# BAB IV

# HASIL DAN ANALISIS

## 4.1. Upah Menurut Islam

Ijarah dalam Islam dapat diartikan sebagai sewa-menyewa atau upah mengupah. Secara sederhana dapat diartikan dengan "transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu". Bila yang menjadi objek transaksi adalah dengan memanfaatkan jasa dari suatu benda disebut *ijarat al-'ain* sedangkan jika objek transaksinya dengan memanfaatkan jasa seseorang maka disebut *ijarat al-zimmah* atau upah mengupah. Ijarah termasuk dalam *muamalah* yang telah disyariatkan dalam islam baik *ijarat al-'ain* maupun *ijarat al-zimmah*. Adapun dasar hukumnya dalam Al-Qur'an beberapa diantaranya, yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

قَالَ إِنِّي أَنْ أُرِيدُ إِحْدَى أُنكِحَكَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ أَن تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىعِندِكَ فَمِنْ عَشْراً

اً فَمِنْ عِندِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِن شَاء نَ الصَّالِحِينَاللَّهُ مِ

Artinya:

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini,*

*atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun".* (Q.S. Al-Qashash: 26-27)

*"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".* (Q.S. Al-Baqarah: 233)

Hadits Nabi dari Ibnu Abbas menurut riwayat Al-Bukhari:

أن الـ ذ بي صـ لـى الله عـ لـ يه و سـ لم احـ تجم وأمرذ ي فـ أعطـ يت الـ حجام أجره

*"Bahwasannya Nabi* shallallaahu 'alaihi wa sallam *pernah berbekam dan menyuruhku untuk memberikan upah kepada tukang bekamnya"*

Tujuan disyariatkannya ijarah sendiri adalah untuk memberi keringanan pada umatnya. Dari transakasi ijarah ini dapat memberikan hubungan simbiosis mutualisme bagi kedua belah pihak. Dalam pembayaran upah pun ada beberapa syarat yaitu jelas wujud, nilai dan ukurannya juga jelas waktu pembayarannya. (Amir Syarifuddin, 2003:215-218)

### 4.1.1. Upah harus setimpal dengan Kualitas Kerja

Dalam hal ini maka dalam menggaji seorang pekerja harus dilakukan secara adil yang dimaksud adil disini adalah upah yang nantinya akan diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan jam kerja, jumlah output yang dihasilkan

setiap kali bekerja, dan yang terpenting harus sesuai dengan apa yang telah dituliskan dalam kesepakatan kerja. Dalam Al-Qur'an juga telah dituliskan:

> *"Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah SWT kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah SWT sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mengetahui segala sesuatu."*(Q.S An-Nisa ayat 32).

Maksud dari ayat ini adalah bahwa upah yang diterima oleh pekerja itu berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.Hal ini memberikan keadilan bagi para pekerja sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur'an:

> *"Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa".* (QS. Al-Maidah : 8)

> *"....Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya dan musyawarahlah antara kamu dengan ma.ruf (baik)."*(Q.S. Al-Talaq: 6)

Ayat ini menjelaskan bahwa akan lebih jikalau penentuan upah dimusyawarahkan dengan pihak terkait (pemberi kerja dengan pekerja) pada saat kontrak kerja awal agar kesepakatan akhir yang dicapai dapat diterima dengan ikhlas oleh kedua belah pihak dan diridhai Allah SWT.

### 4.1.2. Upah harus memberikan Kesejahteraan pada Pekerja

Tata cara pembayaran upah sendiri menurut Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW:

> *"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya"*. (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya "Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam", menjelaskan sebagai berikut : Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban.

Kelayakan dalam pemberian upah oleh perusahaan harus dapat memberikan kesejahteraan pada pekerja. Kelayakan yang dimaksud disini adalah dimana upah yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi setidaknya kebutuhan pokok minimum pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Kelayakan upah dapat ditentukan dengan menggunakan acuan peraturan pemerintah tentang upah minimum, membandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain atau dengan

menggunakan kebutuhan pokok minimum. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

> *"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah SWT telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya"*(Hadits Riwayat Al-Bukhari)

Hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh). Hadits lain yang menjelaskan tentang kesejahteraan pekerja dalam islam:

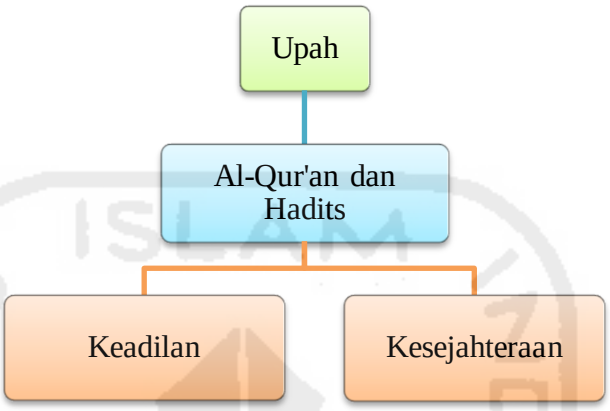
> *Rasulullah SAW bersabda:"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi*

*pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).*

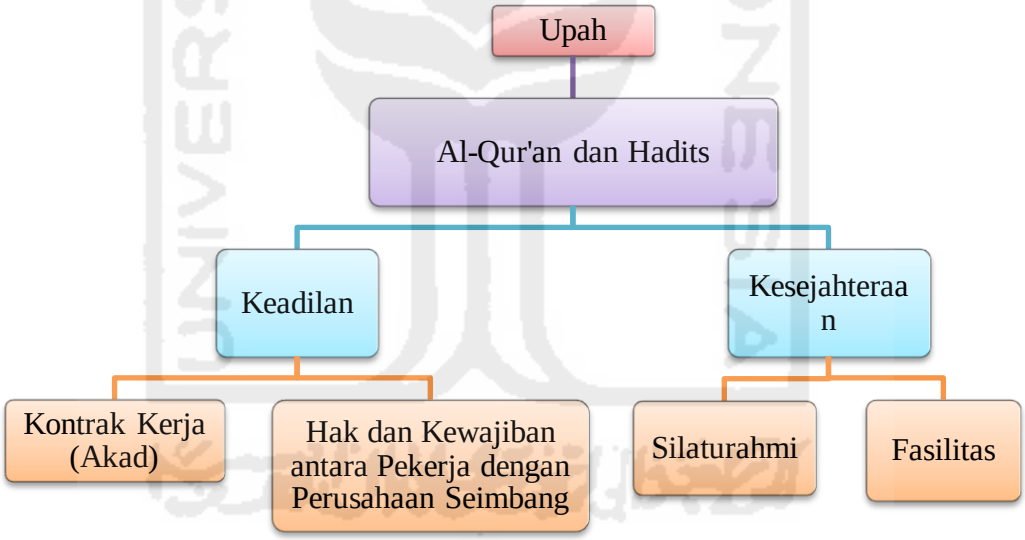
Hadits ini menjelaskan bahwa barang siapa yang memiliki pekerja maka hubungan mereka bukanlah hanya sekedar bawahan dan majikan melainkan sudah seperti keluarga, sehingga hendaklah pekerja tersebut diberi kelayakan baik sandang, pangan maupun papan dan jangan memaksa melakukan sesuatu yang tidak mampu, bahkan jika terpaksa maka harus dibantu.

Kesejahteraan lain yang dimaksud dalam islam adalah hak-hak yang telah diperjanjikan dalam akad atau surat perjanjian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. Upah yang diberikan termasuk upah kerja dan tunjangan untuk keluarga, kesehatan, rumah, dan kebutuhan hidup lainnya. Sehingga kehidupan pekerja pun bisa lebih layak tidak merasa kekurangan.

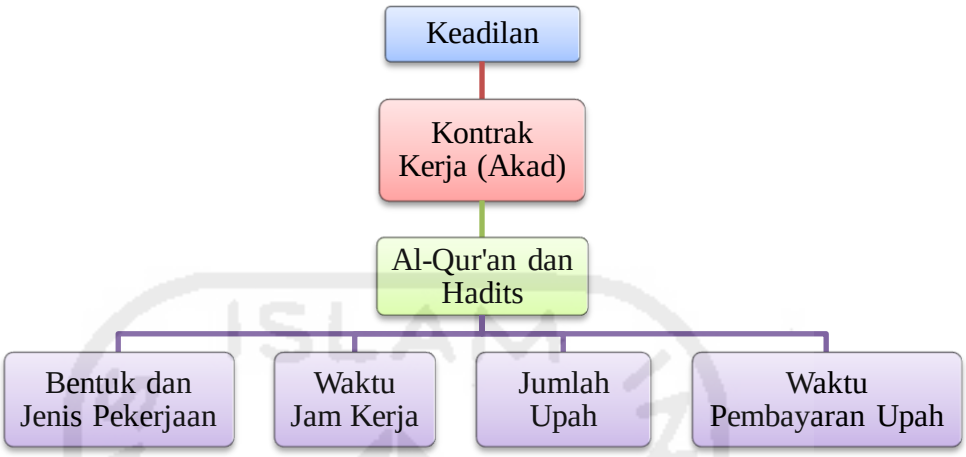
### 4.1.3. Ringkasan Upah Menurut Islam




Gambar 4.1.3.




Gambar 4.1.3.1.




Gambar 4.1.3.2.

- Bentuk dan Jenis Pekerjaan:

  *Dari Rifa'ah bin Rafi' radhiyAllah SWTu 'anhu, bahwa Nabi shallAllah SWTu 'alaihi wasallam ditanya:"Apakah pekerjaan yang paling baik/afdhol?" Beliau menjawab:"Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri (hasil jerih payah sendiri), dan setiap jual beli yang mabrur.* (Hadits riwayat al-Bazzar dan dishahihkan oleh al-Hakim *rahimahumAllah SWT*)

Maksud dari hadits ini adalah pekerjaan yang terbaik adalah pekerjaan yang dilakukan dengan tangannya sendiri kerja keras dari usahanya sendiri selain itu dalam Hadits riwayat Al-Bukhari disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

*"Tidak ada satu makanpun yang lebih baik dari pada apa yang dimakan oleh seseorang dari hasil kerjanya sendiri"*

Dalam Islam mata pencaharian yang biasa dikerjakan mulai dari jaman Nabi adalah berdagang, hal ini merupakan salah satu mata pencaharian paling baik selama terbebas dari akad-akad (perjanjian kerja) yang terlibat riba, gharar, penipuan, penyamaran dan segala sesuatu yang mendapatkan keuntungan secara batil didalamnya.Dalam mencari pekerjaan sebaiknya dilakukan dalam mencari kebaikan. Islam menyuruh umat manusia untuk bekerja karena merupakan salah satu bentuk ibadah, karena melakukan interaksi dengan manusia. Maka jika pekerjaan dilakukan dengan baik, akan diberikan pahala di dunia dan akhirat.

Bahwasanya amalan apapun yang dilakukan oleh setiap muslim yang diniatkan untuk menjaga kehormatan dirinya (tidak meminta-minta), dan untuk mencukupkan dirinya dari (bergantung kepada) apa-apa yang ada di tangan manusia, maka itu termasuk pekerjaan yang baik. Dan setiap manusia diciptakan oleh Allah SWT *Subhanahu wa Ta'ala* sesuai dengan apa yang menjadi pekerjaan dan profesinya.

Tidak adanya pengkhususan dari Syari' (Allah SWT) dan penentuan jenis pekerjaan tertentu, adalah dalil bahwa maksud hal itu adalah terwujudnya ***Iradah Kauniyah***/Kehendak *Kauniyah* yaitu memakmurkan

alam dunia ini, yaitu dengan bekerjanya masing-masing orang atau kelompok dengan suatu pekerjaan yang tidak dilakukan oleh orang atau kelompok lain. Maka Allah SWT *Subhanahu wa Ta'ala*:

(أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ خَلْقَهُ ثُمَّ هَدَى) (طـه:50)

Artinya:

*"Yang telah memberikan kepada tiap-tiap sesuatu bentuk kejadiannya, kemudian memberinya petunjuk."* (QS. Thaaha: 50)

Jual beli mabrur adalah jual beli yang terjadi sesuai dengan konsekuensi syari'at yaitu terpenuhinya syarat, rukun, penyempurna dan tidak adanya penghalang (yang menghalangi sahnya transaksi) dan perusak transaksi. Maka harus terkumpul di dalamnya persyaratan yang telah lalu dan tidak adanya penghalang berupa *gharar* (ketidak jelasan), unsur judi, riba, penipuan dan penyembunyian cacat barang.

- Waktu Jam Kerja

Dalam Islam tentang membagi waktu pekerjaan adalah sesuatu yang disepakati oleh kedua pihak. Hadits yang menjelaskan tentang pembagian waktu kerja dimasukkan ke dalam kategori amanah dan kewajiban juga hak. Dalam bekerja kita tidak harus menggunakan seluruh waktu kita

selama 24 jam penuh hanya untuk bekerja tetapi juga untuk beribadah. Dan soal pemotongan waktu untuk beribadah semua tergantung kesepakatan kontrak kerja. Apakah tidak perlu diganti dengan menambah jam kerja, misal dalam kesepakatan kontrak kerja perusahaan memberikan kebijakan kepada pekerja jika dia memakai waktu kerja untuk ibadah maka jika jam kerja hanya sampai pukul 16.00 digunakan 20 menit untuk beribadah pekerja harus menggantinya dengan pulang kerja pukul 16.25 hal ini juga harus disepakati oleh pekerja. Atau ada juga perusahaan yang memberi kebijakan waktu izin beribadah. Jadi untuk waktu kerja semua harus berdasarkan kesepakatan bersama dalam kontrak kerja selama itu tidak merugikan salah satu pihak.

- Jumlah Upah

Rasulullah SAW mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadits:

"*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehinggabarangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinyamakan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian sepertiapa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankanpada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu*

*membebankannya dengantugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim)*

Hal ini berarti dalam memberikan upah kepada pekerja maka upah yang diberikan harus adil bagi pekerja. Makna dari adil disini adalah proporsionalitas antara kualitas kerja pekerja dengan upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dari sisi sandang, pangan, dan papan.Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun dalam Islam nilai-nilai kemanusiaan juga diperhatikan dalam proses penentuan upah.

- Waktu Pembayaran Upah

Dalam Islam segala sesuatunya tidak hanya dilihat dan dinilai dari satu sudut pandang tapi dari segala aspek yang menyangkut pengaturan hidup umat manusia di dunia. Salah satunya adalah pengaturan tentang kompensasi atas kerja keras manusia dalam bekerja. Tata cara pembayaran upah sendiri menurut Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW:

*"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".* (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya "Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam", menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

*"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah SWT telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang*

*menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya"*. (Hadits Riwayat Al-Bukhari)

Hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Gambar 4.1.3.3.

- Aturan Pekerja

Dalam Al-Qur'an bentuk perlindungan pekerja diterapkan asas dasar perasudaraan.Aturan-aturan yang dibuat dalam tercapainya kemaslahatan

pekerja dan majikan berdasarkan rasa saudara antar sesama umat Islam. Dalam surah At-Taubah (105):

"*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Dari ayat diatas perusahaan dilarang untuk bersikap sewenang-wenang kepada pekerja dan memperlakukan pekerja dengan adil, memberikan kompensasi atau upah pada pekerja sesuai dengan kontrak kerja dan tidak mengeksploitasi tenaga pekerja dan adanya sikap saling menghormati antara pekerja dan majikan juga rasa saling percaya dan peduli dapat meningkatkan rasa persaudaraan antara kedua belah pihak.

- Kualitas Kerja Pekerja

Adapun hal-hal yang penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Adanya keterkaitan individu terhadap Allah SWT, kesadaran bahwa Allah SWT melihat, mengontrol dalam kondisi apapun dan akan menghisab seluruh amal perbuatan secara adil kelak di

akhirat. Kesadaran inilah yang menuntut individu untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah SWT dan mempunyai hubungan baik dengan relasinya. Dalam sebuah hadis rasulullah bersabda, "sebaik-baiknya pekerjaan adalah usaha seorang pekerja yang dilakukannya secara tulus." (HR Hambali)

2. Berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan. Firman Allah SWT :

   *"Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah SWT, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah."* (QS. Al-Baqarah:172)

3. Dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam bekerja, semua harus dipekerjakan secara professional dan wajar.
4. Islam tidak membolehkan pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT yang ada kaitannya dengan minuman keras, riba dan hal-hal lain yang diharamkan Allah SWT.
5. Profesionalisme yaitu kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip keahlian.

Pekerja tidak cukup hanya memegang teguh sifat amanah, kuat dan kreatif serta bertaqwa tetapi dia juga mengerti dan benar-benar menguasai pekerjaannya. Tanpa professionalisme suatu pekerjaan akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan juga menyebabkan menurunnya produktivitas bahkan sampai kepada kesemrautan manajemen serta kerusakan alat-alat produksi

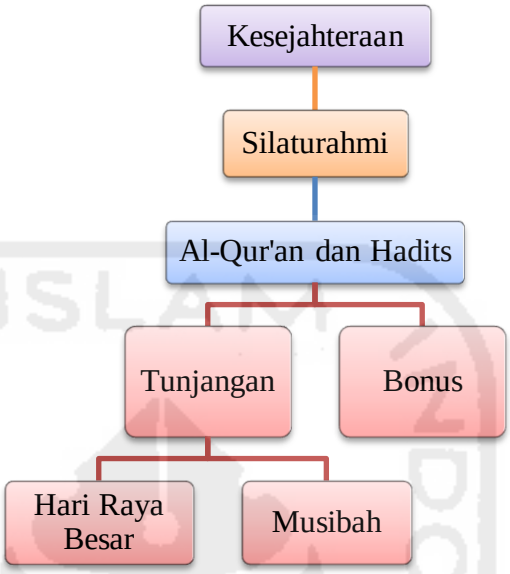
- Pemotongan Upah Pekerja

Dalam Islam pemotongan hak pekerja dalam mendapatkan upah yang seharusnya dianggap perbuatan zalim apabila tanpa alasan yang jelas atau dalam rangka mendapatkan keuntungan lebih bagi perusahaan dengan cara yang bathil. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

ليسمّ له أجرهمن استأجر أجيرًا ف

*Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya.*

Hal ini mempertegas penjelasan perbuatan zalim dari pemotongan hak upah pekerja. Namun ada hadits yang memberikan penjelasan bahwa pemotongan upah boleh dilakukan jika dalam kondisi tertentu.




Gambar 4.1.3.4.

- Tunjangan dan Bonus

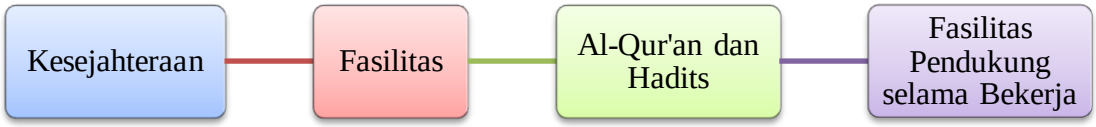
  *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*. (QS. At-Taubah:105)

Dari ayat ini dijelaskan bahwa Allah SWT akan memberikan kompensasi atas apa yang telah diperbuat oleh manusia dari kerja kerasnya sendiri. Selain upah yang diterima oleh pekerja, apabila kinerja pekerja dalam meningkatkan keuntungan perusahaan tergolong memuaskan bagi perusahaan maka pekerja akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Ketentuan bonus yang diterima tergantung dari kesepakatan dua belah pihak pada awal perjanjian kontrak kerja (akad).Perusahaan juga memberikan tunjangan pada pekerja saat hari raya besar maupun saat pekerja terkena musibah karena Rasulullah bersabda:

> "*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehinggabarangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinyamakan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian sepertiapa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankanpada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengantugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim)*

Bagi seseorang yang memperkerjakan orang lain maka hubungan mereka sudah seperti saudara sehingga apabila saudara kita sedang kesusahan maka sesama umatmuslim kita diperintahkan untuk saling membantu baik dalam materi ataupun hal bermanfaat lainnya.




Gambar 4.1.3.5.

- Fasilitas Pendukung selama Bekerja

  Dalam Islam Keselamatan dan Kesehatan pekerja sangat diperhatikan. Karena hal ini nantinya akan mempengaruhi kualitas pekerja dan nantinya juga akan berdampak pada keuntungan perusahaan. Dalam Islam keselamatan pekerja tidak hanya fisik melainkan juga agama, jiwa dan harta benda, akal dan keturunan. Semua ini sangat penting dalam menjalin hubungan antara pekerja dan perusahaan. Perlunya jaminan atas keselamatan pekerja ini untuk menghindari bahaya yang tidak diinginkan dan tercapainya kemaslahatan bagi dua belah pihak. Misal dalam keselamatan agama dilakukan agar tidak tertimbulnya fitnah, bisa dilakukan dengan penyediaan ruang ibadah. Dalam kesehatan fisik, akal, dan jiwa bisa dengan menyediakan fasilitas kesehatan bagi pekerja entah dalam bentuk asuransi atau dengan fasilitas ruang kesehatan dengan obat-obatan dan ruang olahraga bagi pekerja. Hal ini dilakukan demi kebaikan kedua belah pihak tentunya dengan kesepakatan yang telah terjalin di awal perjanjian kontrak kerja (akad).

## 4.2. SEJARAH PERTAMINA

### 4.2.1. MASA KEMERDEKAAN

Pada 1950-an, ketika penyelenggaraan negara mulai berjalan normal seusai perang mempertahankan kemerdekaan, Pemerintah Republik Indonesia mulai

menginventarisasi sumber-sumber pendapatan negara, di antaranya dari minyak dan gas. Namun saat itu, pengelolaan ladang-ladang minyak peninggalan Belanda terlihat tidak terkendali dan penuh dengan sengketa.

### 4.2.2. INTEGRASI PENGELOLAAN MIGAS INDONESIA

Pada tahun 1960, PT PERMINA direstrukturisasi menjadi PN PERMINA sebagai tindak lanjut dari kebijakan Pemerintah, bahwa pihak yang berhak melakukan eksplorasi minyak dan gas di Indonesia adalah negara.Melalui satu Peraturan Pemerintah yang dikeluarkan Presiden pada 20 Agustus 1968, PN PERMINA yang bergerak di bidang produksi digabung dengan PN PERTAMIN yang bergerak di bidang pemasaran guna menyatukan tenaga, modal dan sumber daya yang kala itu sangat terbatas. Perusahaan gabungan tersebut dinamakan PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (Pertamina)

### 4.2.3. TONGGAK MIGAS INDONESIA

Untuk memperkokoh perusahaan yang masih muda ini, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 8 tahun 1971, dimana di dalamnya mengatur peran Pertamina sebagai satu-satunya perusahaan milik negara yang ditugaskan melaksanakan pengusahaan migas mulai dari mengelola dan menghasilkan migas dari ladang-ladang minyak di seluruh wilayah Indonesia, mengolahnya menjadi

berbagai produk dan menyediakan serta melayani kebutuhan bahan bakar minyak & gas di seluruh Indonesia.

### 4.2.4. DINAMIKA MIGAS INDONESIA

Seiring dengan waktu, menghadapi dinamika perubahan di industri minyak dan gas nasional maupun global, Pemerintah menerapkan Undang-Undang No. 22/2001. Paska penerapan tersebut, Pertamina memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan minyak lainnya. Penyelenggaraan kegiatan bisnis PSO tersebut akan diserahkan kepada mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan dengan penetapan harga sesuai yang berlaku di pasar. Pada 17 September 2003 Pertamina berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero) berdasarkan PP No. 31/2003. Undang-Undang tersebut antara lain juga mengharuskan pemisahan antara kegiatan usaha migas di sisi hilir dan hulu.

### 4.2.5. MASA TRANSFORMASI

Pada 10 Desember 2005, sebagai bagian dari upaya menghadapi persaingan bisnis, PT Pertamina mengubah logo dari lambang kuda laut menjadi anak panah dengan tiga warna dasar hijau-biru-merah. Logo tersebut menunjukkan unsur kedinamisan serta mengisyaratkan wawasan lingkungan yang diterapkan dalam aktivitas usaha Perseroan. Selanjutnya pada 20 Juli 2006, PT Pertamina mencanangkan program transformasi perusahaan dengan 2 tema besar yakni

fundamental dan bisnis. Untuk lebih memantapkan program transformasi itu, pada 10 Desember 2007 PT Pertamina mengubah visi perusahaan yaitu, “Menjadi Perusahaan Minyak Nasional Kelas Dunia”. Menyikapi perkembangan global yang berlaku, Pertamina mengupayakan perluasan bidang usaha dari minyak dan gas menuju ke arah pengembangan energi baru dan terbarukan, berlandaskan hal tersebut di tahun 2011 Pertamina menetapkan visi baru perusahaannya yaitu, “Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia”.

### 4.2.6. Visi dan Misi

**Visi:** Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia. **Misi:** Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat. Untuk mewujudkan Visi Perseroan sebagai perusahaan kelas dunia, maka Perseroan sebagai perusahan milik Negara (100% saham dimiliki Negara) turut melaksanakan serta menunjang kebijakan dan program Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, terutama di bidang penyelenggaraan usaha energi, yaitu minyak dan gas bumi, energi baru dan terbarukan baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang energi tersebut serta pengembangan optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya

saing kuat serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

**Misi:** Perseroan menjalankan usaha inti minyak, gas, bahan bakar nabati serta kegiatan pengembangan, eksplorasi, produksi serta niaga energi baru dan terbarukan (new and renewable energy) secara terintegrasi.

## 4.3. Sistem Tenaga Kerja di PT PERTAMINA BALIKPAPAN

Dalam sistem ketenagakerjaan di PT PERTAMINA BALIKPAPAN perusahaan membagi para pekerja dalam kategori pekerja tetap dan pekerja tidak tetap atau PWTT dan PWT. Dalam pekerjaannya, pekerja tetap atau PWTT dalam perusahaan direkrut dan dikelola langsung oleh PERTAMINA contohnya seperti pimpinan bagian humas PERTAMINA sedangkan untuk pekerja tidak tetap atau PWT direkrut dan dikelola oleh anak perusahaan (PT), jadi tidak dibawah oleh PERTAMINA langsung tapi melalui PT. Pekerja PWTT lainnya ada yang disebut dengan NABAN (Tenaga Bantu) dan TKJP ( Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsourcing*). Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh NABAN di PERTAMINA sendiri misalnya sebagai bagian administrasi perusahaan ataupun jenis pekerjaan lain yang sifatnya membantu perusahaan.

## 4.4. Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsourcing*) di PERTAMINA BALIKPAPAN

Pekerja *outsourcing* di PERTAMINA ada yang termasuk kedalam pekerja rutin dan tidak rutin. Pekerja *outsourcing* rutin merupakan pekerja yang dikontrak melalui *vendor* dengan kurun waktu biasanya satu tahun yang bekerja setiap hari sedangkan untuk pekerja *outsourcing* yang tidak rutin biasanya dikontrak ketika ada proyek-proyek perusahaan tertentu yang sifatnya tidak tetap atau tidak rutin tetapi tetap melalui *vendor* dalam proses perekrutannya. Perihal yang tertulis dalam perjanjian antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan perusahaan penyedia jasa antara lain meliputi:

### 4.4.1. Kontrak kerja

Kontrak kerja yang dibuat bagi para pekerja *outsourcing* dituliskan secara tertulis dan didiskusikan oleh kedua belah pihak antara perusahaan pemberi kerja (PERTAMINA) dengan *vendor* (perusahaan penyedia jasa). Para pekerja *outsourcing* yang nantinya dikirim ke PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah mengetahui terlebih dahulu kesepakatan dari kontrak kerja dan aturan yang telah disepakati oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan *vendor* dan menyetujui untuk melakukan kontrak kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Kontrak yang telah disetujui oleh pekerja *outsourcing* tadi nantinya akan diminta buktinya oleh pihak *Outsourcing Management* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN kepada *vendor* sebagai bukti bahwa pekerja bersedia untuk bekerja di PT. PERTAMINA

BALIKPAPAN. *Vendor* juga harus melaporkan persetujuan kontrak kerja yang telah disepakati para pekerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan.

Kurun waktu kerja dalam kontrak bagi pekerja rutin dan tidak rutin dilaksanakan dengan masa percobaan 1 tahun dimana peningkatan masa kerja diperhitungkan dari evaluasi kerja selama masa kontrak. Pemberhentian kontrak dapat terjadi jika selama masa percobaan pekerja tidak bekerja dengan baik. Pengembalian pekerja atau pemberhentian paksa pekerja dapat terjadi di tengah-tengah masa kontrak jika pekerja melanggar aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Pekerja dapat langsung diberhentikan saat itu juga setelah surat peringatan dari perusahaan dikeluarkan.

### 4.4.2. Jenis Pekerjaan

Pengaturan jenis pekerjaan pekerja *outsourcing* dari PERTAMINA sendiri ada dari beberapa Direktorat. PT. PERTAMINA BALIKPAPANsendiri merupakan Direktorat Pengolahan yang memiliki beberapa sub-sub yang menggunakan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (*Outsurcing*). Jenis pekerjaan yang biasanya diberikan kepada pekerja merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya penunjang atau membantu seperti bagian administrasi, keamanan, *cleaning service*, tetapi ada jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* diluar dari peraturan UU No 13 Tahun 2003 seperti sekertaris *general manager* perusahaan tetapi tidak sama dengan pekerja tetap perusahaan. Bagi para pekerja *outsourcing* yang tidak rutin lebih diarahkan pada jenis pekerjaan yang lebih

spesifik yang memiliki keahlian dimana di PT. PERTAMINA BALIKPAPANdisebut dengan Tenaga Ahli. Pekerja ini dibutuhkan pada saat perusahaan sedang ada proyek tertentu dan meminta pada *vendor* untuk menyediakan pekerja yang dibutuhkan perusahaan.

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja sebelumnya akan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan dimana legalitas pekerjaan yang diberikan telah diakui oleh BUMN. Pelaporan dilakukan oleh masing-masing Direktorat perusahaan karena masing-masing Direktorat menggunakan jasa *outsourcing* dengan memberikan jenis pekerjaan yang berbeda. Pelaporan juga dapat dilakukan oleh PERTAMINA (perusahaan pusat/inti) kepada BUMN dan Dinas Tenaga Kerja kota setempat.

### 4.4.3. Aturan Kerja

Semua aturan bagi para pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan tersebut berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN yang nantinya akan diturunkan kepada masing-masing direktorat atau unit di tiap-tiap kota. Bagi para pekerja *outsourcing* yang ditempatkan pada bagian pokok kegiatan terdapat aturan khusus dan pembatasan wewenang karena pada aslinya tugas yang diberikan tidak sama dengan pekerja tetap PERTAMINA.

### 4.4.4. Jumlah waktu kerja

Jam kerja pekerja *outsourcing* sama dengan pekerja tetap yaitu dari pukul 07.00-16.00 WITA jika ada waktu kerja *shift* maka tergantung dari jam kerja *shift* yang diberlakukan perusahaan. Jumlah jam kerja yang dibedakan adalah jam kerja lembur. Bagi pekerja *outsourcing* jumlah jam lembur yang diberlakukan adalah 60 jam/bulan.

### 4.4.5. Imbalan atau Upah

Gaji atau upah yang diberikan oleh PERTAMINA kepada para pekerja *outsourcing* diatur dalam Surat Keputusan Direktur sesuai dengan grade pekerja masing-masing dan jumlah yang diberikan telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kontrak kerja diawal. Dasar dari pengaturan pemberian upah dalam Surat Keputusan adalah UMR/UMK kota setempat dan gaji yang diberikan selalu diatas dari UMR/UMK. Gaji atau upah terendah yang diberikan kepada pekerja adalah 105% dari UMK selama masa kerja 1 tahun. Gaji akan diakumulasi atau dinaikkan sesuai dengan masa kerja dan evaluasi kerja. Terdapat perbedaan dalam pengupahan pekerja *outsourcing* rutin dengan pekerja *outsourcng* tidak rutin (tenaga ahli). Jumlah yang dibayarkan menggunakan tarif tenaga kerja *expert* yaitu memiliki keahlian khusus yang berbeda hitungannya dengan pekerja *outsourcing* rutin. Untuk upah kerja lembur, diatur dengan sistem jumlah kerja lembur per bulan yaitu 60 jam/bulan setelah dikonversi.

Perusahaan memberikan THR, santunan (jika pekerja tidak diperpanjang masa kontraknya atau masa kontrak kerja telah habis), asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan berupa BPJS tetapi tidak ada kompensasi jika pekerja terkena musibah karena semua telah dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja melalui asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan BPJS. Asuransi dari perusahaan pemberi kerja dibayarkan kepada *vendor* terlebih dahulu, kemudian *vendor* akan membayarkan ke BPJS atas nama pekerjanya.

Santunan yang diberikan perusahaan pemberi kerja dihitung nilainya berdasarkan masa kerjanya dan upah terakhirnya. Santunan yang diberikan pada pekerja dengan masa kontrak berakhir berbeda jumlahnya tergantung dari masa kerja pekerja tersebut dan juga berbeda dengan santunan yang diberikan pada pekerja tetap perusahaan. Santunan dapat diklaim jika pekerja habis masa kontrak kerjanya secara alami (pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri).

### 4.4.6. Fasilitas perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing* sama dalam penggunaannya hanya saja ada fasilitas yang takaran penggunannya berbeda. Misalnya, fasilitas PT. PERTAMINA BALIKPAPAN berupa Main Hall Gedung Benua Patra dimana gedung dapat digunakan untuk acara pribadi bagi para pekerja yang bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN hanya saja harga yang dikenakan berbeda antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*.

### 4.4.7. Pemotongan Upah

Perusahaan menerapkan peraturan pemotongan upah jika pekerja membolos atau tidak bekerja tanpa alasan. Pekerja yang tidak masuk bekerja atau membolos selama 5 hari berturut-turut tanpa alasan dan kabar maka akan dipotong upahnya walaupun dalam aturan pekerja yang terdapat dalam surat keputusan, pekerja dapat langsung dikembalikan pada *vendor* meskipun belum habis masa kontrak kerjanya dan itu semua telah ditulis pada perjanjian kontrak kerja diawal.

### 4.4.8. Penyelesaian Perselisihan

Dalam proses penyelesaian masalah pekerja yang bermasalah PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mengambil sikap tegas dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu pada pekerja. Adapun jika pekerja tersebut tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN memanggil perwakilan dari pihak *vendor* selaku pihak yang masih bertanggung jawab atas pekerja *outsourcing* di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN untuk membicarakan pekerja yang bermasalah tersebut dan bermusyawarah dalam mencari solusi permasalahan.

### 4.4.9. Pemutusan Perjanjian Hubungan Kerja

Pemutusan kerja yang secara alami berakhir jika pekerja meninggal, mengundurkan diri, dan pensiun. Pemutusan kerja yang berakhir di tengah-tengah masa kontrak biasanya terjadi karena pekerja yang melanggar aturan dan

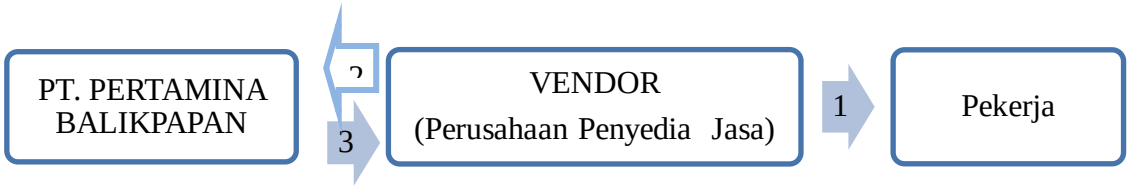
ketentuan pemberi kerja. Pekerja yang membolos selama 5 hari berturut-turut akan diberikan surat peringatan dan dipotong upahnya. Pekerja yang telah diberikan surat peringatan akan dilaporkan kepada *vendor* dan pekerja tetap membolos serta tidak ada penjelasan yang bisa diterima oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN atas tidak masuknya pekerja tersebut maka pekerja tersebut dapat langsung dikembalikan kepada *vendor*.

Tata cara pemutusan kerja, PT. PERTAMINA BALIKPAPANakan mendapat laporan dari sub-sub direktorat atas perilaku pekerja *outsourcing* masing-masing sub jika ada yang tidak sesuai atau melanggar aturan perusahaan maka PT. PERTAMINA BALIKPAPANakan memanggil *vendor* pekerja tersebut dan menanyakan atas sikap dari pekerja tersebut mengapa melanggar aturan dan ketentuan perusahaan pemberi kerja dan jika pekerja tersebut tidak berubah meskipun telah diberikan surat peringatan oleh perusahaan maka pekerja tersebut akan langsung dikembalikan.

## 4.5. Mekanisme Pengupahan *Outsourcing* Pada PT PERTAMINA BALIKPAPAN

Dalam penerapan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN tidak membayarkan langsung kepada pekerja *outsourcing* melainkan ditangguhkan terlebih dahulu oleh *vendor* kemudian jumlah upah yang dibayarkan tadi akan dilaporkan kepada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dan PT.

PERTAMINA BALIKPAPAN akan membayarkan kepada *vendor*.




Gambar 4.5.

Keterangan gambar:

1. *Vendor* membayarkan upah kepada pekerja sesuai dengan aturan pengupahan dalam surat keputusan direktur PERTAMINA yang telah disepakati di perjanjian awal
2. Setelah *vendor* membayarkan upah pekerja, jumlah upah yang dibayarkan tadi dilaporkan kepada PT. PERTAMINA BALIKPAPAN
3. PT. PERTAMINA BALIKPAPANmembayar kepada perusahaan penyedia jasa sebesar jumlah upah yang telah dibayarkan kepada pekerja oleh perusahaan penyedia jasa

## 4.6. Tinjauan Praktek Pengupahan *Outsourcing* di PT.PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam telah diatur bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja harus jelas wujud, nilai dan ukurannya. Seperti dalam hadits Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi:

"*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.*"

Dari hadits ini dapat dijelaskan bahwa seorang pekerja berhak untuk mengetahui berapa jumlah upah yang akan diterima ketika dia bekerja, apakah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan atau tidak. Dan ketentuan jumlah upah yang akan diberikan harus dicantumkan dalam kontrak perjanjian awal.

Dalam membayarkan upah pekerja *outsourcing* perusahaan, PT PERTAMINA BALIKPAPAN bersifat terbuka. Penentuan upah dan pembayaran upah telah disampaikan dalam perjanjian kontrak kerja diawal yang telah disepakati oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dan perusahaan penyedia jasa dimana PT.PERTAMINA BALIKPAPAN ikut ambil peran dalam penentuan upah tersebut melalui surat keputusan direktur. Upah yang dibayarkan pada pekerja telah dipotong oleh perusahaan pemberi kerja untuk keperluan asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan pekerja.

Dalam Islam pemotongan upah tidak diperbolehkan jika tidak ada alasan yang jelas karena hal itu merupakan perbuatan yang zalim. Upah pekerja juga harus dibayarkan tepat sesuai dengan waktu pembayaran yang ada dalam perjanjian kontrak. Seperti bunyi hadits berikut:

*"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".* (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadits ini menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upahnya ketika pekerjaannya telah selesai. Dalam hal ini PT.PERTAMINA BALIKPAPAN membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan penentuan kapan (tanggal, bulan, tahun) harus dibayarkan melalui perusahaan penyedia jasa.

Dalam penentuan dan pembayaran upah PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mengacu pada surat keputusan direktur PERTAMINA dimana penentuan upah yang dibuat berdasarkan UMR/UMK masing-masing kota setempat sehingga tidak ada upah yang dibayarkan pada pekerja nantinya berada dibawah UMR/UMK masing-masing kota dan juga kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa.

## 4.7. Analisis Praktek Pengupahan *Outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dari Perspektif Ekonomi Islam

Sistem pengupahan yang telah dibahas ppada sub bab sebelumnya dapat dibuat secara tabel perbedaannya. Berikut tabel mengenai perbedaan antara sistem pengupahan (*outsourcing)* pada PT, PERTAMINA BALIKPAPAN dengan sistem pengupahan menurut Islam.

**Tabel 4.7**

**PERBEDAAN SISTEM PENGUPAHAN (*Outsourcing)* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN DENGAN SISTEM PENGUPAHAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM**

| No | Perihal terkait dalam pengaturan sistem pengupahan | Sistem Pengupahan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN | Sistem Pengupahan menurut Perspektif Islam |
|---|---|---|---|
| 1 | Kontrak Kerja | Kontrak dibuat secara tertulis dan didiskusikan dengan pihak *vendor* mengenai isi kontrak yang meliputi: jenis pekerjaan, aturan-aturan kerja, upah, dan perihal lainnya terkait perjanjian kontrak. | Mengenai hukum perburuhan dalam Islam menggunakan akad *Ijarah*. |
| 2 | Jenis Pekerjaan | Jenis pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan administrasi, keamanan, *cleaning service*. Jenis pekerjaan yang diberikan telah dilaporkan sebelumnya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Balikpapan dimana legalitas pekerjaan yang diberikan telah diakui oleh BUMN. | Jenis pekerjaan harus jelas dimana pekerjaan tersebut termasuk dalam pekerjaan yang dibolehkan oeh agama. Dalam akad *Ijarah* memiliki 2 objek yaitu sewa menyewa atas barang atau jasa dari seseorang (dalam konteks perburuhan lebih dikaitkan pada jasa) |
| 3 | Aturan Pekerja | Aturan bagi pekerja *outsourcing* telah dibuat dan diturunkan langsung melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan ini dibuat berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN. Aturan tersebut telah | Aturan kerja didiskusikan antara majikan dengan buruh untuk tercapainya keuntungan bagi kedua belah pihak sehingga tidak ada yang terdzalimi karena pada dasarnya hubungan majikan dengan buruh |

**Tabel 4.7, (lanjutan)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | dicantumkan sebelumnya dan didiskusikan dengan pihak *vendor*. | adalah hubungan persaudaraan dimana harus saling menjaga antara satu dengan lain tanpa ada satu pihak yang merasa didzalimi. |
| 4 | Jumlah waktu kerja | Jumlah waktu kerja mulai pukul 07.00-16.00 WITA. Masa kerja *shift* mengikuti aturan yang diberlakukan perusahaan, dan untuk masa kerja lembur bagi pekerja *outsourcing* diberlakukan 60 jam/bulan. | Menyesuaikan aturan jam kerja yang telah ditulis pada kontrak kerja, jika tidak mengikuti apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diawal maka dianggap tidak sah. |
| 5 | Imbalan atau Upah | Diatur dalam Surat Keputusan Direktur sesuai dengan grade pekerja masing-masing dan jumlah yang diberikan telah diatur dan disepakati dalam perjanjian kontrak kerja diawal. Dasar dari pengaturan pemberian upah dalam Surat Keputusan adalah UMR/UMK kota setempat dan gaji yang diberikan selalu diatas dari UMR/UMK. | Secara garis besar dalam Islam pengaturan Upah yang akan dibayarkan kepada buruh atau pekerja telah diatur dalam akad *ijarah* yaitu harus jelas, wujud, nilai dan ukurannya serta jelas dalam waktu pembayarannya. Dalam Islam juga diwajibkan untuk segera membayarkan upah pekerjanya tepat waktu sesuai waktu pembayaran yang telah diperjanjikan diawal. |
| 6 | Fasilitas, THR, Tunjangan, Dana Pensiun | Diberlakukan sama penggunaannya hanya saja terdapat perbedaan takaran antara pekerja tetap dengan pekerja *outsourcing*. | Dalam Islam tidak ada pembahasan khusus yang mengatur tentang fasilitas, THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun. |

**Tabel 4.7, (lanjutan)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Hal ini hanya terjadi apabila dituliskan dalam akad kerja antara pemberi kerja dengan penyedia jasa karena hal tersebut dapat membantu kesejahteraan buruh. |
| 7 | Pemotongan Upah | Pemotongan upah dapat diberlakukan jika pekerja tidak bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas. Aturan ini telah dicantumkan sebelumnya dalam akad perjanjian kerja diawal. | Dalam Islam pemotongan upah terhadap pekerja tidak diperbolehkan karena termasuk dalam perbuatan dzalim. Hal ini termasuk tindakan yang dzalim jika pemotongan tersebut dilakukan tanpa ada alasan yang jelas. Pekerja hanya boleh dikenakan pemotongan upah jika membolos kerja atau tidak bekerja tanpa alasan yang jelas. |
| 8 | Penyelesaian perselisihan | Memberikan surat peringatan terlebih dahulu pada pekerja yang bermasalah. Adapun jika pekerja tersebut tidak mengindahkan surat peringatan yang diberikan, maka PT. PERTAMINA BALIKPAPAN memanggil perwakilan dari pihak *vendor* | Dalam Islam terdapat tiga prinsip dalam menyelesaikan perselisihan dalam bermitra bisnis, yaitu: Jalan perdamaian (*Shulhu*), *Tahkim*, dan Jalan peradilan (*Qadha*). |
| 9 | Pemutusan hubungan kerja dan Berakhirnya akad kerja | Berakhirnya akad atau pemutusan kerja dalam PT. PERTAMINA BALIKPAPAN yang secara alami berakhir jika pekerja meninggal, | Akad *ijarah* pada prisnsipnya tidak dapat berakhir tanpa ada alasan yang jelas sesuai dengan ketetuan hukum (*syara'*) yang dapat |

**Tabel 4.7, (lanjutan)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | mengundurkan diri, dan pensiun. Pemutusan kerja yang berakhir di tengah-tengah masa kontrak biasanya terjadi karena pekerja yang melanggar aturan dan ketentuan pemberi kerja. | menyebabkan batalnya *ijarah*. Hal-hal yang dapat membatalkan *ijarah* yaitu:<br>1. Salah satu pihak meninggal dunia<br>2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir<br>3. Berakhir atas pembatalan antara kedua belah pihak<br>4. Terjadi kerusakan pada barang sewaan (jika objek *ijarah* adalah barang) |

### 4.7.1. Kontrak kerja

Dalam ekonomi Islam, hukum tentang perburuhan atau perbudakan harus ada kontrak kerja didalamnya. Kontrak kerja yang mengatur tentang hal ini disebut dengan ”Ijarah”. Ijarah dapat diartikan sebagai “transakasi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”. Dalam hal perburuhan yaitu dengan memanfaatkan jasa seseorang maka disebut dengan *Ijarah al-zimmah*. Transaksi ijarah akan sah apabila terpenuhi rukun dan syaratnya. Rukun dari ijarah sebagai suatu transakasi adalah akad atau perjanjian antara kedua belah pihak yang menunjukkan bahwa

mereka telah menyepakati semua atauran dan ketentuan yang ada dalam perjanjian. Unsur yang ada dalam melakukan transaksi ijarah yaitu:

1. Adanya orang yang menggunakan jasa baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa atau *mujir*
2. Orang yang memberikan jasa, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima uah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi kerja atau *musta'jir*
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut *ma'jur*
4. Imbalan atas jasa yang diberikan disebut upah atau sewa

Adapun syarat yang berkenaan dalam melakukan transaksi ijarah meliputi sebagai berikut:

1. Pelaku yang melakukan transaksi baik *mujir* ataupun *musta'jir*, keduanya harus telah dewasa, berakal sehat dan bebas dalam bertindak dalam arti tidak ada paksaan
2. Objek transaksi harus jelas. Jika obejek tersebut berupa jasa, maka harus jelas jenis pekerjaannya, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama. Bila objek yang ditransaksikan adalah jasa dari suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya.

3. Imbalan atau upah yang diberikan harus jelas wujud, nilai dan ukurannya dan jelas dalam waktu pembayarannya.

Dalam merekrut atau mengkontrak pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat akad atau kontrak kerja dengan *vendor* dimana isi perjanjian mengatur tentang bentuk atau jenis pekerjaan yang diberikan, waktu kontrak kerja, waktu kerja pekerja, jumlah upah yang dibayarkan, waktu dan tata cara pembayaran upah, serta aturan-aturan terkait pekerja *outsourcing*. Sistem yang diberlakukan oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN sesuai dengan apa yang diatur dalam Islam dengan menggunakan akad *ijarah*.

### 4.7.2. Jenis Pekerjaan

Dalam Islam sangat penting ketika membuat sebuah akad atau kontrak kerja untuk mencantumkan bentuk atau jenis pekerjaan apa yang akan diberikan kepada buruh/pekerja. Dalam akad *ijarah* sendiri telah dijelaskan bahwa objek transaksi harus jelas. Jika obejek tersebut berupa jasa, maka harus jelas jenis pekerjaannya, dapat dikerjakan dan tidak dilarang oleh agama.

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja telah sesuai dengan aturan Islam dalam akad *ijarah*, dimana PT. PERTAMINA BALIKPAPAN mencantumkan dalam akad perjanjian kerja yang didiskusikan kepada *vendor* dan jenis pekerjaan tersebut tidak menyimpang dari ajaran agama Islam serta telah

diakui legalitasnya oleh BUMN dan telah dilaporkan kepad Disnaker kota Balikpapan.

### 4.7.3. Aturan Pekerja *Outsourcing*

Hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan dalam Islam merupakan hubungan mitra dimana kedudukan kedua belah pihak sama yaitu hubungan perssaudaraan. Dalam hal ini kedua belah pihak harus saling menguntungkan dan tidak mendzalimi satu sama lain. Pada kasus PT. PERTAMINA BALIKPAPAN hubungan kerja terbentuk dalam 2 hubungan yaitu:

a. Akad antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan *Vendor*

   Dalam akad ini PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat perjanjian dengan *vendor* untuk menyediakan pekerja *outsourcing* yang dibutuhkan perusahaan sejumlah X dan menjelaskan tentang jenis pekerjaan apa yang diberikan, waktu kontrak, imbalan atau upah, dan aturan selama bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN berdasarkan Surat Keputusan Direktur Pertamina yang nantinya akan dimusyawarahkan kembali dengan pihak *vendor*.

b. Akad antara *vendor* dengan karyawan

   Dari adanya perjanjian tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun pekerja *outsourcing* bekerja dengan PT. PERTAMINA BALIKPAPAN, pekerja tersebut masih berstatus sebagai karyawan di

perusahaan *vendor*. Pemenuhan hak-hak pekerja seprti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap tanggung jawab dari pihak *vendor*.

Dalam merekrut pekerja *outsourcing* PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah menetapkan aturan yang dibuat dan diturunkan langsung melalui Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dimana Surat Keputusan ini dibuat berdasarkan KepMenaKer Pemerintah dan telah disetujui oleh BUMN. Aturan tersebut telah dicantumkan sebelumnya dan didiskusikan dengan *vendor* sehingga nantinya tidak akan ada pihak yang merasa terdzalimi atau tidak adil karena kedua belah pihak telah setuju dia awal perjanjian. Hal ini sesuai dengan aturan Islam karena aturan tersebut dicantumkan diawal untuk tidak mendzalimi satu pihak dalam bermitra bisnis.

### 4.7.4. Jumlah waktu kerja

Jumlah waktu kerja bagi pekerja dalam Islam telah dituliskan dalam akad perjanjian antara pemberi kerja dengan penyedia jasa. Dalam Islam penentuan waktu kerja apabila tidak dijalankan sesuai dengan aturan yang ada di akad maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tidak sah. Karena hal ini dapat berimbah pada ketentuan upah yang akan dibayarkan dimana juga telah dijelaskan dalam akad kerja,

Jumlah waktu kerja dalam merekrut pekerja *outsurcing* telah dicantumkan pada akad perjanjian kerja oleh PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Hal ini sesuai

dengan aturan Islam dalam akad *ijarah* karena telah menjelaskan secara detail berapa waktu kerja yang diberlakukan untuk pekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.

### 4.7.5. Imbalan atau Upah

Secara garis besar dalam Islam pengaturan Upah yang akan dibayarkan kepada buruh atau pekerja telah diatur dalam akad *ijarah* yaitu harus jelas, wujud, nilai dan ukurannya serta jelas dalam waktu pembayarannya. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN membuat sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* semua secara detail tentang aturan pengupahan pekerja *outsourcing*, mulai dari jumlah upah dan sistem pembayaran upah sebagaimana telah diatur dalam Surat Keputusan Direktur PERTAMINA dan perihal tersebuttelah dicantumkan pada awal akad perjanjian kerja sehingga nantinya tidak ada salah satu pihak yang akan merasa dirugikan.

### 4.7.6. Fasilitas, THR, Tunjangan, Dana Pensiun

Dalam Islam tidak ada pembahasan khusus yang mengatur tentang fasilitas, THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun. Hal ini hanya terjadi apabila dituliskan dalam akad kerja antara pemberi kerja dengan penyedia jasa karena hal tersebut dapat membantu kesejahteraan buruh sebagaimana mengingat bahwa hubungan kerja antara buruh dan majikan adalah saudara yang saling menguntungkan kedua belah pihak dan saling mensejahterakan serta memberdayakan satu sama lain. PT. PERTAMINA BALIKPAPAN telah mengatur bagaimana pemberian dan nilai

THR, Tunjangan, dan Dana Pensiun (yang akan diberikan sesuai aturan PERTAMINA) dalam akad perjanjian kerja diawal.

### 4.7.7. Pemotongan Upah

Dalam Islam pemotongan upah terhadap pekerja tidak diperbolehkan karena termasuk dalam perbuatan dzalim. Hal ini berlaku jika pemotongan tersebut dilakukan tanpa ada alasan yang jelas. Pekerja boleh dikenakan pemotongan upah jika membolos kerja atau tidak bekerja tanpa alasan yang jelas.

Pihak PT. PERTAMINA akan melakukan pemotongan upah jika pekerja tidak bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa alasan yang jelas. Aturan ini telah dicantumkan sebelumnya dalam akad perjanjian kerja diawal. Aturan ini tidak bertentangan dalam Islam karena dalam Islam sendiri menegaskan bahwa kewajiban diiringi dengan hak sehingga jika pekerja tidak masuk tanpa alasan maka majikan berhak untuk memotong upahnya terlebih jika hal ini telah dicantumkan sebelumnya pada akad perjanjian kerja.

### 4.7.8. Penyelesaian perselisihan

Islam mengajarkan manusia bagaimana dalam mengatasi persselisihan yang terjadi selama berhubungan dengan manusia lain. Pada prinsipnya ada tiga jalan yaitu:

1. Jalan perdamaian (*shullu*)

   Jalan pertama yang dilakukan jika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak dalam suatu akad adalah jalan perdamaian antara kedua belah pihak. Upaya damai tersebut biasanya dilakukan dengan musyawarah.

2. *Tahkim*

   Dalam menyelesaikan perselisihan dalam suatu akad selain melalui jalan perdamaian, juga dapat dilakukan dengan menghadirkan pihak ketiga sebagai penengah untuk menyelesaikan permasalahan antara dua belah pihak.

3. Jalan Peradilan (*Qadha*)

   *Qadha* secara harfiah berarti memutuskan atau menetapkan. Secara terminologi dapat diartikan sebagai lembaga/institusi peradilan yang bertugas untuk menyampaikan keputusan hukum yang bersifat mengikat.

Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada antara PT. PERTAMINA BALIKPAPAN dengan pekerja *outsourcing* yang direkrut melalui *vendor*, pihak dari PT. PERTAMINA BALIKPAPAN akan memanggil perwakilan dari pihak *vendor* karena dalam melakukan akad perjanjian kerja PT. PERTAMINA BALIKPAPAN melakukannya dengan *vendor* sehingga dalam hal ini *vendor* masih bertanggung jawab atas apa yang terjadi terhadap pekerja *outsourcingnya*

selama bekerja di PT. PERTAMINA BALIKPAPAN. Pihak perwakilan *vendor* yang dipanggil akan dijelaskan permasalahan yang terjadi pada pekerjanya dan dimusyawarahkan untuk mencari solusinya, namun jika tetap tidak ada perubahan maka pekerja akan langsung dikembalikan kepada pihak *vendor*.

### 4.7.9. Pemutusan hubungan kerja dan Berakhirnya akad kerja

Akad *ijarah* pada prisnsipnya tidak dapat berakhir tanpa ada alasan yang jelas sesuai dengan ketetuan hukum (*syara'*) yang dapat menyebabkan batalnya *ijarah*. Hal-hal yang dapat membatalkan *ijarah* yaitu:

1. Salah satu pihak meninggal dunia
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir
3. Berakhir atas pembatalan antara kedua belah pihak
4. Terjadi kerusakan pada barang sewaan

Berakhirnya akad dalam PT. PERTAMINA BALIKPAPAN secara alami akan berakhir jika pekerja meninggal dan mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan aturan Islam karena tidak merugikan kedua belah pihak dan sesuai aturan akad *ijarah* yang digunakan.

Dalam Islam perbudakan sudah lama diterapkan sejak zaman Nabi Muhammad SAW. Perbudakan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW tidak pernah menempatkan salah satu pihak lebih tinggi derajatnya sehingga ada yang merasa tidak diuntungkan. Dalam Islam kedudukan antara majikan dan

buruh adalah sama. Mereka sama-sama manusia yang dimuliakan Allah SWT dalam menjalankan kewajibannya bekerja untuk beribadah kepada-Nya.