

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah ditemukan di lapangan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi maka dalam hal ini akan peneliti paparkan uraian pembahasan dengan menggunakan pandangan Ekonomi Islam. Adapun pembahasan dalam bab ini adalah sebagai berikut:

A. Praktek Kontrak Kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri

Praktek kontrak kerja di PT Serbaguna Prima yang berada di desa Sambirejo Pare Kediri ini sama dengan praktek kontrak kerja pada umumnya. Dimana pihak perusahaan merekrut tenaga kerja dengan sistem kontrak atau menggunakan perjanjian jangka waktu tertentu. Dan di PT Serbaguna Prima ini yang membedakan dengan perusahaan lainnya adalah menggunakan jangka waktu tiga bulanan. Jadi setiap tiga bulan sekali, para karyawan kontrak diharuskan melakukan pembaharuan kontrak jika pihak perusahaan menghendaki perpanjangan kontrak kerja dan karyawan juga berkenan.

Pembaharuan kontrak itu dilakukan jika karyawan kontrak bisa memenuhi kewajibannya selama tiga bulan yang telah berlangsung. Kewajiban yang dimaksud adalah memenuhi absensi selama masa kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan tidak melanggar peraturan perusahaan. Dan hal tersebut menjadi nilai sendiri yang nantinya akan dilihat ketika akan perpanjangan kontrak.

Ketika terjadi proses perekrutan karyawan baru, pihak perusahaan memanggil calon karyawan yang sudah lulus seleksi administrasi untuk

melakukan tahap wawancara. Pada saat wawancara terjadi, pihak personalia menanyakan tentang profil dan pengalaman kerja calon karyawan baru. Mereka juga menanyakan tujuan dari calon karyawan bekerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo.

Setelah proses seleksi wawancara dilakukan, calon karyawan akan menerima surat panggilan kerja dari perusahaan. Calon karyawan ini tidak langsung melakukan tanda tangan kontrak kerja, melainkan mereka harus mengikuti kegiatan uji coba kerja dahulu selama satu minggu. Setelah dirasa cocok dengan pekerjaan dan kriteria perusahaan, baru calon karyawan ini melakukan tanda tangan kontrak dengan pihak perusahaan. Apabila tidak merasa mampu atau tidak senang dengan posisi yang diberikan, karyawan tersebut bisa meninggalkan perusahaan.

Dalam lembar kontrak yang ditanda tangani calon karyawan baru, hanya berisi tentang peraturan-peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh karyawan, tidak menyebutkan nominal gaji yang akan diberikan nanti dan posisi kerja yang pasti untuk karyawan. Akan tetapi, mengenai nominal gaji dan posisi kerja tersebut, karyawan akan mengetahui langsung di lapangan ketika sudah bekerja.

Jadi pihak perusahaan memberikan waktu satu minggu uji coba tujuannya adalah agar calon karyawan mengetahui sendiri bagaimana posisi pekerjaannya dan berapa gaji yang akan diterima setelah satu minggu bekerja. Karena gaji diberikan per minggu yaitu setiap hari Jum'at. Setelah calon karyawan tersebut setuju dan rela dengan pekerjaan itu, maka baru

dilaksanakan penandatanganan kontrak bersama oleh pihak karyawan dan perusahaan.

B. Praktek Kontrak Kerja di PT Serbaguna PrimaSambirejo Pare Kediri Ditinjau dari Ekonomi Islam

Kerja Kontrak dalam Islam disebut dengan *ijarah* yaitu salah satu bentuk kegiatan muamalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dalam muamalah yaitu, sewa menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain. Kegiatan *ijarah* harus jelas dalam hal suatu pekerjaan yang akan dikerjakan, upah yang akan diterima, masa waktu bekerja dan lain sebagainya, guna menghindari perselisihan atau konflik di kemudian hari.

Dengan berdasar pada syarat bahwa kegiatan *ijarah* itu harus jelas dalam beberapa aspek, maka dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, praktek kontrak kerja yang terjadi di PT Serbaguna Prima Sambirejo Pare Kediri bila ditinjau dari kaidah Ilmu Ekonomi Islam yaitu teori *ijarah* harus memenuhi beberapa karakteristik di antaranya:

1. Upah kerja harus jelas sebelum pekerjaan dimulai

Salah satu hal pokok dalam *ijarah* adalah upah. Upah sangatlah penting, karena upah adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh penyewa sebagai kompensasi dari manfaat yang ia dapatkan. Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Ath-Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya”.

Penetapan upah yang tidak disebutkan atau dibicarakan ketika perjanjian kontrak berlangsung di PT Serbaguna Prima, dikarenakan pihak perusahaan ingin melihat keseriusan dan motivasi para pencari kerja tersebut. Menurut pihak perusahaan, gaji tidak perlu ditanyakan karena tanpa ditanyakan sudah pasti akan dipikirkan oleh pihak perusahaan sendiri. Akan tetapi, pihak perusahaan juga berkenan menjelaskan apabila pihak calon karyawan ingin tahu mengenai sistem pengupahan bukan berapa besar nominal upahnya.

Dalam ekonomi Islam, penjelasan upah sangatlah penting, karena hal itu ditujukan agar tidak ada kesalahpahaman atau kedzaliman antara satu sama lain di hari kemudian. Menurut jumhur ulama selain Malikiyah, mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jihalah* (ketidakpastian) dan itu tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

Di PT Serbaguna Prima Sambirejo, upah tidak dijelaskan diawal kesepakatan bekerja. Mereka hanya tahu berdasarkan adat yang sudah terjadi di lingkungan perusahaan. Jadi, berdasar pada pendapat Fuqaha Malikiyah, *ijarah* yang terjadi bisa dikatakan sah, karena upah dapat diketahui dari adat kebiasaan di lingkungan kerja dan

setelah mereka melakukan pekerjaan uji coba. Hal tersebut juga bisa didasarkan pada jenis upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Jadi calon karyawan bisa mengakumulasikan sendiri upah kerja yang akan diterima nantinya jika bekerja di tempat tersebut.

Akan tetapi, diriwayatkan dari Ibnu Mas'ud yang berkata bahwa Nabi SAW bersabda, *“Apabila salah seorang di antara kalian mengontrak (tenaga) seorang ajir, hendaknya dia memberitahukan tentang upahnya.”* (HR Ad-Daruquthni)

Dan menurut pendapat Imam Ahmad juga meriwayatkan sebuah hadits dari Abu Sa'id, *“Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya jelas bagi ajir tersebut.”*¹

Jika menurut pada pendapat tersebut, maka kontrak kerja di PT Serbaguna Prima Sambirejo masih kurang syarat sahnya, dan menjadi fasakh atau rusak akad *ijarah*-nya.

2. Bentuk dan jenis pekerjaan harus diketahui oleh calon karyawan kontrak

¹ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, 193.

Menentukan bentuk dan jenis 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* tersebut berlangsung secara jelas. Setiap transaksi *ijarah* disyaratkan harus jelas. Apabila ada unsur kekaburan, status hukumnya tidak sah.²

Dalam akad *ijarah*, tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerjaan yang harus mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan.³

Penjelasan jenis pekerjaan di PT Serbaguna Prima tidak secara tertulis disebutkan dalam perjanjian, karena calon karyawan sudah pasti tahu tentang jenis pekerjaan apa yang akan dikerjakan di sana yang bekerja sebagai karyawan bagian produksi. Akan tetapi, hal tersebut belum secara jelas, bagian produksi apa yang akan dilakukan nanti ketika mulai bekerja. Sehingga hal tersebut juga mengakibatkan karyawan yang masuk belum tahu berapa besar tenaga yang akan dicurahkan ketika bekerja.

² Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis islami*, 192.

³ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh muamalah kontekstual* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), 185.

Hal di atas juga berkaitan dengan penempatan karyawan. Apabila jenis pekerjaan yang akan dilakukan jelas maka penempatan dan posisi karyawan pun akan jelas. Karyawan akan lebih memahami posisi pekerjaan dan tugas-tugasnya.

Akan tetapi, di PT Serbaguna Prima penempatan karyawan ada yang dipindah-pindah tidak dibicarakan dan tertulis di dalam kontrak, menurut pihak perusahaan ini dikarenakan agar setiap karyawan tidak hanya mempunyai keahlian dalam satu bidang saja, tetapi bisa dalam segala bidang produksi di PT Serbaguna Prima tersebut.

Berdasarkan pendapat Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, dalam buku *Menggagas Bisnis Islami*, yang terjadi di PT Serbaguna Prima tidak memenuhi sebagian syarat *ijarah*, karena bentuk dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan calon karyawan tidak disepakati di awal perjanjian kerja.

Akan tetapi, jika berdasar pada kaidah *'urf* yaitu *'urf fi'li*, pekerjaan tidak dijelaskan di awal perjanjian kerja karena calon karyawan sudah mengetahui bidang pekerjaan di pabrik kayu, dan sesuai dengan adat atau kebiasaan yang sudah berjalan di PT Serbaguna Prima. Maka kontrak kerja atau *ijarah* tetap dibolehkan. Selama tidak ada pembebanan pekerjaan di luar pekerjaan yang seharusnya dan juga adanya keridhaan dari kedua belah pihak dari awal akad dilakukan.

Hal ini bisa didasarkan pula pada kaidah ‘urf yang bisa berubah sesuai dengan perubahan masyarakat pada zaman tertentu. Yaitu kaidah yang menyebutkan:⁴

الحكم يتغير بتغير الأزمنة والأمكنة والأحوال والأشخاص والبيئات

“Ketentuan hukum dapat berubah dengan terjadinya perubahan waktu, tempat, keadaan, individu, dan perubahan lingkungan.”

3. Penjelasan waktu dan waktu kerja

Penjelasan waktu atau lamanya masa akad berlaku, menurut jumbuh ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya.

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk penetapan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi’iyah mensyaratkannya sebab bila tak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi. Sedangkan untuk penjelasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.⁵

Di PT Serbaguna Prima, penjelasan mengenai waktu lamanya kontrak berlaku dan waktu atau jam kerja, sudah dituliskan di dalam lembar kontrak, sebelumnya juga sudah dijelaskan di dalam proses wawancara oleh pihak perusahaan. Jadi, untuk penjelasan waktu kerja

⁴ Harun Nasrun, *Ushul Fiqh*, 143.

⁵ Rachmat Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, 127.

dan masa kontrak kerja di PT Serbaguna Prima sudah jelas dan memenuhi syarat *ijarah*.

4. Tenaga yang dicurahkan saat bekerja

Dalam transaksi *ijarah* haruslah ditetapkan tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitasnya.⁶

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya...” (al-Baqarah: 286).

Nabi SAW juga bersabda, *“Apabila aku telah memerintahkan kepada kalian suatu perintah, tunaikanlah perintah itu semampu kalian.”* (HR Imam Bukhari dan Muslim, dari Abu Hurairah)

Karena itu, tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut sehingga pembatasan jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan oleh seorang *ajir*.

Besar tenaga yang harus dicurahkan ini harus disepakati di awal perjanjian kerja. Hal ini masih berkaitan dengan penjelasan kerja atau *job description*. Di PT Serbaguna Prima, calon karyawan baru mengetahui

⁶ Ibid., 194.

besar tenaga yang harus dicurahkan ketika masa uji coba. Pihak perusahaan juga membolehkan karyawan tersebut mengundurkan diri di masa uji coba jika merasa pekerjaan yang diberikan terlalu membebani kemampuannya.

Jadi, mengenai besar tenaga yang harus dicurahkan di PT Serbaguna Prima sudah memenuhi syarat *ijarah* jika berdasar pada pendapat Rahmad Syafe'i dalam bukunya *fiqh Muamalah*. Karena meskipun tidak dijelaskan diawal sebelum uji coba, calon karyawan sebelum melakukan tanda tangan kontrak diberi waktu untuk memilih apakah pekerjaan yang dilakukan di masa uji coba membebani diluar kemampuan atau tidak.