra Van Titipan Kilat, adapun upah yang ditetapkan oleh perusahaan telah disesuaikan dengan nominal UMR perbulan Kota Makassar sementara nominal upah kerja lembur diberikan pada karyawan oleh pihak perusahaan sesuai dengan jam kerja karyawan.¹⁷

Dalam Islam seorang pekerja dibebankan pekerjaan karena ia telah menerima upah sebagai keuntungannya. Mengenai pembayaran upah harus disesuaikan dengan pekerjaannya karena terdapat perintah mengenai tentang hal tersebut. Mengenai pemberian upah adalah merupakan hak pekerja yang harus diterimanya, setelah akad perjanjian terajadi dan pekerja melaksanakan pekerjaannya sebagai kewajibannya.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Thalaq ayat: 6

... فَإِنَّ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَمَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Terjemahnya:

kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya. (QS.At-Thalaq:6)¹⁸

Dari pengertian dalil diatas, bahwa Islam sangat memperhatikan masalah kerja, karena bekerja adalah merupakan suatu kehormatan dan kemuliaan. Dengan bekerja seseorang dapat memperoleh hak miliknya yang merupakan hak asasi manusia yang diakui Islam. Hal ini sangat tampak dalam pemberian upah yang sangat disegerakan untuk menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa di maksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Upah yang diberikan kepada pekerja merupakan pekerjaan harga manfaat,

¹⁷ Wawancara dengan Pimpinan PT.Citra Van Titipan Kilat pada tanggal 31 oktober 2019

¹⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: PT Karya Toha Putra,2007),

sedangkan kerja itu mempunyai syarat harus diketahui dengan jelas dalam perjanjian.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa pemberian upah yang berlaku di PT Citra Van Titipan Kilat sesuai dengan hukum Islam karena sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

III. Penutup

A. Kesimpulan

Sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja di PT Citra Van Titipan Kilat antara perusahaan dan pekerja pada dasarnya sudah sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan pada pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang bekerja, mengatur hak dan kewajiban dan mengatur besarnya upah dan cara pembayarannya. Salah satu Bentuk sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja di PT Citra Van Titipan Kilat dengan pekerja bersifat tertulis artinya perjanjian kerja dibuat bersama dengan adanya kata sepakat merupakan sahny suatu kontrak kerja. Sebelum terjadinya hubungan kerja pekerja harus menandatangani blanko yang sudah disediakan pihak perusahaan. Sebelum pekerja menandatangani blanko tersebut pihak perusahaan memberikan kesempatan untuk mempelajari kontrak yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga kontrak kerja tersebut menggunakan asas kebebasan berkontrak. Terbukti sebelum ditandatangani, pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada calon tenaga pekerja untuk mempelajari isi kontrak

Dalam hukum Islam mengenai perjanjian kerja atau sistem kontrak kerja baik secara lisan maupun tulisan yang terdapat di PT Citra Van titipan Kilat tidak melanggar hukum islam atau syariat. Dalam islam perjanjian secara tertulis maupun lisan bolehditerapkan dikarenakan islam tidak memandang isi dalam perjanjian itu sendiri, apakah perjanjian secara tertulis maupun lisan. Islam lebih

mengutamakan unsure I'tikad baik dari kedua belah pihak, akad dalam perjanjian itu sendiri, asal tidak adanya unsur pemaksaan dan harus sesuai dengan kemampuan, kedua belah pihak ridho dan sepakat, dan semua tergantung dengan akadnya. Perjanjian dalam islam digolongkan dalam hal sewa-menyewa, dimana akad itu dapat terlaksana dan dikatakan sah yaitu harus terpenuhi syarat dan rukun dari *Ijarah*

B. Implikasi

Hubungan antara perusahaan dan karyawan sebaiknya dibina dengan baik bukan hanya sebatas hubungan antara atasan dan bawahan, melainkan dibina dengan berdasarkan adanya kesadaran saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan jasa dan tenaga dari pekerja atau karyawan untuk kemajuan perusahaan dan sebaliknya pekerja atau karyawan membutuhkan keberadaan perusahaan sebagai lapangan kerja demi pemenuhan kebutuhan hidup.

Dinamika yang terjadi pada perusahaan sebaiknya dikomunikasikan kepada pekerja atau karyawan, menyangkut hal apapun yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan karyawan, seperti perubahan kebijakan, perubahan besaran upah dan aturan-aturan lainnya. Hal ini menjadi penting untuk menghindari munculnya konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahnya , Semarang: PT Karya Toha Putra,2007.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-asas Hukum Muamalat: Hukum perdata Islam* Yogyakarta :UII press,2000.
- Budiono, Abdul Rahmar.hukum perburuhan, Jakarta: PT Indeks , 2009.
- Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta :Sinar Grafika, 1996.
- Dewi, Gemala. *Hukum perikatan Islam di Indonesia* kencana, Jakarta. 2008.
- Didin, Hafiuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta :Raih Asa Sukses, 2008.
- Djulmiadji, *perjanjian kerja edisi revisi*, Jakarta :Sinar Grafika, 2008
- F.X. Djumiaji, *perjanjian kerja*,Jakarta; Sinar Grafika
- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,2002.
- Hasan, M. Ali. Fiqh Muamalah, *Berbagai macam transaksi dalam Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2004.
- Maimun, *Hukum ketenagakerjaan*, Jakarta : Pradya Paramita,2007
- Matthew B.Milles & A.Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, Terjemahan Tjejep Rohen Rohidi, Jakarta: UI Press, 1992.
- Mughniyah, Muhammad Jawad. *Fiqh Lima Madzhab*, Lentera : 1999.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta : Unit penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004.
- Mustofa, Imam. *Fikih Muamalah Kontemporer*, Jakarta Rajawali Pers, 2016.
- Ramli, Lanny, *Hukum ketenagakerjaan*, Surabaya;Airlangga university Press,2008
- Sabiq ,Sayyid. *Fiqh sunnah*, Terj,. Kamaluddin A. Marzuki, Bandung: PT Al-Ma'arif,1988.
- Shihab, Quraish. Tafsir Al-Misbah pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an, Jakarta: PT Lentera Hati 2002.
- Syaifuddin, Muhammad, *Hukum kontrak dalam perspektif filsafat, Teori, Dogmatik dan praktik* Bandung: Mandar Maj, 2016
- Tunggal, Hadi Setia,*Seluk beluk hukum ketenagakerjaan* PT.harvarindo, 2014

Undang-undang

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kepmenaker

No.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu