

## **SISTEM KONTRAK DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM (PENELITIAN DI CV. X KEC. MAJALAYA)**

**Dadang Komara<sup>1</sup>, Udin Saripudin<sup>2</sup>, Elan Jaelani<sup>1</sup> Lita Dewi Aprianti<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>STAI Bhakti Persada Bandung, <sup>2</sup>Universitas Islam Bandung

dadangkomarashimm@gmail.com, udinsaripudin\_mes@unisba.ac.id,

litadewiaprianti14@gmail.com

### **Abstract**

*The employment contract system is a system that is based on Law No. 13 of 2003 concerning Employment that is used by companies and employees in work agreements with a specified period of time. The existence of Law No. 13 of 2003 is expected to be able to realize the welfare of workers/employees and their families while still paying attention to the progress of the company. In Islam, the contract system can be interpreted as a lease agreement for services that can be taken advantage of or known as Ijarah. This research was conducted with qualitative research methods with the aim of being able to describe the phenomena that occur at the field research site. The results obtained in this research are through observation, interviews with related parties such as personnel, employees, and documentation. The results and data analysis can be concluded that (1) The employment contract system in the CV. X does not refer to Government Regulation for Specific Time Work Agreements (PKWT) in Article 59 paragraph (6) of the Manpower Act. (2) The impact of the existence of a contract system on employee welfare is the loss of expectations of employees who have worked for a long time to get tenure benefits. (3) Differences in daily and monthly wages on the same workload are not in accordance with Islamic law.*

**Keywords:** *Contract System, Welfare, Employees*

### **Abstrak**

Sistem kontrak kerja merupakan sebuah sistem yang didasarkan pada UU no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang digunakan oleh perusahaan dan karyawan dalam perjanjian kerja dengan jangka waktu yang ditentukan. Adanya UU no.13 Tahun 2003 tersebut diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan pekerja/ karyawan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Dalam Islam, sistem kontrak dapat diartikan sebagai perjanjian sewa menyewa jasa yang dapat diambil manfaatnya atau dikenal dengan istilah Ijarah. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif dengan tujuan dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian lapangan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian yakni melalui observasi, wawancara kepada pihak-pihak terkait seperti pihak personalia, karyawan, dan dokumentasi. Hasil dan analisis data dapat disimpulkan bahwa (1) Sistem kontrak kerja pada CV. X tidak mengacu pada Peraturan Pemerintah untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. (2) Dampak adanya sistem kontrak terhadap kesejahteraan karyawan ialah hilangnya harapan karyawan yang telah lama bekerja untuk mendapatkan tunjangan masa kerja. (3) Perbedaan upah harian dan bulanan pada beban pekerjaan yang sama tidak sesuai dengan hukum Islam.

**Kata Kunci:** Sistem Kontrak, Kesejahteraan, Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi ini sudah marak para investor dari negara lain yang menanamkan modal serta sahamnya di Indonesia dengan munculnya pembangunan di setiap wilayah khususnya pembangunan kawasan industri di Kabupaten Bandung. Tidak dipungkiri adanya pembangunan-pembangunan kawasan industri tentu dapat membuka lowongan pekerjaan dan memperluas penyerapan tenaga kerja baru yang akan membenahi sedikitnya perekonomian suatu wilayah.

Suatu perusahaan membutuhkan aset berharga yang salah satunya ialah sumber daya manusia setiap perusahaan memiliki kualifikasi dalam merekrut sumber daya manusia yang di dalamnya terdapat aturan Sistem Kontrak yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD Negara RI tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya (Rusli, 2003).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan pasal 56 poin (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Poin (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. Hal tersebut memaparkan sistem kontrak berdasarkan undang-undang yang berlaku (Rukiyah dan Syahril, 2013).

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesejahteraannya, upah yang layak dan sebagainya. Organisasi juga dituntut mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan apabila kinerja karyawan baik dan tujuan organisasi tercapai. Adanya organisasi di perusahaan diharapkan menjadi jembatan antara karyawan dan perusahaan untuk menyampaikan keluhan kesah mengenai kebijakan dan aturan yang berlaku. Asosiasi Pengusaha Indonesia merupakan suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja (Husni, 2007).

Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghimpunan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja (Husni, 2007). Namun pada kenyataannya antara kebijakan pengupahan yang diatur oleh pemerintah tidak selalu dilaksanakan oleh setiap perusahaan.

Sistem perjanjian kerja di Indonesia lebih banyak menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan. Di duga banyak karyawan yang merasa dirugikan, namun pihak karyawan harus menerima aturan tersebut selama masih ingin tetap bekerja. Studi awal melalui hasil wawancara dengan personalia di CV. X pada tanggal 14 April 2019 mengenai penerapan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ditemukan adanya permasalahan yang menjadi suatu fenomena kesenjangan sistem kontrak antara karyawan kontrak bulanan dan karyawan kontrak harian dalam masalah pengupahan dan tunjangan karyawan sehingga berdampak pada kesejahteraan yang diperoleh setiap karyawan.

Setiap perusahaan memiliki aturan-aturan tertentu mengenai kontrak kerja namun bagaimana aturan keterikatan kerja dalam sudut pandang Islam. Sewa menyewa dalam bahasa

Arab diistilahkan dengan *Ijarah*. Sewa-menyewa dalam pengertian hukum Islam diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (Lubis dan Wajdi, 2012). Kesepakatan tersebut ada apabila kedua belah pihak telah terikat dalam suatu ijab dan qabul, dalam Islam hal itu disebut dengan akad yang digunakan apabila melakukan suatu transaksi maupun kerja sama dengan orang lain atau suatu pihak.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### A. Sistem Kerja Kontrak

Sistem kerja kontrak merupakan suatu kesepakatan yang dilakukan perusahaan untuk melakukan perjanjian kerja terhadap karyawan dengan waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (UU Ketenagakerjaan, 2013).

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Terdapat 2 (dua) sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau bisa dikenal dengan pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT), atau bisa disebut pekerja tetap (Wildan, 2017).

Menurut pasal 1601a KUH Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Djumaldji, 1994). Menurut Wiwoho soedjono perjanjian kerja ialah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan (Soedjono, 1991).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam KUH Perdata dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, dalam praktek sehari-hari, buruh yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian atau undang-undang sering dinamakan "buruh kontrak" (Djumaldji, 1994).

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam BAB IX tentang hubungan kerja pasal 52 yakni:

(1) Perjanjian kerja dibuat 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.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum (UU Ketenagakerjaan, 2013).

Perjanjian kerja waktu tertentu didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja/nuruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam

waktu tertentu yaitu; a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Trijono, 2014).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada 3 (tiga), yaitu; 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 1 (satu) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai; 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang, misalnya perusahaan dalam perjanjian kerjanya tertulis sekian tahun sebagaimana menurut izin Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan (Djumialdji, 1994).

## **B. Kontrak Kerja dalam Islam**

Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan istilah *al-aqd* yang berarti perikatan, permufakatan. 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 (Djumailah, 2007).

Istilah kontrak dalam islam tidak dibedakan dengan perjanjian, keduanya identik dan disebut akad. Sehingga dalam hal ini akad didefinisikan sebagai pertemuan ijab yang dinyatakan oleh salah satu pihak dengan kabul dari pihak lain secara sah menurut syarat yang tampak akibat hukumnya pada obyeknya (yulianti, 2008). Pada implementasinya perjanjian selalu dilakukan oleh perusahaan untuk membuat kesepakatan antara pengguna jasa dan pemberi jasa. Islam sendiri memaparkan mengenai sewa menyewa jasa (menjual manfaat) sebagaimana dalam Ijarah.

Untuk sahnya sewa-menyewa dalam Islam, yang pertama harus diperhatikan adalah orang yang melakukan perjanjian sewa-menyewa, yaitu orang-orang yang telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya. Unsur yang terpenting untuk diperhatikan, yaitu punya kemampuan untuk membedakan yang baik dan yang buruk. Kedua belah pihak yang melakukan perjanjian sewa-menyewa atau upah mengupah harus mencerminkan sikap saling merelakan, tidak terdapat sedikitpun unsur pemaksaan yang menyebabkan kerugian pada masing-masing pihak (Saebani, 2008).

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian/kontrak telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa; a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri; b) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; c) Suatu hal tertentu; dan d) Suatu sebab yang halal (Djumadi, 1995).

Titik tolak hukum perikatan (kontrak) dalam Islam adalah pada pentingnya ijab kabul disetiap transaksi yang dilaksanakannya, jika hal tersebut sudah terjadi maka terjadilah perikatan atau kontrak (Manan, 2012). Kontrak kerja dalam Islam dilakukan tidak lain untuk memperoleh kemanfaatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak dalam sewa-menyewa jasa, pihak perusahaan membutuhkan jasa untuk mendapatkan hasil produksi dari jasa sedangkan

pihak karyawan membutuhkan upah untuk imbalan dari jasa yang diberikan semata-mata untuk mencukupi kebutuhan ekonomi dalam kehidupannya.

Para ahli hukum Islam sepakat bahwa sesuatu objek kontrak harus memenuhi empat syarat yakni: pertama kontrak harus sudah ada secara konkrit ketika kontrak dilangsungkan atau diperkirakan akan ada pada masa akan datang. Kedua, dibenarkan oleh syara". Ketiga, kontrak harus dapat diserahkan ketika terjadi kontrak. Keempat, kontrak harus jelas atau dapat ditentukan (*mu'ayyan*) dan harus diketahui oleh kedua belah pihak yang membuat kontrak (Santoso, 2016)

### **C. Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan (*welfare*) adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan, kesehatan, dan asuransi terhadap bencana. Menurut Mutiara S. Pangabean kesejahteraan karyawan yang dikenal juga sebagai *benefits* mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Penghargaan ini diberikan kepada semua anggota organisasi atas keanggotaannya dan bukan berdasarkan hasil kerjanya (Pangabean, 2002).

Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi (Barthos, 1990). Kesejahteraan karyawan digolongkan atas jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan (Siagian, 2004).

Pendefinisian Islam tentang kesejahteraan didasarkan pandangan yang komprehensif tentang kehidupan ini. Kesejahteraan menurut ajaran Islam mencakup dua pengertian yaitu kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial; dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/ kemusnahan dunia (akhirat) (P3EI, 2012).

Apabila perusahaan telah mendapatkan hasil terbaik dari jasa yang dilakukan oleh karyawannya maka tidak salah apabila perusahaan memberikan tambahan, baik itu berupa bonus upah ataupun tunjangan. Merupakan sikap terpuji jika majikan menambah upah sebagai hadiah atau penghargaan, jika pekerja melaksanakan tugas dengan tekun dan baik. Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya (Siswandi, 2014). Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan mampu memberikan kesejahteraan dan meningkatkan semangat bagi pekerja sehingga mereka menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja.

Menurut Islam Upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, Islam tidak hanya materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, adapun persamaan kedua konsep upah antara barat dan Islam adalah prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan) (Siswandi, 2014). Sistem perburuhan Islam juga mengharuskan negara menjamin penyelenggaraan pekerjaan yang cukup layak. Artinya, pekerjaan yang disiapkan itu harus dapat menghasilkan upah yang memenuhi tuntutan hidup pekerja/buruh beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya. Sedangkan layak diukur dari pekerjaan itu, menilai kelayakan dari tingkat kewajaran bagi orang seperti pekerja/buruh di lingkungan masyarakat dan status sosialnya.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan dapat mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian lapangan. Pengumpulan data

dilakukan melalui observasi, wawancara kepada pihak-pihak terkait seperti pihak personalia, karyawan, dan dokumentasi. Agar hasil data yang diperoleh tersusun sistematis maka langkah yang dilakukan peneliti dalam menganalisis data dilakukan melalui 2 tahap yakni tahap kelengkapan data dan tahap pemeriksaan kualitas data, dari kesesuaian dan kelengkapan data yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Perusahaan CV.X Textile Industry didirikan tahun 1970 atas kesepakatan tiga orang bersaudara. Berlokasi di Jl. Laswi No. 11X. Pada waktu itu CV.X Textile Industry adalah perusahaan kecil yang memproduksi hasil tenun dari bahan polyester dengan jumlah karyawan sekitar 20 orang. Seiring dengan perkembangan textile di Indonesia dan kebutuhan akan produksi textile yang semakin tinggi di tahun 80an perusahaan memutuskan untuk melakukan pengembangan perusahaan dengan menambahkan mesin-mesin yang dapat menunjang peningkatan jumlah produksi dengan harapan dapat memberikan kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang serta menunjang kesejahteraan pekerja. Adapun sarana produksi yang di tambahkan meliputi:

1. Mesin pencelupan untuk departemen Dyeing Spun dan Dyeing Polyester pada tahun 1989.
2. Mesin Johannes Zimmer dan mesin Stenter untuk departemen Printing dan Finish pada tahun 1990.
3. Mesin Stenter untuk menambah di departemen Finish (Finishing 2) pada tahun 1992.
4. Mesin-mesin lainnya guna menunjang kegiatan produksi diantaranya mesin Printing Stork dan penambahan mesin Stenter pada tahun 1993-1998.

Karena pimpinan perusahaan menganggap perlu mengadakan penambahan dan perluasan perusahaan maka dibuatlah rencana pengembangan yang realisasinya dilaksanakan pada tahun 1997, rencana tersebut meliputi:

1. Merehabilitasi bangunan pabrik
2. Memperluas pabrik terutama untuk divisi Weaving
3. Membangun unit baru untuk bangunan Dyeing, Finishing dan Printing

Pada tahun 1999 bangunan untuk divisi Weaving telah selesai di bangun yang berlokasi di Jl. Pangkalan Raja Majalaya. Semenjak itu, Weaving berikut dengan perangkat penunjangnya dipindahkan ke lokasi pabrik yang baru. Setelah selesai dilakukan pula penambahan unit-unit mesin Weaving yang di datangkan langsung dari Korea dengan harapan dapat menambah produksi dengan kualitas yang memuaskan.

Dalam struktur organisasi CV.X terdapat dua divisi produksi yaitu divisi produksi Weaving dan divisi produksi Dyeing Finishing (processing). Adanya krisis ekonomi di Indonesia yang mengakibatkan semakin tingginya persaingan usaha di bidang textile, dibutuhkan daya saing tinggi dari segi kualitas dari itu perusahaan terus menambah sarana pendukung berupa penambahan alat dan mesin lain sebagai berikut:

1. Mesin Jet Dying sebanyak 2 unit untuk departemen Polyester pada tahun 2000-2002.
2. Steam Boiler berbahan bakar batu bara pada awal tahun 2004.
3. Mesin Boiler Oil dan Mesin Printing Flat Ichinose 7000-1 pada tahun 2005.
4. Mesin Jet Dyeing yang diganti baru dan ditambah unit pada tahun 2007.
5. Mesin Printing Flat Ichinose 7000-2, mesin Comfit 2 buah, mesin Calender dan Dispenser Cat Printing pada tahun 2008.
6. Mesin Jet Dyeing untuk departemen Dyeing Polyester pada tahun 2009.

Dengan demikian meski berjalan dalam kondisi pertekstilan Indonesia yang sedang mengalami keterpurukan sarana produksi CV.X semakin terlengkapi dan terpenuhi sesuai

kebutuhan perusahaan demi menyusun strategi untuk mempertahankan daya saing dengan perusahaan lain.

## **B. Penerapan Sistem Kontrak di CV.X**

Sistem kontrak di CV.X diterapkan pada tahun 2005, berdasarkan hasil wawancara dengan wakil personalia menyebutkan bahwa sistem kontrak yang dilaksanakan di CV.X dilakukan secara normatif, dilihat dari kinerja karyawan. Pelaksanaan kontrak kerja dilakukan serentak oleh personalia kepada seluruh karyawan dalam 2 tahapan yaitu 2x kontrak dalam 1 tahun dimana setelah 1 tahun terdapat adendum atau jeda selama satu bulan, apabila diperlukan maka masa kerja dapat dilanjutkan ke kontrak 2 selama 6 bulan dan karyawan diwajibkan memberikan surat lamaran kerja kembali. Pada awal bulan Juli 2019 pelaksanaan kontrak kerja di CV.X terdapat perubahan dari yang sebelumnya perpanjangan kontrak kerja dilakukan secara serentak, kini dilakukan setiap bulan. Hal itu dilakukan guna mempermudah kinerja personalia dalam mengontrol dan mengatur kontrak kerja karyawan secara merata maupun dalam segi keuangan ketika pencairan uang tunjangan cuti tahunan yang diberikan perusahaan.

Sebelum masa kontrak habis, seminggu sebelumnya akan diberikan surat pemberitahuan akan berakhirnya masa kerja yang harus ditanda tangan dan diserahkan kembali oleh karyawan, apabila masa kontrak telah habis pihak perusahaan akan memberikan lampiran surat kontrak kembali dan ditanda tangan diatas materai 6000. Isi dari lampiran tersebut terdapat aturan dari pihak perusahaan yang menegaskan bahwa apabila karyawan tersebut diperpanjang kontrak maka pihak karyawan tidak akan menuntut perusahaan untuk pengangkatan karyawan tetap. Ketentuan tersebut dilakukan bermula dari kondisi dan situasi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk melakukan pengangkatan karyawan kontrak menjadi tetap serta didukung oleh adanya penerapan sistem kontrak dari pemerintah.

Sebagaimana dalam aturan pemerintah ketentuan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Sehingga, apabila seorang pekerja yang pembaruan perjanjian kerjanya lebih dari 1 (satu) kali dan melebihi waktu 2 (dua) tahun, maka demi hukum perjanjian tersebut beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu atau dalam istilah lain menjadi karyawan tetap.

Kontrak kerja yang dilakukan di CV.X mengacu pada UU Ketenagakerjaan, akan tetapi perusahaan tidak memberhentikan karyawan kontrak yang telah bekerja selama 2 tahun lebih, sehingga aturan 2x kontrak dalam 1 tahun menjadi solusi agar karyawan bisa terus bekerja. Karyawan kontrak di CV.X terbagi dalam dua pembagian upah yaitu karyawan bulanan dan karyawan harian, karyawan bulanan mendapatkan upah selama satu bulan sekali dengan rincian gaji pokok, uang libur minggu/nasional, lembur 1, premi hadir, uang makan, uang transportasi dan uang insentif sedangkan karyawan harian mendapatkan upah selama dua minggu satu kali dengan rincian gaji pokok, uang libur minggu/nasional, lembur 1, premi hadir dan uang makan. Dalam pelaksanaan sistem kontrak di CV.X tidak ada peluang untuk diangkat menjadi karyawan tetap, namun jika dalam masa kerja karyawan bekerja dengan baik, tidak melakukan pelanggaran sesuai aturan perusahaan, pendidikan menunjang dan di ajukan oleh kepala bagiannya, karyawan kontrak dapat diangkat menjadi karyawan bulanan dari segi upah. Setelah ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah minimum untuk karyawan kontrak CV.X yakni sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ditetapkan sebesar Rp. 2,893,075

Tabel perbedaan upah karyawan kontrak bulanan dan harian:

<b>CV. X</b> <b>Gaji periode 26/03/19 s/d 25/04/19</b>	<b>CV. X</b> <b>Upah periode 19/03/19 s/d 01/04/19</b>
Nama : Pulan A	Nama : Pulan B
Bagian : Gudang Grey	Bagian : Printing
N.I.K : 100013	N.I.K : 150015
JML HR Kerja : 23	JML HR Kerja : 12
Upah Pokok : 2,893,075.00	Upah Pokok : 1,157,229.00
Libur Minggu/Nas : 385,743.00	Libur Minggu/Nas : 385,743.00
Lembur 1 : 250,844.00	Lembur 1 : 100,337.00
Lembur 2 :	Lembur 2 :
Premi Hadir : 23,000.00	Premi Hadir : 12,000.00
Uang Makan : 80,500.00	Uang Makan : 42,000.00
Transport : 23,000.00	<b>Jumlah : 1,697,309.00</b>
UHB : 50,000.00	Jamsostek : 28,931.00
<b>Jumlah : 3,706,162.00</b>	Jumlah Potongan : 28,931.00
Jamsostek : 86,792.00	<b>Jumlah Bersih : 1,668,378,00</b>
Jumlah Potongan : 86,792.00	
<b>Jumlah Bersih : 3,619,370,00</b>	

Jumlah karyawan kontrak harian di CV.X per tahun 2019 sebanyak 98 orang, di weaving 155 orang, sedangkan jumlah karyawan kontrak bulanan sebanyak 55 orang, di weaving 102 orang. Karyawan tetap yang telah memasuki usia pensiun 55 tahun mendapat dua pilihan pertama keluar dengan uang pensiun yang diperoleh dari perusahaan kedua menjadi karyawan kontrak dan mengikuti semua aturan sistem kontrak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari para karyawan CV.X sebagai karyawan kontrak bulanan maupun harian karyawan mengatakan bahwa dengan adanya sistem kontrak membuat mereka merasa dirugikan sebagai karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan masa kerja dan bisa saja sewaktu-waktu mereka diberhentikan begitu saja tanpa pesangon. Dalam kesejahteraan keluarga yang mereka dapatkan selain dari upah perusahaan memberikan beberapa tunjangan diantaranya BPJS Kesehatan dan Jamsostek Ketenagakerjaan, tunjangan yang diberikan perusahaan tidak hanya memfasilitasi dari segi kesehatan karyawan saja namun karyawan juga dapat menyertakan keluarganya seperti orang tua, istri dan anak. Karyawan hanya diwajibkan membayar 1% dari upahnya untuk BPJS Kesehatan kelas II dan sisanya ditanggung oleh perusahaan, besarnya upah yang mereka dapatkan memang dapat mencukupi kebutuhan perekonomian hingga dapat membeli alat transportasi bahkan properti dari hasil bekerja selama bertahun-tahun lamanya.

### **C. Dampak Penerapan Sistem Kontrak Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Penerapan sistem kontrak di CV. X memberikan dampak kepada karyawan khususnya dalam kesejahteraan karyawan. Hal tersebut berdampak negatif yakni tidak adanya peningkatan kesejahteraan. Berdasarkan keterangan dari pihak karyawan, mereka berpendapat bahwa sistem kontrak sangat merugikan karyawan namun karena tidak ada pilihan lain maka mereka harus menerima semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, banyak karyawan kontrak harian yang merasa upahnya dibedakan dengan upah karyawan kontrak bulanan dengan beban pekerjaan yang sama.

Banyak karyawan yang mengeluhkan bahwa mereka merasa terancam dengan sistem kontrak yang sewaktu-waktu dapat diputus oleh perusahaan tanpa tunjangan dan pesangon. Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan kurang terpenuhi.

### **D. Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Kontrak pada CV. X**

Kontrak kerja dalam hukum Islam dikenal dengan Ijarah yang objeknya adalah tenaga kerja (jasa) manusia akibat hukum yang terjadi ialah karyawan melaksanakan kewajiban dalam pekerjaannya dan pihak perusahaan harus segera membayarkan upah kepada karyawan sesuai kesepakatan, sehingga kedua belah pihak bertransaksi halal dan dapat mengambil manfaat dan mempergunakan di jalan yang benar. Seperti kesepakatan sewa-menyewa jasa di CV.X yang melakukan kesepakatan dalam hal pemberian upah dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan ditandatangani oleh pihak kedua/karyawan.

Namun adanya perbedaan antara nominal upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kontrak bulanan dan harian tidak dianjurkan dalam Islam, melihat dari apa yang dikerjakan oleh karyawan-karyawan CV.X merupakan pekerjaan dengan beban yang sama dan diberikan imbalan oleh pihak yang sama. Para ulama sepakat bahwa setiap akad yang terpenuhi rukun dan syaratnya mempunyai kekuatan hukum mengikat terhadap kedua belah pihak yang melaksanakan akad. Meskipun seseorang dibebaskan membuat suatu syarat akad perjanjian dalam hukum, namun akibat hukumnya tetap berasal dari syara, bukan dari kemauan dua pihak melaksanakan akad tersebut. Hal tersebut merupakan salah satu bukti bahwa adanya kontrak standar yang berlaku di CV.X tidak sesuai dengan hukum Islam.

## 5. PENUTUP

Sistem kontrak kerja pada CV. X tidak mengacu pada Peraturan Pemerintah untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak di mana pelaksanaannya didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu penerapannya dilakukan dalam 2 tahapan yaitu 2 kali kontrak dalam 1 tahun di mana setelah 1 tahun terdapat adendum atau jeda selama satu bulan, apabila diperlukan maka masa kerja dapat dilanjutkan ke kontrak 2 selama 6 bulan dan karyawan diwajibkan memberikan surat lamaran kerja kembali.

Sistem pengupahan yang meliputi tunjangan kesejahteraan tenaga kerja pada CV. X telah mengacu dan memenuhi kriteria penentuan upah tenaga kerja pada Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan didasarkan melalui mekanisme konsultasi tripartit dalam menetapkan upah minimum antara wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil pemerintahan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah yang diberikan oleh perusahaan dilarang membayarkannya lebih rendah dari upah minimum. Meskipun dalam pemberian tunjangan kesejahteraan CV. X tidak membedakan antara karyawan kontrak bulanan maupun harian, tetapi upah pokok untuk karyawan kontrak harian belum memenuhi aturan upah minimum. Upah pokok yang telah memenuhi pemberian upah minimum hanya karyawan kontrak bulanan.

Dampak penerapan sistem kontrak kerja di CV.X yaitu: a) Tidak ada peluang untuk karyawan CV.X menjadi karyawan tetap, meskipun karyawan telah memiliki masa kerja dengan kinerja yang bagus; b) Karyawan sewaktu-waktu dapat di PHK oleh perusahaan jika masa kontrak telah habis tanpa perpanjangan kontrak kerja; c) Tidak ada kompensasi apabila PHK dilakukan sebelum masa kontrak habis; dan d) Kecil kemungkinan untuk peningkatan karier karyawan.

Islam memberikan kebebasan kepada para pihak untuk melakukan suatu perikatan selama tidak bertentangan dengan syari'ah Islam, maka perikatan tersebut boleh dilaksanakan untuk memperoleh kemanfaatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, namun kebolehan tersebut berlaku dalam batas-batas sepanjang tidak melanggar ketentuan halal dan haram. Sewa-menyewa jasa yang dilakukan oleh CV.X dilaksanakan dengan kesepakatan kedua belah pihak sebelum pekerjaan itu dilakukan dengan mendapatkan imbalan dan tunjangan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Ijarah. Dalam pemberian upah yang dilakukan

CV.X terdapat perbedaan antara upah karyawan kontrak bulanan dan harian, dalam Islam itu tidak diperbolehkan sehingga pengupahan di CV.X tidak sesuai dengan pemberian upah dalam hukum Islam.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arliman S, Laurensinus. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Selat. Vol. 5, No. 1. Oktober 2017
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,1990)
- Chandra S, Ujang. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Hukum, Vol.32. No.1, Februari 2015.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2000)
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1995).
- Djumaldji. *Perjanjian Kerja* (jakarta:Bumi Aksara, 1994)
- Ferricha, Dian. *Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah*. Jurnal An-Nisbah, Vol.02. No.1, Oktober 2015.
- Hamersama, Harry. *Tokoh-tokoh Filsafat Barat Modern* (Jakarta: PT. Gramedia,1983)
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)
- Jumailah. *Kontrak Kerja Pada PT. Primatexco Indonesia Batang dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*. Jurnal hukum Islam. Vol. 15, No. 2 Desember 2007.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997)
- L, Rukiyah & Syahril, Darda. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya* (Jakarta: Dunia Cerdas, 2013)
- Lubis, Suhrawardi K. dan Wajdi, Farid. *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)
- Manan, Abdul. *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2012)
- Ni'mah, Istianah dan Nasif, Khifni. *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 4, No. 2, 2016.
- Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002)
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2016)
- Rahmani Timorita Yulianti dalam *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah*: Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 2, No. 1 Juli 2008.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan,Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya edisi kedua* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004)

- S, Chandra. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Hukum, Vol.32. No.1, Februari 2015.
- Saebani, Beni Ahmad. *Filsafat Hukum Islam* (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2008)
- Santoso AZ, Lukman. *Hukum Perikatan* (Jakarta:Setara Press, 2016)
- Semiawan, Conny R. *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010)
- Setiawan, I Ketut Oka. *Hukum Perikatan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015)
- Siagan, Sondang P. *Manajemen Abad 21* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
- Siswadi. *Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan*. Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014
- Soejono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta:PT. Rineka Cipta,1991)
- Sudarsono. *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003)
- Syafei, Rachmat. *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001)
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papis sinar Sinanti, 2014)
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)