

BABI

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial. Sudah menjadi kodrat manusia memiliki rasa saling ketergantungan (interdependensi) satu sama lain. Dalam menjalani kehidupan, kebutuhannya terhadap orang lain merupakan keniscayaan sejarah (*dharuriyy*). Tolong-menolong, bantu-membantu, dan bekerja sama merupakan watak dasar dari kehidupan manusia di dunia. Manusia tidak dapat hidup berdiri sendiri tanpa membutuhkan bantuan manusia lain, yang melahirkan interaksi sosial dimasyarakat. Dalam bidang *mu'amalah*, adanya interaksi sosial melahirkan seperangkat aturan sebagai aturan main. Inilah yang dalam terminologi fiqh disebut *aqad* atau kontrak.

Kontrak atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lainnya (majikan), yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹ Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan ke sanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi

¹ Djumadi, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 30.

karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Kontrak merupakan salah satu aspek penting dalam kegiatan bisnis. Semua bentuk sistem ekonomi mengenal kontrak. Apalagi kapitalisme, yang dalam setiap operasi bisnisnya membutuhkan kepastian usaha. Kepastian hanya dapat tercipta jika ada hukum yang jelas, atau kesepakatan yang dilindungi hukum. Kepastian inilah yang dijamin dalam kontrak. Dalam Islam kontrak merupakan penentu sah atau tidaknya perjanjian itu, karena kontrak merupakan cara untuk menyampaikan maksud dari semua pihak yang melakukan kontrak.

Seiring dengan kemajuan zaman dan meningkatnya usia bekerja, permintaan tenaga kerja sangatlah banyak. Akan tetapi, hal tersebut tidak diimbangi dengan banyaknya lapangan kerja yang tersedia. Maka salah satu strategi yang dikeluarkan oleh para pengusaha adalah dengan menerapkan sistem kerja kontrak. Hal itu diperbolehkan sejak diterbitkannya Undang-undang No. 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Akan tetapi sampai saat ini masih banyak buruh yang berdemo mengenai sistem kerja kontrak. Jika penolakan sistem kerja kontrak dan outsourcing begitu marak dan terus disuarakan, maka pastilah ada sesuatu yang salah dan merugikan bagi kaum buruh. Semisal soal ketidakpastian kerja, tidak mendapat pesangon setelah usai kontrak, pemotongan upah oleh perusahaan outsourcing, pemutusan

kontrak secara sepihak oleh perusahaan dan lain sebagainya. Memang jika ditelisik, sistem ini mulai diberlakukan secara luas usai UU Ketenagakerjaan berlaku, namun penyebab adanya peraturan tersebut dimulai dari sebuah konsepsi tentang pasar bebas atau biasa dikenal dengan globalisasi atau juga neoliberalisme.²

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada karyawan tetap. Namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak dalam perekrutan tenaga kerjanya adalah PT Serbaguna Prima yang terletak di Desa Sambirejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri. PT Serbaguna Prima adalah salah satu perusahaan berkembang yang memproduksi berbagai macam furniture dari bahan kayu. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1990 dan sampai sekarang masih aktif memproduksi. Hasil produksi dari pabrik ini

²https://breath4justice.wordpress.com/2012/01/09/sejarah-outsourcing/#_ftn1, diakses pada tanggal 01/12/2017

selain di jual di seluruh Indonesia juga sudah dieksport sampai keluar negeri, yaitu ke Jepang. Semua proses produksi mulai dari bahan mentah sampai jadi furniture siap jual dan juga kantornya, berada dalam satu lokasi pabrik yang terletak di desa Sambirejo tersebut. Ketika perusahaan akan memproduksi barang banyak, di PT Serbaguna Prima ini membutuhkan banyak karyawan untuk produksinya.

Sampai tahun 2018 ini, jumlah karyawan di PT Serbaguna Prima adalah 623 karyawan, yang terdiri dari 210 karyawan tetap dan 413 karyawan kontrak. Dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk memproduksi, PT Serbaguna Prima menerapkan rekrutmen karyawan dengan sistem kontrak. Karyawan kontrak tersebut kebanyakan adalah masyarakat yang tinggal di sekitar Kabupaten Kediri atau dekat dengan pabrik tersebut. Karyawan kontrak ini diharuskan melakukan perbaruan kontrak setiap tiga bulan sekali, yang ditentukan oleh bagian personalia perusahaan. Jadi apabila pihak personalia tidak menyuruh untuk perbaruan kontrak, maka karyawan kontrak tersebut tidak akan bekerja lagi setelah perjanjian kontrak pertama selesai, yaitu tiga bulan. Karyawan kontrak di PT Serbaguna Prima juga tidak akan diangkat menjadi karyawan tetap atau akan tetap berstatus kontrak selama apapun mereka bekerja.³

Di dalam perjanjian kontrak tertulis beberapa syarat dan peraturan yang harus disetujui oleh para karyawan kontrak selama bekerja. Akan tetapi, dalam perjanjian kontrak kerja karyawan, pihak perusahaan PT Serbaguna

³ David Rudijanto, kepala bagian personalia PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri, 23 November 2017.

Prima tidak menyebutkan besar nominal gaji/upah yang harus diterima. Dalam kontrak tersebut juga belum ditentukan bagian apa yang akan dikerjakan oleh karyawan yang menandatangani kontrak. Jadi, karyawan baru yang masuk tidak mengetahui berapa upah yang akan diterima dan baru akan mengetahui posisi penentuan kerja setelah hari pertama masuk. Posisi yang sudah ditempati karyawan tersebut pun bisa sewaktu-waktu dipindah, tergantung keputusan pihak personalia dan pengawas produksi. Hal tersebut juga dikarenakan kurang penjelasan dan kesepakatan mengenai penetapan tugas kerja atau bagian kerja selama kontrak berlangsung.⁴

Dalam konsep ekonomi Islam (*Ijarah*), perjanjian kontrak kerja salah satu syaratnya adalah harus memuat kejelasan atau harus diketahui besarnya upah yang akan didapatkan ketika perjanjian dilakukan. Sebagaimana sabda Rasulullah: “*Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.*” Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.⁵ Hal ini juga untuk mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari dan guna mempertegas akad.⁶

Selain upah yang harus jelas besarnya, bentuk dan jenis pekerjaan, masa kerja, dan tenaga yang harus dicurahkan dalam melaksanakannya juga harus ditentukan ketika terjadi kontrak kerja. Menentukan bentuk dan jenis

⁴ Ibid.

⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah kajian historis dan kontemporer* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), 113.

⁶ Dmayuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 157.

pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan tersebut adalah penting, agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan yang dikeluarkan. Juga disyaratkan agar ketentuannya bisa menghilangkan kekaburan persepsi sehingga transaksi *ijarah* atau kontrak kerja tersebut berlangsung secara jelas. Setiap transaksi *ijarah* disyaratkan harus jelas. Apabila ada unsur kekaburan, status hukumnya tidak sah.⁷

Kesepakatan penentuan upah, pembagian tugas kerja dan perubahan posisi kerja pada awal kontrak kerja di PT Serbaguna Prima yang belum jelas tersebut menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai praktek kontrak kerja pada karyawan kerja kontrak di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare dengan judul penelitian “**Analisis Praktek Kontrak Kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri ditinjau dari Ekonomi Islam**”.

B. Fokus Penelitian

Setelah memaparkan latar belakang penelitian, maka peneliti memberi batasan masalah untuk mengatur agar tidak meluas dari pembahasan utama, untuk itu penulis memberikan dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri?
2. Bagaimana praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri ditinjau dari ekonomi Islam?

⁷ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *MENGGAGAS BISNIS ISLAMI* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 193.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri
2. Mengetahui praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri yang ditinjau dari ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang ekonomi Islam secara umumnya dan dalam praktek kontrak kerja (*Ijarah*) khususnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menerapkan teori yang sudah diterima terhadap permasalahan yang timbul dan untuk menambah pengetahuan tentang praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri yang ditinjau dari ekonomi Islam.

b. Bagi pembaca

Untuk memberikan informasi tentang tinjauan ekonomi Islam tentang kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri.

E. Telaah Pustaka

Setelah penulis melakukan kajian kepustakaan, penulis menemukan beberapa skripsi yang membahas mengenai kerja kontrak, antara lain:

1. Skripsi karya Hasan Aziz, mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2015 berjudul “Konsep perjanjian kerja dan upah menurut hukum Islam dan hukum positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)” Penelitian ini dilakukan untuk meneliti tentang konsepsi perjanjian kerja tertulis dan tidak tertulis yang ditinjau dari sudut hukum Islam dan Hukum Positif yang meninjau masalah upah buruh yang dibayarkan di bawah upah minimum dan penangguhan upah seperti yang terjadi pada kasus Perbudakan di daerah Kec. Sepatan Timur. Berbeda dengan yang akan peneliti tulis, di sini penulis akan membahas mengenai bagaimana perjanjian kontrak yang terjadi karena tidak disepakati masalah upah dan pembagian kerja di awal kontrak dan bagaimana pandangan ekonomi Islam mengenai praktek kontrak kerjatersebut di PT SerbagunaPrima Sambirejo Pare Kediri.
2. Skripsi karya Lia Eka Sari, mahasiswi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga tahun 2014 yang berjudul “Sistem Kerja Kontrak dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Buruh (Studi Kasus pada PT. Tirtamas Lestari Temanggung). Penelitian ini meneliti tentang alasan perusahaan menerapkan sistem kerja kontrak dan dampak penerapan sistem kerja kontrak di PT Tirtamas Lestari Temanggung terhadap kesejahteraan dan

perlindungan buruh di perusahaan tersebut yang awalnya semua karyawan berstatus tetap sebelum berganti nama menjadi PT Tirtamas Lestari yakni PT Tirtamas Megah dan menjadi karyawan baru berstatus kontrak semuanya setelah berganti nama PT Tirtamas Lestari. Berbeda dengan yang akan penulis teliti, dalam penelitian penulis akan dibahas mengenai bagaimana kontrak kerja yang harus diperbarui 3 bulan sekali dan tanpa perjanjian jumlah upah serta ketidakjelasan pembagian kerja yang dilakukan di PT Serbaguna PrimaSambirejo Pare Kediri yang akan ditinjau dari ekonomi Islam.

3. Tesis yang ditulis oleh Jumailah, S.HI, mahasiswi UIN Sunan Kalijaga 2010, yang berjudul “Kontrak Kerja pada PT. Primatexco Indonesia Batang dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Analisis Yuridis UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003), penelitian tersebut membahas tentang perjanjian kerja dan implikasi terhadap kesejahteraan karyawan yang dianalisis berdasarkan Hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Akan tetapi, penelitian tersebut lebih fokus kepada implikasi dari kontrak kerja di PT Primatexco Indonesia Batang terhadap kesejahteraan karyawan. Berbeda dengan apa yang akan penulis teliti lebih memfokuskan pada mekanisme kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri yang ditinjau dan dianalisis dengan ilmu Ekonomi Islam yakni *Ijarah*.