

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA
DI PT. ASURANSI TAKAFUL INDONESIA CABANG BANJARMASIN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Di susun oleh :
Farid Aulia Rahman
NIM : 09913078

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2012

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA
DI PT. ASURANSI TAKAFUL INDONESIA CABANG BANJARMASIN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Di susun oleh :

Farid Aulia Rahman

NIM : 09913078

Pembimbing:

Drs. YUSDANI, MAG

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2012



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 464/PS-MSI/Peng./XI/2012

TESIS berjudul : **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA PADA ASURANSI TAKAFUL INDONESIA CABANG BANJARMASIN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Farid Aulia Rahman

N. I. M. : 09913078

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam

Yogyakarta, 3 Desember 2012



Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd



PROGRAM PASCASARJANA
 MAGISTER STUDI ISLAM
 FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
 UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
 Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

**TIM PENGUJI
 UJIAN TESIS**

Nama : Farid Aulia Rahman
 Tempat/tgl.lahir : Barabai, 19 Juni 1985
 N. I. M. : 09913078
 Konsentrasi : Ekonomi Islam
 Judul Tesis : **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA PADA
 ASURANSI TAKAFUL INDONESIA CABANG BANJARMASIN
 DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ketua : Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag (.....)

Sekretaris : Dr. Drs. H.Ahmad Darmadji, M.Pd (.....)

Pembimbing : Drs. Yusdani, M.Ag (.....)

Penguji : Dra. Rahmani Timorita Y., M.Ag (.....)

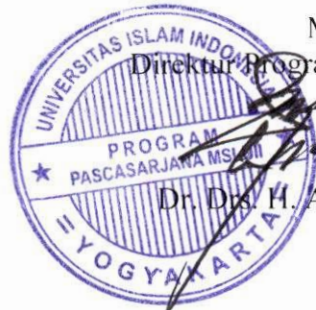
Penguji : H. Nur Kholis, SAg., M.Sh.Ec (.....)



Diuji di Yogyakarta pada tanggal 22 Nopember 2012

Pukul : 09.00–10.00 WIB

Hasil / Nilai : **81,50 / A/B**



Mengetahui
 Direktur Program Pascasarjana MSI UII

Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1066/PS-MSI/ND/X/2012

TESIS berjudul : **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA PADA ASURANSI TAKAFUL INDONESIA CABANG BANJARMASIN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Farid Aulia Rahman

NIM : 09913078

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



Yogyakarta, 19 Nopember 2012



Dr. Drs. H. Ahmad Darmadji, M.Pd

SURAT PERSETUJUAN

TESIS berjudul : Implementasi Perjanjian Kontrak Kerja pada PT. Asuransi Takaful Indonesia Cabang Banjarmasin dalam Perspektif Ekonomi Islam

Ditulis oleh : Farid Aulia Rahman

NIM : 09913078

Program Studi : Ekonomi Islam

Telah dapat disetujui untuk diuji dihadapan Tim Penguji Tesis Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia

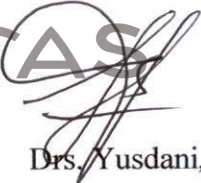


Yogyakarta, 14 November 2012



Pembimbing,

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA


Drs. Yusdani, M.Ag

MOTTO

Firman Allah :

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat jahil.”
(Surah Al-ahzab:72)

Sabda Rasulullah SAW :

“Bahawasanya Allah itu amat suka kepada seseorang dari kamu yang melakukan sesuatu pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan kecakapan.”



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk:

- ❖ Almamaterku
- ❖ Ayahanda dan Ibunda tercinta



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Sistem transliterasi huruf Arab ke dalam huruf Latin yang dipakai dalam penyusunan tesis berpedoman pada buku "**Pedoman Transliterasi Arab Latin**" yang dikeluarkan berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tertanggal 22 Januari 1988 Nomor. 157/1987 dan 0543.b/UU/1987.

Adapun pedomannya adalah sebagai berikut:

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	-	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	-
ت	ta'	t	-
ث	ša	s	s (dengan titik di atas)
ج	jim	j	-
ح	ha	h	h (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	-
د	dal	d	-
ذ	žal	ž	z (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	-
ز	za'	z	-
س	sin	s	-
ش	syin	sy	-
ص	šad	š	s (dengan titik di bawah)

ض	dad	d	d (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	t (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	z (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	-
ف	fa	f	-
ق	qaffa	q	-
ك	kaf	k	-
ل	lam	l	-
م	mim	m	-
ن	nun	n	-
و	waw	w	-
ه	Ha'	h	-
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* (Ditulis Rangkap)

متعددة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Ta' Marbutah* di Akhir Kata

- a. Transliterasi *ta' marbutah* bila mati ditulis "h"

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Transliterasi *ta' marbutah* bila hidup ditulis “t”

المدينة المنورة	ditulis	<i>al-Madinatul Munawwarah</i> atau <i>al-Madinah al-Munawwarah</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakatul fitri</i>

c. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakah al-fitri</i>

IV. Vokal Pendek

—	fathah	ditulis	<i>a</i>
فعل		ditulis	<i>fa'ala</i>
—	kasrah	ditulis	<i>i</i>
ذكر		ditulis	<i>zukira</i>
—	dammah	ditulis	<i>u</i>
يذهب		ditulis	<i>yazhabu</i>

V. Vokal Panjang

1	fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	<i>a</i> <i>jahiliyyah</i>
2	fathah + ya' mati تنسى	ditulis ditulis	<i>a</i> <i>tansa</i>
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	<i>i</i> <i>karim</i>

4	dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	<i>u</i> <i>furud</i>
---	----------------------------	--------------------	--------------------------

VI. Vokal Rangkap

1	fathah + ya mati بينكم	ditulis ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2	fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
تم شكر لئن	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif dan Lam

Bila diikuti huruf *Qamariyyah* ^{القمرية} maupun *Syamsiyyah* ^{الشمسية} ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القران	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
السماء	ditulis	<i>al-Sama'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

IX. Penulisan Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri dan sebagainya seperti ketentuan EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak tertulis dengan huruf kapital, kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

وما رسول إلا محمد	ditulis	<i>Wa ma Muhammadun illa Rasul</i>
ابوالحسين	ditulis	<i>Abu al-Husain</i>

X. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut penulisannya.

ذوي القروض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur ke hadirat *Ilahi Rabbi* yang senantiasa melimpahkan rahmat, serta hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis ini. *Shalawat* serta *salam* semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad Saw., keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya.

Penyusun dapat menyelesaikan tesis ini, setelah melalui proses panjang dan berliku-liku, terselesaikannya tesis ini merupakan kelegaan yang luar biasa, karena penyusun dapat menjalankan salah satu amalan agama yaitu menuntut ilmu dan salah satu bakti melaksanakan amanah orang tua tersayang yang penyusun hormati.

Selama proses penyusunan tesis ini, banyak pihak yang dengan tulus ikhlas membantu penyusun, baik berupa moral, tenaga, masukan, dan pengarahan-pengarahan yang sangat penting artinya. Oleh karena itu, penyusun ingin mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Edy Suandi Hamid, M.Ec. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Drs. H. Dadan Muttaqien, SH, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Drs. Ahmad Darmadji, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4. Bapak Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag selaku Sekretaris Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Bapak Drs. Yusdani, M.Ag selaku Pembimbing, yang selalu memberikan motivasi dan telah bersedia membimbing dengan setulus hati hingga akhirnya tesis ini menjadi baik dan benar.
6. Para dosen Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah banyak memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu pengetahuan selama menempuh studi.
7. Segenap staf Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melayani dengan hati.
8. Ayahanda tercinta dan tersayang H. Jumberi Taberi dan ibunda tercinta dan tersayang Hj. Norhayati , atas pengorbanan banting tulang untuk membiayai ananda, dan selalu mendo'akan ananda agar menjadi anak yang berguna bagi seluruh umat manusia, dengan segala hormat sujudku ananda ucapkan terima kasih tiada henti-hentinya.
9. Kakak-kakakku tercinta dan tersayang: H. Fiqri reza Jauhari, M.E.P, Fauzan Hakim, A.Md.Per, Muthmainnah, A.Md, Keb, yang selalu memberikan motivasi dengan tulus dan penuh kasih sayang.
10. Rekan-rekan seperjuangan, Rano Karno, zul'asri, Agus Barkah, pak Ghazali, Pak Aries, pak bekti surujo, Nasruddin, mas Yuli, mas Adibin slamet, mba ulfa, mba minarni, mba ikrimah, mba adriani, mba ana farhanah, mba

Istiqomah di Kelas Ekonomi Islam Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, semoga tetap dalam kebersamaan.

11. Teman-teman di luar sana semua yang sudah menjadi inspirasi, mudah-mudahan pertemanan ini menjadi barakah. *amin*

12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu.

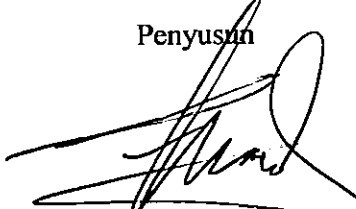
Semoga segala kebaikan mereka dinilai dan diberi balasan oleh Allah SWT., dengan kebaikan yang berlipat ganda di dunia dan akhirat. *amin*

Dalam penyusunan tesis ini upaya maksimal telah dilakukan untuk menjadikan tesis ini menjadi sebuah karya ilmiah yang baik, namun karena keterbatasan kemampuan yang penyusun miliki, maka tesis ini masih banyak kekurangan-kekurangan, baik dari segi teknis penulisan maupun dari segi bobot ilmiahnya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca, agar dapat mengantarkan tesis ini pada sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Akhirnya, semoga hasil jerih payah penyusun ini dapat menjadi buah karya yang bermanfaat dan menjadi amal saleh yang mendapatkan pahala dari Allah SWT di akhirat kelak. *Amin...*

Yogyakarta, 28 Zulhijjah 1433 H
13 November 2012 M

Penyusun



Farid Aulia Rahman
NIM: 09913078

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
A. Telaah Pustaka	10
B. Kerangka Teori	20
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Subyek Penelitian	53
C. Obyek Penelitian	53
D. Sumber Data	54
E. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Teknik Analisis Data	56

BAB IV TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP PROSES DAN IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA DI PT. ASURANSI TAKAFUL CABANG BANJARMASIN	59
A. Profil Perusahaan	59
B. Proses dan Implementasi Perjanjian Kontrak Kerja pada PT. Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin	70
C. Kesesuaian Implementasi Perjanjian Kontrak Kerja pada PT. Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin	84
BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan	98
B. Saran-saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

ABSTRAK

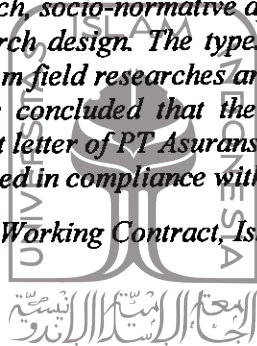
Dalam praktek dunia kerja, tidak tertutup kemungkinan tentu saja ada hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan, baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian. Misalnya, bagi perusahaan membengkaknya biaya operasional dan bagi buruh dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup. Padahal inti dari sebuah perjanjian kontrak kerja adalah kesepakatan dari kedua belah pihak. Sehingga hal ini menarik untuk diteliti apakah di dalam pelaksanaan perjanjian kerja telah mereduksi prinsip dasar Islam. Untuk itu penulis bertujuan untuk memaparkan tentang bagaimana mekanisme dan implementasi perjanjian kontrak kerja terhadap prakteknya di lapangan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Asuransi Takaful Cabang Banjarmasin, yang merupakan perusahaan pertama di provinsi Kalimantan Selatan, kota Banjarmasin yang bergerak di bidang asuransi syariah Islam. Perusahaan yang berdiri atas dasar prinsip kemanusiaan,. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis normatif, yaitu pengintegrasian syariah di dalam menggambarkan gejala yang muncul dalam sebuah organisasi atau lembaga. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan metode pendekatan sosiologis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Jenis datanya meliputi data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan (field research) dan dokumen-dokumen yang tertulis. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa materi perjanjian kerja yang dituangkan dalam surat tertulis perjanjian pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin mampu di implementasikan sesuai atas kesepakatan kedua belah pihak, yaitu memberikan hak sebagai imbalan dari segala kewajiban yang telah diperjanjikan.

Keyword: Implementasi, Perjanjian, Kerja, Ekonomi Islam.

ABSTRACT

In the real world of work, it is possible that there are issues leading to either some problems or a contract breach. For instance, the companies suffering from higher operational costs and laborers having small wage find difficulties in fulfilling their needs. Meanwhile, the essence of a working contract is the agreement of both parties. Hence, it is quite interesting to conduct a research to find out whether the application of working contract is in accordance with Islamic basic principles. The writer aims at describing the mechanism and implementation of working contracts compared to their practice in workplace. This research was conducted in PT Asuransi Takaful branch in Banjarmasin, which is the first company in Banjarmasin, South Borneo province, engaging in Islamic insurance field. This company was founded on humanity principles. To answer the problems and objectives of this research, socio-normative approach was used and framed in analytical-descriptive research design. The types of data used are primary and secondary data collected from field researches and written documentations. From the research findings, it is concluded that the materials of working contract written down on the contract letter of PT Asuransi Takaful branch in Banjarmasin were successfully implemented in compliance with the agreement of both parties.

Keywords: Implementation, Working Contract, Islamic Economics.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aspek yang penting dalam suatu perusahaan, instansi, atau organisasi. Sebab sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Iklim organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Walaupun perusahaan telah menginterpretasikan kebutuhan dirinya dan mewujudkan kebutuhan-kebutuhan itu dengan menciptakan iklim yang baik, tetapi karyawan tidak selalu memiliki tanggapan yang sama. Tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerjanya tidak selalu objektif.¹

Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Pasalnya, sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.² Di sisi lain, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan. Kualitas

¹ Keith Davis, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I, (Jakarta: Erlangga, 1994), hal. 21.

² Vetrihzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), hal. 2.

sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan organisasi/perusahaan untuk dapat tetap hidup dan berkembang dalam era globalisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi, menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi/perusahaan.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika perusahaan memiliki cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, perusahaan akan memperoleh karyawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pemeriksaan psikologi yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan SDM perusahaan.

Pengelolaan tenaga kerja berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui efektivitas dan efisiensi saja tetapi juga harus mengakui pentingnya nilai karyawan sebagai individu. Sebab, salah satu elemen pokok suatu organisasi atau perusahaan adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi/perusahaan. Selain itu, untuk menghasilkan *output* yang baik diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja

yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyediaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan *security*.³

Dalam hubungan industrial, kontrak kerja dan perjanjian perburuhan merupakan hal yang penting. Sebab, di situlah seorang majikan dan buruh saling menyepakati tentang kewajiban yang harus dilaksanakan dan juga hak yang akan diterima sebagai imbalan dari kewajiban yang telah dikerjakan. Kontrak kerja merupakan hubungan antara seorang majikan dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang di dalamnya terdapat unsur-unsur seperti jenis pekerjaan, besaran upah, dan aturan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan adalah kontrak (perjanjian) antara seseorang yang bertindak sebagai buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan, dimana dalam hubungan tersebut ada tanggung jawab untuk menunaikan hak dan kewajiban masing-masing.⁴

Mengingat peran karyawan yang cukup dominan terhadap tingkat resiko operasional badan usaha, maka kualitas dan lingkungan kerja badan usaha harus terus ditingkatkan. Ketidakmampuan manajemen suatu badan usaha dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat risiko operasional yang membahayakan keselamatan badan usaha itu sendiri. Investasi pada sumber daya manusia memang tidak dapat diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah, tetapi akan dapat diamati dan dirasakan keberadaannya. Oleh karena itu, harus ada regulasi yang

³ Paul Hersey, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi IV, (Jakarta: Erlangga, 1995), hal. 68.

⁴ James Macken, *et. al. The Law of Employment*, (London: The Law Book Company Ltd. 1984), hal. 36.

mengatur tentang kinerja bersama antara pekerja dengan perusahaan. Tentu saja harus melalui sebuah regulasi perjanjian kerja yang saling mendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi.

Seperti diketahui bersama bahwa regulasi yang terkait dengan masalah perjanjian kerja terdapat dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dan di dalam ketentuan Pasal 52 UU nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat oleh para pihak atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Pihak yang ada dalam suatu perjanjian kerja adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja. lebih lanjut perjanjian kerja ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja bersama

Adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

⁵ *Ibid.*, hal. 83.

2. Perjanjian kerja

Adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja yang bersifat individual, artinya bahwa perjanjian tersebut hanya memiliki kekuatan mengikat antara pihak pekerja dengan pengusaha secara perseorangan.⁶

Ketentuan yang ditetapkan oleh Islam memiliki syarat untuk keabsahan dari perjanjian kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi individu maupun masyarakat.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Dengan demikian adanya perjanjian kerja pekerja maka diharapkan akan terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di lain pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Dengan ini dimaksudkan terciptanya perjanjian kerja pekerjaan agar pekerja merasa nyaman dan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja yang dilandasi dengan perjanjian kerja yang ada, tidak tertutup kemungkinan adanya hal-hal yang dapat menimbulkan permasalahan, baik yang menimbulkan pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang

⁶ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta :Citramedia, 2006), hal. 81.

mengakibatkan perselisihan perburuhan, sehingga apabila tidak dapat diatasi bisa mengakibatkan pemutusan hubungan kerja.

Fenomena sekarang yang mencuat ke permukaan dalam bidang ketenagakerjaan adalah munculnya istilah pekerja kontrak. Fenomena ini sudah melanda dunia lembaga keuangan syariah. Banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari pekerja tetap, perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon di akhir masa kerja, dan masih banyak lagi alasan yang dikemukakan oleh para pemilik perusahaan.

Dalam hal itu pihak manapun sebelum melakukan kontrak kerja atau terikat kerja dengan karyawan harus membentuk perjanjian, di mana perjanjian itu diharuskan agar tidak merugikan salah satu pihak, baik dari pihak perusahaan maupun pekerja, dalam hal ini yang memang harus banyak diperhatikan adalah mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terkait, pihak karyawan dengan pihak perusahaan. Kadang kala permasalahan yang muncul disini adalah tentang pemenuhan gaji karyawan dan jaminan sosial yang diterapkan oleh pihak perusahaan, hal ini yang banyak dijadikan permasalahan mendasar dalam pelaksanaan perjanjian kontrak kerja.

Sebelum adanya kerjasama antara perusahaan dengan pekerja di PT. Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin, seyogyanya harus

mampu memberikan penjelasan-penjelasan terlebih dahulu kepada para pekerja, agar pelaksanaan perjanjian kerja dapat berjalan lancar, tanpa ada hambatan. Akan tetapi meskipun perjanjian kerja sudah dibuat sedemikian rupa, kadangkala masih terdapat kekurangan yang mana kekurangan itu dapat merugikan pekerja ataupun pihak perusahaan, untuk itu sekecil apapun masalah yang muncul agar segera untuk menyelesaikannya, agar supaya tidak berlarut-larut yang akan dapat memberikan dampak kepada yang lain.

Berangkat dari realitas perjanjian kerja yang ada, antara perusahaan dengan pekerja PT. Asuransi Takaful Syariah cabang Banjarmasin pada tanggal 01 Januari 1996 merupakan satu-satunya lembaga yang pertama di Banjarmasin sebagai ibu kota provinsi Kalimantan Selatan yang bergerak di bidang peransuransian berdasarkan syariah Islam, Landasan pendirian itu yaitu ajaran Islam yang mulia, memerintahkan kita untuk menyantuni antar sesama umat yang ada di muka bumi, selain itu pula bahwa dapat dijadikan sebagai salah satu contoh bentuk perjanjian baku yang sangat menarik untuk diteliti. Yaitu untuk mengetahui suatu gambaran yang jelas dan lengkap tentang bentuk dari perjanjian kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme implementasi perjanjian kontrak kerja pada PT. Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin?
2. Apakah proses dan implementasi perjanjian kontrak kerja pada PT. Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin sesuai dengan sudut pandang ekonomi Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis mekanisme implementasi perjanjian kontrak kerja pada Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi perjanjian kontrak kerja di Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin dari sudut pandang ekonomi Islam.

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian dapat bermanfaat untuk pengembangan keilmuan dalam ketenagakerjaan khususnya di bidang pelaksanaan perjanjian kerja berdasar atas sudut pandang ekonomi Islam.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para akademisi, mahasiswa, pelaku usaha dan masyarakat sebagai bahan

pegangan dan rujukan dalam mengkaji perjanjian kerja pada suatu perusahaan berdasarkan pada sudut pandang ekonomi Islam.

D. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab dua mendeskripsikan telaah pustaka dan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian.

Bab tiga menjabarkan metode penelitian. Metode penelitian ini meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab empat merupakan bab inti. Dalam bab ini dipaparkan sekilas profil PT. Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin. Di samping itu, bab ini mendiskusikan proses dan implementasi perjanjian kontrak kerja pada Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin dan menelaahnya apakah perjanjian tersebut telah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Bab lima merupakan bab penutup. Bab ini memuat kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Telaah Pustaka

Telah banyak buku atau tulisan yang mengupas tentang perjanjian kontrak kerja. Di antaranya adalah buku berjudul *Perjanjian Kerja* karya F.X. Jumialji. Buku yang diterbitkan oleh Sinar Grafika Jakarta ini membedah tentang perjanjian kerja yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan perburuhan yang berlaku. Buku tersebut menjelaskan bahwa perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian-perjanjian lainnya seperti perjanjian sewa-menyewa, dan perjanjian jual-beli. Perjanjian-perjanjian tersebut obyeknya adalah benda sedangkan perjanjian kerja obyeknya adalah manusia.¹

Dalam Jurnal *La-riba* yang ditulis oleh Rahmani Timorita Yulianti berjudul “Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari’ah” beliau menjelaskan mengenai asas-asas perjanjian sebagai landasan berpikir dalam merespon perkembangan bentuk-bentuk baru dalam bertransaksi, untuk itu sudah sepatutnya disamping menguasai prinsip-prinsip dan asas-asas umum dalam Islam itu sendiri, juga mengetahui praktek-praktek mu’amalah kontemporer yang banyak dikuasai oleh ahli ekonomi konvensional pada umumnya. Hal ini penting dilakukan karena, bagaimana mungkin penetapan hukum atas bentuk-bentuk mu’amalah kontemporer dalam hal ini perjanjian menjadi akurat jika masalah mu’amalah kontemporer itu sendiri tidak dipahami.²

¹ Jumialji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hal. 4.

² Rahmani Timorita Yulianti, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari’ah*, dalam Jurnal *Ekonomi Islam La_Riba* Vol.II, Nomor 1, Juli 2008. (Yogyakarta: Magister Studi Islam UII).

Perjanjian kerja atau yang sering pula diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam syariat Islam dikategorikan sebagai perjanjian sewa-menyewa (*al ijarah*) yaitu *ijarah a'mal*. Artinya, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan yang nantinya berkaitan erat dengan masalah upah kerja.³ Perjanjian kerja (*al ijarah*) melahirkan hak dan kewajiban pada buruh dan majikan. Yusuf Qardhawi dalam bukunya menyebutkan bahwa termasuk prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja.⁴

Istilah pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan yang berkonotasi pada adanya perbedaan kelas tidak dikenal dalam Islam, karena pekerja dan majikan sama-sama mempunyai hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Diantara hak yang harus diterima oleh pekerja adalah upah yang sesuai dengan jerit payahnya. Upah merupakan hal yang perlu bahkan harus dibicarakan dalam perjanjian kerja. Pihak pengusaha harus bisa menjaga keseimbangan antara besarnya upah yang harus diberikan pada pekerja dengan jasa yang diberikannya karena hal ini sangat berkaitan dengan kualitas hasil kerja mereka.

Adanya hak dan kewajiban merupakan satu pertalian yang erat sekali dan sangat penting untuk diperhatikan dalam masalah perburuhan (*ijarah amal*), hal ini mengandung pengertian bahwa hak yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya. Agar tercipta suatu hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan atau para pekerja

³ Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet II, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hal. 54.

maka perlu diadakan perjanjian kerja untuk menetapkan hak dan kewajiban antar kedua belah pihak yang mengadakan akad perjanjian kerja.

Sementara itu, berkenaan dengan ketentuan upah ada beberapa pendapat diantaranya Ahmad Muhammad al-‘Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim dalam buku berjudul Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam, diterjemahkan dari judul asli, *an Nizam al Iqtisadi fil Islam wa Mabadiuhu wa Ahdafuhu*, oleh Imam Saefudin, yang mengatakan Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah ini karena upah berbeda-beda menurut situasi, dan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diperlukan dan taraf hidup. Para ahli hukum Islam menyesuaikan upah dengan faktor-faktor ini dengan konsep *ujratu al misil* (upah yang setimpal),⁵ mereka mendasarkan pada ayat berikut :⁶

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مَنْ وُجِدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِئَلْيَفِقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ
حَمَلْنَ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

⁴ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa, Didin Khafidudin, cet I. (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hal. 403.

⁵ Ahmad Muhammad Al-assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, alih bahasa oleh Imam Saefudin, cet. I (Bandung: cv. Pustaka Setia, 1999), hal. 168.

⁶ At-talaq (65) : 6.

Dalam ayat di atas terlihat upah ditentukan dengan jalan yang ma'ruf yang berarti hal yang dapat diterima sesuai dengan fitrah yang sehat dan adat kebiasaan yang baik.

Dalam buku berjudul Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia, karya Abdul Ghofur Anshori, membahas mengenai hak dan kewajiban para pihak antara pemberi kerja dengan pekerja, disebutkan bahwa dalam buku tersebut tentang kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja serta memberikan hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Sedangkan dalam kewajiban pekerja harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang ada dan mematuhi segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Untuk itulah para pekerja mempunyai hak atas upah, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁷

Hubungan kerja antara buruh dan majikan ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja baik buruh dan majikan mempunyai hak dan kewajiban. Imam Supomo menjelaskan bahwa sebenarnya hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan, sedangkan hak majikan pada umumnya tersimpul dalam kewajiban buruh.⁸ Untuk itu harus saling menjaga antar kedua hak, yang pada prinsipnya adalah sebagai berikut: *pertama*, pada prinsipnya kebebasan dalam Islam tidaklah bersifat mutlak, melainkan kebebasan yang

⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta :Citramedia, 2006), hal. 84-85.

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 3 (Jakarta: Jambatan, 1980), hal. 1.

bertanggung jawab yaitu, kebebasan menggunakan hak yang disertai sikap tanggung jawab atas terpelihara hak dan kepentingan orang lain. Pelaksanaan kebebasan secara mutlak menimbulkan konsekuensi kebebasan melanggar hak dan kepentingan orang lain. Hal yang demikian ini tentunya hanya akan menimbulkan perselisihan dan permusuhan antar sesama manusia. Tentunya kondisi seperti ini bertentangan dengan tujuan risalah Islam sebagai *rahmatan lil'alamin*. *kedua*, prinsip tauhid mengajarkan bahwasanya Allah SWT adalah pemilik hak yang sesungguhnya, sedang hak yang dimilikinya manusia merupakan amanat Allah yang harus dipergunakan sebagaimana yang dikehendaki-Nya. Dalam bahasa sosiologis, kehendak Allah dapat diterjemahkan sebagai “kepentingan atas terpeliharanya kemaslahatan publik (*al-maslahat al-'ammah*)”. Oleh karena itu, penggunaan hak sama sekali tidak boleh melanggar hak atau kepentingan masyarakat umum. Sedangkan hubungan antara buruh dan majikan pada hakekatnya adalah sebagai berikut:

- a. Secara yuridis, tenaga kerja adalah bebas. Sebab prinsip negara Indonesia adalah bahwa tidak ada seorang pun boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.
- b. Secara sosiologis adalah sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya, terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.⁹
- c. Secara praktis, bahwa sumber daya insani yang ada adalah tenaga kerja yang berfungsi sebagai mitra atau rekanan dalam produksi,

⁹ Gemala Dewi, dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2006), hal. 73-74.

memiliki kedudukan yang seimbang karena pada dasarnya manusia adalah sama di hadapan-Nya berdasar atas asas kesetaraan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Akbar dalam tesisnya yang berjudul “Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja” menyebutkan bahwa sistem kerjasama yang terjalin antara pekerja atau buruh outsourcing, perusahaan outsourcing, serta perusahaan klien, secara hukum sudah sesuai dengan kaidah-kaidah syariah. Sementara aspek jenis usaha maupun cara transaksi yang dijalankan perusahaan, baik perusahaan outsourcing maupun perusahaan klien, ternyata masih belum sesuai dengan kaidah-kaidah syariah.

Hasil analisis kuantitatif penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa faktor dominan yang menjadi penyebab timbulnya persepsi buruk di kalangan pekerja terhadap sistem *outsourcing* (kontrak) adalah faktor kenyamanan, yaitu faktor yang terdiri dari kondisi-kondisi yang mencerminkan adanya kebutuhan pekerja terhadap adanya jaminan dan kepastian terhadap upah yang layak, serta jaminan dalam berkarir khususnya jaminan untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan.¹⁰

Penelitian oleh Uti Ilmu Royen dalam tesisnya yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)” yaitu, bahwa pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh

¹⁰ Rahmat Akbar, *Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja*, Tesis Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta, 2009.

outsourcing di Kabupaten Ketapang tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.¹¹

Selain itu juga hasil penelitian Fitri Ulfamawati yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Outsourcing Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, bahwa outsourcing dalam undang-undang ini diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau dengan penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam outsourcing ada dua, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan karyawan. Selain itu pula bahwa outsourcing dalam hukum Islam diartikan dengan akad syirkah abdan dan ijarah. Dimana dalam syirkah abdan perusahaan pemberi pekerjaan memberi kontribusi lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memberi kontribusi tenaga kerja. Sedangkan dalam ijarah penyedia jasa pekerja/buruh disebut sebagai orang yang mengontrak dan karyawan sebagai orang yang dikontrak tenaganya. Hanya saja dalam penjelasan untuk pekerjaan yang bisa di outsourcingkan masih rancu dan butuh penjelasan yang lebih rinci. Disamping itu ada ketidaksinkronan dalam penjelasan perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan penjelasan tentang

¹¹ Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, Tesis Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2009.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹²

Penelitian yang dilakukan oleh Satiruddin Lubis dalam tesisnya yang berjudul : Analisa Hukum Pengaturan Syarat-syarat Kerja dan Hak-hak Normatif dalam Perjanjian Kerja Bersama Studi pada PT. Umada di Medan. Memaparkan mengenai upaya terciptanya serta terbinanya ketenangan kerja dan usaha, hal ini tentunya terkait pengusaha dan pekerja bersama-sama bertanggung jawab atas kelancaran dan terlaksananya proses produksi serta kepastian peningkatan taraf hidup pekerja dan keluarganya. Pengawasan ketenagakerjaan harus mampu untuk memberikan jaminan terhadap terwujudnya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha melalui penegakan hukum secara bijak dan adil. Bahwa sebenarnya perjanjian memang harus diatur sesuai atas keinginan kedua belah pihak, tanpa ada salah satu yang merasa dirugikan. Perjanjian kerja bersama dimaksudkan untuk mengatur syarat-syarat kerja yang merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan, yang akan digunakan sebagai pedoman oleh kedua belah pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja dan sebagai rujukan utama dalam hal perselisihan.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad latief Fakhruddin tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo,

¹² Fitri Ulfamawati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Outsourcing Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel, Surabaya, 2009.

¹³ Satiruddin Lubis, *Analisa Hukum Pengaturan Syarat-syarat Kerja dan Hak-hak Normatif dalam Perjanjian Kerja Bersama Studi pada PT. Umada di Medan, Tesis Program Studi kenektariatan Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan, 2009.*

bahwa dalam kerjasama ini terdapat beberapa kekurangan yang berangkat dari kurang jelasnya akad perjanjian yang dilaksanakan, sehingga mengakibatkan salah satu pihak sering mengingkari terhadap isi perjanjian tersebut.¹⁴

Penelitian Muhammad Nadzier yang telah telah mengkaji tentang Prinsip Keadilan Islam terhadap Sistem Upah di Desa Pekajang Kabupaten Pekalongan. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa upah yang diberikan pada pekerja borongan tersebut telah memenuhi standar keadilan dalam Islam dan telah sesuai dengan aturan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Pekalongan pada saat itu, hal ini menyebabkan perkembangan yang baik serta dapat meningkatkan taraf hidup kesejahteraan para pekerja.¹⁵

Beberapa penelitian yang memfokuskan pada praktek perjanjian kerja secara langsung di lapangan adalah oleh Fathu Romdloni,¹⁶ menurutnya pelaksanaan perjanjian kerja antara majikan dan pekerja pada dasarnya tidak dilarang oleh Islam asalkan perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam maupun norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. begitu halnya yang ditulis oleh Siti Zulfa,¹⁷ yang menegaskan bahwa perusahaan atau majikan harus membedakan antara hak dan kewajiban bagi pekerja wanita.

¹⁴ Muhammad latief Fakhruudin, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo*, Skripsi Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,1998.

¹⁵ Muhammad Nadzier, *Prinsip Keadilan Islam terhadap Sistem Upah di Desa Pekajang Kabupaten Pekalongan*, Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,1998.

¹⁶ Fathu Romdloni, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja pada PT. Aneka Sinendo Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulonprogo*, Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2001.

¹⁷ Siti Zulfah, *Pelaksanaan Perjanjian bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Hukum Islam*, Skripsi Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2001.

Tulisan karya Yusdani berjudul *Transaksi (Akad) dalam Perspektif Hukum Islam*, menjelaskan tentang pemberlakuan kesepakatan kebebasan berkontrak bagi mereka yang melakukan muamalah, yang pada prinsipnya bahwa Islam memberikan kebebasan bagi setiap orang sesuai kehendaknya sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Namun atas dasar ini seseorang tidak boleh untuk melakukan penggunaan haknya apabila merugikan atau bahkan membawa mudharat kepada yang lainnya.¹⁸

Dengan demikian, segala sesuatu mengenai hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan diserahkan pada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan, maka untuk mencapai suatu keseimbangan antara kedua belah pihak dan memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok ketenagakerjaan, oleh karena itu pemerintah mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak-pihak yang lemah.¹⁹ Tentu hal ini merupakan sebuah harapan yang harus dapat tercapai, agar kiranya segala aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan lancar apabila kedua belah pihak pekerja dan majikan mampu saling menjaga masing-masing hak dan kewajiban yang telah dirumuskan oleh kedua belah pihak, namun tentunya atas pengawasan dari pemerintah dalam hal ini, sebagai badan regulasi tertinggi yang menyangkut hak masyarakat banyak dalam melakukan sebuah perjanjian kerja.

¹⁸ Yusdani, *Transaksi (Akad) dalam Perspektif Hukum Islam*, dalam *Millah: Jurnal Studi Agama*, Vol. II, No.2, 2 Januari 2002, (Yogyakarta: Program Magister Studi Islam UII), hal. 71-84.

¹⁹ Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, (Alumni, Bandung, 1986), hal. 3.

Berdasarkan dari beberapa telaah pustaka di atas, perbedaan yang mendasar dengan penelitian yang lain adalah penelitian ini memaparkan tentang perjanjian kontrak kerja dari sudut pandang ekonomi Islam, yang sangat jarang sekali dilakukan penelitiannya, dan sebagai subyek penelitiannya adalah di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, sebagai lembaga asuransi syariah pertama di daerah provinsi Kalimantan Selatan yaitu kota Banjarmasin yang mempunyai nasabah kurang lebih 1.000 orang yang masih aktif.

B. Kerangka Teori

1. Pengertian dan Konsep Dasar dalam Perjanjian Kontrak Kerja

Secara bahasa, *ijarah* digunakan sebagai nama bagi *al-ajru* yang berarti "imbalan terhadap suatu pekerjaan" (الجزاء على العمل) dan "pahala" (الثواب). Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa (الكراء).²⁰ Dalam perkembangan kebahasaan berikutnya, kata *ijarah* itu dipahami sebagai "akad" (العقد), yaitu akad (pemilikan) terhadap berbagai manfaat dengan imbalan (العقد على المنافع بعوض) atau akad pemilikan manfaat dengan imbalan.²¹ *Ijarah* sebagai jual beli jasa yang bisa disebut upah mengupah, yakni mengambil manfaat dari tenaga manusia, ada pula yang mengatakan bahwa *ijarah* itu jual beli kemanfaatan dari suatu barang atau disebut dengan sewa-menyewa. Dari definisi *ijarah*, bahwa *ijarah* di bagi menjadi dua yaitu *ijarah* atas jasa dan *ijarah* atas benda.²²

²⁰ Al-Syihab al-Din dan Amirah Qalyubi., *Qalyubiy wa Amirah*, (Beyrout-liban: Dar Al-kotob Al-Ilmiyah, 2003), Juz III, hal. 106.

²¹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001). hal 121

²² *Ibid.* hal 122

Perjanjian adalah sumber perikatan, suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian atau persetujuan) itu adalah sama artinya.²³ Al-ijarah berasal dari kata bahasa Arab اجارة يجير، اجار، artinya memberi hadiah atau upah.²⁴ Sedangkan menurut istilah yaitu:²⁵

الإجارة عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلومة

Artinya: “*Aqad suatu manfaat yang sudah diketahui mengandung maksud menerima usaha dengan kewajiban sebagai pekerja dengan memperoleh uang jasa dengan jelas ukurannya.*”

Pada dasarnya Islam memberikan kebebasan untuk melakukan kontrak dan perjanjian yang dikehendaki, asalkan perkara-perkara yang dikontrakkan atau yang diperjanjikan itu sesuatu yang tidak dilarang oleh syara. Hadis yang berkaitan dengan kebebasan dalam melakukan kontrak dan meletakkan syarat dalam kontrak di riwayatkan oleh al-Bukhari, Abu Daud dan al-Turmuzi, bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

Artinya: “*Orang-orang Islam boleh melakukan kontrak dengan membuat apa-apa syarat melainkan syarat yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal.*”²⁶

Perjanjian kerja merupakan akad yang di dalam hukum Islam dimasukkan ke dalam sewa-menyewa. Dalam literatur fiqh, sewa menyewa disebut dengan

²³ Subekti, *Hukum Perjanjian...*, (Jakarta: PT. Intermedia, 1987), hal. 4.

²⁴ Ahmmad Warson, *Kamus Al- Munawir, Arab Indonesia*, (Yogyakarta: Unit Pengadaan Buku Ilmiah Keagamaan Ponpes Al- Munawir, 1995), hal. 9

²⁵ Muhammad Zuhri, *Fiqih Empat Mazhab*, (Semarang : As- Syifa, 1991), hal. 170.

²⁶ Turmuzi (1967), *Sunan al-Turmuzi (al-Jami' al-Sahih)*, juz 3, Kairo: Maktabah al-Babi al-Halabi, h. 635. Hadis Hasan Sahih.

ijarah. Ijarah berasal dari fi'il madhi *ajara*, yang berarti memberikan upah.²⁷ Oleh karena itu, lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas sedangkan menurut istilah merupakan akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.²⁸ *Ijarah* juga berarti pemilikan jasa dan seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dan pihak *mustajir* oleh seorang *ajir*. *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.²⁹ Maksudnya sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dan hal yang demikian masuk dalam kategori pembahasan hukum mu'amalat. Untuk menafsirkan tentang teori-teori ekonomi dalam Islam dengan sebaik-baiknya perlu terlebih dahulu menyadari adanya hubungan erat antara ekonomi dengan hukum Islam. Karena teori-teori ekonomi pada Islam memiliki substansi yang kuat dengan apa yang dibebankan bagi hukum Islam itu sendiri, yakni demi mencapai keadilan dan kesejahteraan umat.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa setidaknya ada empat landasan pokok sistem ekonomi Islam ini dibangun dan dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari dalam ketentuan-ketentuan baku dalam muamalah. Hal ini berdasar atas sebagai berikut:

²⁷ Muhammad, *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hal. 84.

²⁸ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-3 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 29

²⁹ Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonominya Alternatif Perspektif Hukum Islam*, Terj M. Maghfur Wahid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hal. 83.

Hal ini juga sesuai dengan kaidah fiqh yang menyebutkan:³²

الأصل في العقد رضی المتعاقدين ونتيجته ما التزمه بالتعاقد

Artinya: “*Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnyanya yang diakadkan*”.

Prinsip ketiga, memperingatkan, bahwa suatu bentuk akad mu’amalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan dari mudarat dalam hidup masyarakat, dengan akibat bahwa segala bentuk mu’amalah yang merusak kehidupan masyarakat tidak boleh.

Membina aturan-aturan Islam berdasarkan kemaslahatan itu haruslah benar-benar dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemudaratannya. Akan tetapi, kalau hanya sekedar berdasarkan perkiraan akan adanya kemanfaatan yang akan timbul, maka pembinaan hal yang semacam itu tidak dibenarkan oleh syari’at.

Prinsip keempat. Mu’amalah dilakukan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan.³³ Menegaskan bahwa dalam melaksanakan hubungan mu’amalah harus ditegakkan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, tanpa mengandung unsur penindasan. Yang dimaksud keadilan di sini adalah memberikan sesuatu yang menjadi haknya secara seimbang (proporsional) antara jasa yang diberikan dan imbalan yang diterima.³⁴

Sebagaimana firman Allah SWT:³⁵

³² Asjmuni ‘Abd al Rahman, *Qaidah- Qaidah Fiqh....*, hal. 44.

³³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu’amalah*, (Yogyakarta: UII Press), hal. 15-16.

³⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet.2 (Bandung: Mizan, 1994), hal.191.

³⁵ Q.S. An- Nahl (16): 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ،
يَعْظُمُ لِعَظْمِكُمْ تَذَكُّرُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”

2. Rukun dan syarat Perjanjian kontrak kerja

Perjanjian kerja dinyatakan sah apabila terpenuhi semua rukun-rukunnya, yang dimaksud bahwa rukun sebagai unsur yang integral dalam suatu entitas, yang jika tidak ada akan berakibat pada batalnya suatu transaksi. Dalam perjanjian itu sendiri mempunyai rukun dan syarat sebagai berikut:

a) Rukun Kontrak Kerja

Dalam menjalankan suatu perjanjian terdapat tiga rukun kontrak kerja,

yaitu :

- 1) Adanya pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja.
- 2) Adanya sighat atau lafadzh yang digunakan untuk perjanjian yaitu *ijab* dan *qabul*.
- 3) Adanya materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan *ujrah* atau upah.³⁶

Unsur pertama, sebagai subjek dalam suatu perjanjian maka keduanya antara majikan dengan pekerja tentunya dituntut untuk bertugas sebagai pelaksana amanah atas perintah Tuhannya, dalam ajaran Islam hal yang demikian adalah

³⁶ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hal. 350.

termasuk suatu kewajiban. Cukup banyak ayat al-Qur'an yang memerintahkan agar menyampaikan amanah sebagaimana mestinya, ayat tentang hal ini :³⁷

وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النُّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ حَتَّىٰ
تَأْكُلُوا مِنْهَا إِسْرَافًا وَبِدَارًا أَنْ يَكْبُرُوا ۗ وَمَنْ كَانَ غَنِيًّا فَلْيَسْتَغْفِرْ

"Kemudian jika menurut pendapatmu mereka Telah cerdas (pandai memelihara harta), Maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya. dan janganlah kamu makan harta anak yatim lebih dari batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (membelanjakannya) sebelum mereka dewasa."

Seseorang yang bekerja untuk orang lain, atau bahkan mempekerjakan orang lain baik dalam suatu perusahaan maupun institusi, maka ia harus bekerja sebaik mungkin karena pekerjaan adalah termasuk amanah. Kesepakatan hasil perjanjian adalah termasuk amanah yang harus dipenuhi. Jadi, sudah barang tentu kiranya untuk saling menjaga amanah dalam porsi masing-masing, baik itu sebagai majikan ataupun sebagai buruh. Karena, amanah itu mencakup terhadap Tuhannya, diri sendiri, dan juga sesamanya.

Unsur kedua, tentang ijab dan qabul mengenai kesepakatan perjanjian, salah satu ajaran penting dalam al-Qur'an tentang kontrak syariah adalah adanya perintah untuk memenuhi janji atau perikatan atau akad. Islam memerintahkan agar semua janji kesepakatan (kontrak) dihormati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Terdapat ancaman keras terhadap setiap pelaku kontrak untuk

³⁷ Q.S. Annisa (4) :6.

mempertanggung jawabkan setiap janji yang telah dibuatnya. Sebagaimana firman Allah SWT :³⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُجَلَّتْ لَكُمْ بِهِمَّةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلِي
الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*”

Dalam surat yang lain juga dijelaskan, sebagaimana Firman Allah SWT :³⁹

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ
مَسْئُولًا

Artinya : " *Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban.*"

Al-Qur'an melarang kaum muslim untuk merusak janji yang telah disepakati walaupun ia menyadari ada alasan kuat bahwa pihak lain akan merusak kesepakatan itu. Dalam situasi seperti itu mereka diinstruksikan untuk memberitahukan kepada pihak lain yang terlibat kesepakatan tentang keputusan mereka untuk adanya solusi formal dari kesepakatan itu, yang dengan demikian mereka dalam posisi yang sama.⁴⁰ Dan ini menunjukkan bahwa al-Qur'an menginginkan agar keadilan terus-menerus ditegakkan dalam melakukan semua kesepakatan yang telah disetujui.

³⁸ Q.S. Al- Maidah (5) :1.

³⁹ Q.S. Al- Isra (17) :34.

⁴⁰ Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis dalam Islam*, Cet. 1 (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hal. 99-100

Unsur ketiga, materi yang diperjanjikan, substansi dari unsur ini adalah mengenai pemenuhan hak terhadap buruh, Al-Qur'an mengajarkan agar pemenuhan hak (upah) selalu dipenuhi dan jangan sampai berkurang. Adanya kesepakatan atas upah (gaji) serta spesifikasi dari sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan pada awal kontrak merupakan salah satu ajaran hukum kontrak syari'ah. Bahkan seorang ibu yang telah ditalaq ia tidak boleh dipaksakan untuk menyusui anaknya oleh bekas suaminya jika tidak ada kesepakatan tentang upah yang akan diterimanya berkaitan dengan tugasnya untuk menyusui anaknya tersebut. Ayat tentang hal ini:⁴¹

وَأُولَاتِ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فَمَنْزُوعٌ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya : *"Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."*

Dalam Surat yang lain, Firman Allah SWT :⁴²

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يظَلَمُونَ

Artinya : *"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."*

⁴¹ At-Thalaq (65) :6

⁴² Al- Ahqaf (46) :19.

Dalam Surat yang lain pula, Firman Allah SWT :⁴³

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرَ أَبُو أَنْتَى بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ
 قَالِيزِينَ هَاجِرُوا وَأَخْرَجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأَوْدُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقَاتَلُوا لَأَكْفِرَنَّ عَنْهُمْ
 سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ
 الثَّوَابِ

Artinya : " Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik".. "

Berdasarkan dua ayat terakhir di atas jelaslah bahwa Islam sangat menghargai profesionalisme serta perbedaan antara kualitas dan kuantitas sebagai dasar penentuan upah (gaji), sehingga gaji yang didapat oleh para pekerja tidak harus sama. Bahkan status laki-laki atau wanita tidaklah menjadi penyebab perbedaan upah, justru Islam menempatkan dua status berbeda tersebut dalam tataran dan posisi yang sama dalam masalah kerja dan kompensasi.

Kompensasi sebenarnya dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji (upah), tunjangan-tunjangan, bonus, pembagian laba perusahaan, atau hadiah. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berbentuk pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, peluang

⁴³ Q.S. Ali- Imran (3):195.

mendapatkan promosi, serta lingkungan pekerjaan yang berupa kebijakan perusahaan yang sehat, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan.⁴⁴ Kompensasi disamping sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dilakukan juga bertujuan untuk memberikan motivasi kerja dan membantu perkembangan karyawan serta perusahaan itu sendiri.

b) *Syarat Perjanjian*

Syarat pertama, tidak menyalahi hukum syariah yang disepakati adanya. Maksudnya bahwa perjanjian yang dilakukan oleh para pihak itu bukanlah perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan dengan hukum syariah, sebab perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum syariah adalah tidak sah, dan dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menepati atau melaksanakan perjanjian tersebut.

Syarat kedua, harus sama-sama ridha dan ada pilihan. Mengandung makna perjanjian yang diadakan oleh para pihak haruslah didasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak ridha atau rela akan isi perjanjian tersebut atau dengan kata lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak.

Syarat ketiga, harus terang dan jelas mengenai maksud perjanjiannya. Mempunyai arti apa yang diperjanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya

⁴⁴ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Cet. 4 (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal. 208.

kesalahpahaman di antara para pihak apa yang telah mereka perjanjian dikemudian hari.⁴⁵

3. *Prinsip –prinsip Perjanjian kontrak kerja*

Ekonomi Islam adalah yang berlandaskan akidah ketuhanan yang maha esa (tauhid). Akidah yang diturunkan Allah SWT dengan sengaja kepada rasul-Nya untuk umat manusia. Ia bertitik tolak dari Tuhan dan memiliki tujuan akhir pada Tuhan. Tujuan ekonomi membantu manusia untuk menyembah Tuhannya yang telah memberinya rezeki, dan untuk menyelamatkan manusia dari kemiskinan yang bisa mengkafirkan dan kelaparan yang bisa mendatangkan dosa. Oleh karena itu, rumusan sistem ekonomi Islam berbeda sama sekali dari sistem-sistem yang lain. Sebagai sistem ekonomi, ia memiliki akar dalam syariah yang menjadi sumber pandangan dunia, sekaligus tujuan dan strateginya.⁴⁶ Atas prinsip-prinsip sebagai berikut:

a) *Prinsip ketauhidan*

Allah meletakkan prinsip tauhid (ketaqwaan) sebagai prinsip utama dalam muamalah. Oleh karena itu, segala aktivitas dan muamalah harus senantiasa mengarahkan para pelakunya dalam rangka untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah.⁴⁷ Karena jagat raya ini dapat berproses dan beroperasi karena Allah SWT telah meletakkan hukum dan aturannya. Tidak ada realitas kehidupan dunia ini, termasuk manusia,

⁴⁵ Khairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet II (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hal. 3.

⁴⁶ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam (terjemahan)*, (Jakarta : Gema Insani, 1997), hal. 72.

⁴⁷ Syakir Sula, *Asuransi Syariah (life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta : Gema Insani, 2004), hal. 725.

yang dapat lepas dari aturan dan hukum-Nya. Prinsip ketauhidan adalah bentuk dimensi vertikal sebagaimana terefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, dan agama serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh.⁴⁸ Tauhid merupakan konsep serba eksklusif dan inklusif. Pada tingkat absolut ia membedakan khalik dengan makhluk, memerlukan penyerahan tanpa syarat kepada kehendak-Nya, tetapi pada eksistensi manusia memberikan suatu prinsip perpaduan yang kuat sebab seluruh umat manusia dipersatukan dalam ketaatan kepada Allah semata.⁴⁹

Prinsip ketauhidan merupakan sebagai tolak ukur dalam melaksanakan sesuatu baik dalam hal ini tentang kontrak kerja, apabila di dalam pelaksanaan kontrak kerja tidak didasari atas keimanan atau ketaqwaan dari masing-masing pihak maka yang akan terjadi adalah tidak akan munculnya nilai-nilai keimanan yang mendasari sebuah kegiatan kontrak kerja, maka yang akan terjadi di masa ke depannya adalah disharmonisasi antar kedua belah pihak yang melakukan kerjasama. Dan tidak menutup kemungkinan esensi dari sebuah kerjasama dalam kontrak kerja yaitu untuk terus saling tolong-menolong dan bekerjasama dalam kebaikan akan menjadi bias bahkan akan hilang. Untuk itu hal yang paling utama di dalam diri setiap umat umumnya, atau

⁴⁸ Syed Nawab Haedar Naqvi, *Etika dan Ilmu Ekonomi : Sebuah Sintesis Islami*, alih bahasa Husin Anis dan Asep Hikmat, (Bandung :Mizan, 1993), hal. 50-51.

⁴⁹ Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, (Bandung : Mizan, 1997), hal. 409-410.

kedua belah pihak yang sedang melaksanakan kontrak kerja khususnya harus benar-benar dapat memaknai arti dari ketauhidan (ketaqwaan) ini.

b) Prinsip keadilan

Dalam prinsip ini para pihak yang melakukan perjanjian dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya.⁵⁰

Dalam QS. al-Hadid (57): 25 disebutkan bahwa Allah SWT berfirman :⁵¹

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَيَعْلَمُ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya " *Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.*

Istilah keadilan tidaklah dapat disamakan dengan suatu persamaan.

Menurut Yusuf Qardhawi, keadilan adalah keseimbangan antara berbagai potensi individu, baik moral ataupun materiil, antara individu dan masyarakat, dan antara masyarakat satu dengan lainnya yang

⁵⁰ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cetakan ke-2, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hal. 33.

⁵¹ Al-Hadid (57): 25

berlandaskan pada syariah Islam.⁵² Dalam prinsip ini para pihak yang melakukan perjanjian dituntut untuk berlaku benar dalam mengungkapkan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi semua kewajibannya.⁵³

c) *Prinsip Kemaslahatan dan Kemanfaatan*

Maslahat dan manfaat merupakan prinsip yang harus mendasari suatu perjanjian. Artinya, perjanjian harus memberikan kemaslahatan serta mengandung manfaat yang bisa diambil dari perjanjian tersebut. Suatu perjanjian harus berorientasi kepada maslahat dan manfaat yang bisa diperoleh oleh kedua belah pihak.⁵⁴

Prinsip kemaslahatan dan kemanfaatan ini beresensi terhadap segala bentuk kebaikan yang bermanfaat untuk duniawi dan ukhrawi, tentu saja alokasi dari kemaslahatannya itu bertolak atas dasar maqashid syariah :

1. akidah, keimanan dan ketakwaan (dien);
2. intelek (*aql);
3. keturunan (nasl);
4. jiwa dan keselamatan (nafs); dan
5. harta benda (mal)

⁵² Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo, dan Aumur Rofiq Shaleh Tamhid, Cet. 1, (Jakarta : Robbani Press, 1997), hal. 396.

⁵³ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan*, hal. 33.

⁵⁴ M.Tamyiz Mukharrom, *Kontrak Kerja : antara Kesepakatan dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam)*, dalam Jurnal Al Mawarid, edisi X tahun 2003 (Yogyakarta : Program Studi Syari'ah FIAI UII), hal. 158.

d) *Prinsip persamaan atau kesetaraan*

Hubungan mu'amalah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Seringkali terjadi bahwa seseorang memiliki kelebihan dari yang lainnya. Oleh karena itu sesama manusia masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Maka antara manusia yang satu dengan yang lain, hendaknya saling melengkapi atas kekurangan yang lain dari kelebihan yang dimilikinya. Dalam melakukan kontrak para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan.⁵⁵ Tidak diperbolehkan terdapat kezaliman yang dilakukan dalam kontrak tersebut. Sehingga tidak diperbolehkan membeda-bedakan manusia berdasar perbedaan warna kulit, agama, adat dan ras. Dalam firman Allah SWT:⁵⁶

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاتُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya” Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Atas dasar prinsip inilah segala bentuk transaksi muamalah berpijak, dalam kata lain bahwasanya prinsip persamaan atau kesetaraan menjadi pegangan yang teguh untuk saling bekerjasama itu dapat berjalan dengan baik, hal itu dikarenakan masing-masing pihak telah tidak saling

⁵⁵ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan ...*, hal. 32-33

⁵⁶ QS.al-Hujurat (49): 13

merendahkan satu dengan lainnya, dan mereka meyakini bahwasanya manusia yang ada di muka bumi ini di hadapan Tuhan adalah sama.

e) Prinsip Kejujuran dan Kebenaran (ash-shidiq)

Jika kejujuran ini tidak diterapkan dalam kontrak, maka akan merusak legalitas kontrak dan menimbulkan perselisihan diantara para pihak., disebutkan dalam Firman Allah SWT :⁵⁷

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya, "Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar".

Suatu perjanjian dapat dikatakan benar apabila memiliki manfaat bagi para pihak yang melakukan perjanjian dan bagi masyarakat dan lingkungannya. Sedangkan perjanjian yang mendatangkan madharat dilarang.⁵⁸

Kontrak kerja secara inheren harus mengandung nilai-nilai keadilan, maslahat, tidak mengandung manipulasi adanya kesepakatan boleh dilakukan selama ada prinsip *taraadhin* dan tidak menghalalkan yang haram atau sebaliknya. Selama dua hal ini terpenuhi, maka kesepakatan apapun harus dipatuhi semua pihak yang membuat kontrak. mengingkari atau melanggar kesepakatan dikategorisasikan sebagai kezaliman.⁵⁹

⁵⁷ QS.al-Ahzab (33): 70

⁵⁸ *Ibid.*, hal. 37

⁵⁹ *Ibid.*, hal.159.

Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka hubungan relasional antara buruh dan majikan dituangkan dalam sebuah struktur hubungan industrial, yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Dalam konteks ini negara sebagaimana tertuang dalam pasal 102, menetapkan kebijakan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sedangkan fungsi buruh adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun fungsi pengusaha atau majikan adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.⁶⁰

f) Prinsip Kerelaan (al Ridha)

Dalam firman Allah SWT :⁶¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

⁶⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta : LKiS, 2008), hal. 165.

⁶¹ QS. An-Nisa (4):29

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."

Dinyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar suka sama suka atau kerelaan masing-masing pihak, tidak boleh ada tekanan, paksaan, penipuan, dan mis-statement. Jika hal ini tidak terpenuhi, maka transaksi tersebut dilakukan dengan cara yang batil (*al-akl bil bathil*).⁶² Berikut Firman Allah SWT:⁶³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu."

Ayat di atas menunjukkan, bahwa dalam melakukan suatu perdagangan hendaklah atas dasar suka sama suka atau sukarela. Tidaklah dibenarkan bahwa suatu perbuatan muamalat, perdagangan misalnya, dilakukan dengan pemaksaan ataupun penipuan. Jika hal ini terjadi, dapat membatalkan perbuatan tersebut. Unsur sukarela ini menunjukkan keikhlasan dan iktikad baik dari para pihak.

g) Prinsip Tertulis (*al Kitabah*)

Suatu perjanjian hendaknya dilakukan secara tertulis agar dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila dikemudian hari terjadi

⁶² Fathurrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah*, dalam Kompilasi Hukum Perikatan oleh Mariam Darus Badzrulzaman et al., Cet. 1, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 249-251.

⁶³ An-Nisa (4):20

persengketaan⁶⁴. Dalam Q.S. al-Baqarah (2); 282-283 dapat dipahami bahwa Allah SWT menganjurkan kepada manusia agar suatu perjanjian dilakukan secara tertulis, dihadiri para saksi dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perjanjian dan yang menjadi saksi tersebut. Selain itu di anjurkan pula jika suatu perjanjian dilaksanakan tidak secara tunai maka dapat dipegang suatu benda sebagai jaminannya.⁶⁵

4. *Kewajiban Dan Hak dalam kontrak Kerja*

Berbicara tentang hak dan kewajiban, akan mendorong seseorang untuk mengetahui pengertian kewajiban dan hak itu sendiri. Secara literal kewajiban berarti ketetapan atau kepastian, atau sesuatu yang dituntut kepada seseorang, terhukum, ketentuan atau kebiasaan untuk dikerjakan. Adapun secara terminologis, kewajiban berarti sesuatu yang apabila dikerjakan oleh seseorang akan mendapatkan pahala atau imbalan, tapi jika ditinggalkan tanpa sebab yang legal secara hukum akan mendapatkan siksa atau sanksi.

Sedangkan pengertian hak adalah sesuatu yang harus ada dan tetap,⁶⁶ atau sesuatu yang pantas, adapun secara terminologis, hak berarti suatu ketentuan berdasarkan hukum atau bagian tertentu bagi seseorang.⁶⁷

Kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha, sejatinya merupakan manifestasi upaya manusia dalam mewujudkan dan memajukan kesejahteraan hidup. Oleh karena itu usia produktif karyawan merupakan aset bagi dirinya,

⁶⁴ Mohammad Daud Ali, *Asas-asas Hukum Islam*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1990), hal. 24.

⁶⁵ Gemala Dewi dkk., *Hukum Perikatan*, hal. 37-38.

⁶⁶ Abu Luwis ma'luf, *Al munjid fi Al Lughat wa Al A'lam*, (Beirut: Dar al Masyriq, 1987), hal. 144.

⁶⁷ Sa'di Abu jaib, *Qamus al fiqhy lughatan wa istilahan*, (Damsyik: Dar al Fikr, 1988), hal. 94.

Sementara layanan jasa tertentu bagi pengusaha merupakan kapital dalam proses produksi. Dengan demikian simbiosis mutualisme yang terbangun antara keduanya merupakan aplikasi firman Allah SWT :⁶⁸

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya :”Demikianlah Allah tidak akan merubah kenikmatan yang telah Ia berikan kepada suatu kaum hingga mereka merubahnya sendiri”.

Ayat di atas memberikan pemahaman bahwa kemakmuran hanya dapat dicapai dengan dengan bekerja keras disegala sektor usaha termasuk dalam proses produksi. Berikut adalah gambaran hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja yang menyangkut kewajiban dan hak menurut perspektif Islam, seperti di uraikan oleh al-Maududi,⁶⁹ sebagai berikut:

A. Kewajiban pengusaha

1). Pengusaha harus bertanggung jawab. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

“Setiap orang dari kamu sekalian adalah bagaikan penggembala dan masing-masing akan diminta pertanggungjawaban mengenai gembalaannya . (HR. Bukhari-Muslim)

2). Pengusaha yang baik adalah sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

“(diriwayatkan) dari Abi Hurairah ra. Ia berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda : orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah dari pada orang mukmin yang lemah” (HR. Muslim).

⁶⁸ QS.Al-Anfal (8) :53

⁶⁹ Musthafa Husni As Siba’i, *kehidupan sosial menurut Islam*, (Bandung : Diponegoro, 1992) hal. 164-168.

3) Memberi upah tepat waktu, Firman Allah SWT :⁷⁰

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزَيَّنَّتْهَا نُوفَ إِلَيْهِمْ أَعْمَالُهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ

Artinya :*"Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan"* (Q.S. Hud : 15)

Dalam sebuah hadis qudsi Allah SWT berfirman :⁷¹

ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya :*"Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ... orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai)."*

Demikian pula halnya pihak pengusaha atau majikan harus bertanggung jawab dalam hal pemberian dan pembayaran upah, seperti ajaran Rasulullah SAW yang menganjurkan agar sesegera mungkin memberi upah, bahkan sebelum keringat pekerja itu kering, Islam tidak mengakui adanya pengisapan buruh oleh pengusaha juga tidak mentolerir pemerasan pengusaha oleh buruh atau pekerja.

Menahan upah tenaga kerja yang seharusnya diberikan kepada mereka, merupakan perbuatan tidak terpuji dan termasuk dosa berat, seperti diriwayatkan dari Abu Hurairah, Nabi SAW pernah bersabda :⁷²

"Allah berfirman bahwa ada tiga orang yang akan menjadi lawan-Ku pada hari pengadilan di hari kiamat, ... diantaranya adalah seseorang yang mempekerjakan seorang abdi tetapi tidak membayar upahnya". (HR Bukhari)

⁷⁰ Q.S. Hud (11) : 15

⁷¹ Muhammad bin ismail al kahlani Al-Shan'ani, *Subul al salam*, juz III, (Bandung: Dahlan, tt) hal. 80.

⁷² *Ibid.*, hal. 80.

Sabda Nabi SAW :⁷³

“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majah)

Jika pada saat tertentu, karena alasan-alasan tertentu yang dapat dibenarkan dan masuk akal, pengusaha belum mampu membayarkan upah pekerja, salah satu solusinya adalah dengan menginvestasikan upah pekerja tersebut pada perusahaan, sehingga pekerja berhak atas pertambahan keuntungan perusahaan dalam hal ini dalam hadis sebagai berikut :

Ibnu Umar mengatakan: “saya mendengar Rasulullah SAW berkata : ...dan orang yang ketiga berkata, saya mempekerjakan buruh dan membayar upah merka, kecuali satu orang yang meninggalkan upahnya dan pergi . karena itu saya menanamkan upahnya dalam usaha yang menguntungkan hingga menjadi kekayaan yang melimpah “ (HR. Bukhari).

B. kewajiban Pekerja/Buruh

1. Pekerja harus bertanggung jawab, kesepakatan perjanjian kerja adalah merupakan tanggung jawab antar kedua belah pihak, hal itu telah diatur dalam dalam Firman Allah SWT :⁷⁴

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”*

⁷³ *Ibid.*, hal . 81

⁷⁴ QS. An-Nahl (16): 93.

Dalam Hadis Nabi SAW bersabda :

Artinya :” *Dan seorang pelayan (pekerja) adalah bagaikan penggembala harta majikannya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban tentang gembalanya*” (H.R Bukhari - Muslim)

2) Melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, sesuai kesepakatan antar kedua belah pihak atas perjanjian kerja yang disepakati, hal ini sesuai dengan firman Allah: ⁷⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya : “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*”

Sebaliknya Islam mengutuk penyelewengan atau kecurangan dalam menggelapkan apapun milik majikan, sesuai dengan hadis Nabi SAW :

“*penghasilan terbaik ialah penghasilan seorang pekerja, dengan syarat ia melakukan pekerjaannya dengan hati-hati dan ia hormat kepada majikannya*”.

C. Hak-hak pekerja/buruh

1. Menerima upah yang layak sesuai dengan volume kerjanya. Sebagai manusia seorang, pekerja memiliki hak penuh untuk memperoleh upah yang dapat mencukupi kebutuhan primernya (*dharuriyah*) untuk dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya agar ia dapat hidup mulia dan terhormat layaknya manusia. Hasbi Ash-Shiddieqy menjelaskan pengertian *dharuriyah* sebagai : sesuatu yang harus ada

⁷⁵ QS Al-Ma'idah (5):1.

untuk tegaknya kehidupan manusia baik duniyah maupun duniawiyah.⁷⁶ Allah SWT berfirman:⁷⁷

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : " Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. "

Apabila Allah saja sebagai Al-Khaliq memuliakan manusia sebagai hambanya, sudah barang tentu manusia juga berkewajiban memuliakan manusia, diantaranya dengan memberi upah yang dapat mencukupi kebutuhan keluarganya.

Islam mengakui adanya perbedaan antara berbagai tingkat pekerja, karena ada banyak perbedaan, kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, sebagaimana disebutkan dalam firman Allah :⁷⁸

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۖ

وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْتُمْ ۗ وَأَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada

⁷⁶ Hasbi As Shidieqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1975) hal 186-

⁷⁷ QS. Al-Isra' (17) : 70

⁷⁸ QS An-Nisa (4): 32.

Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Dan Firman Allah SWT :⁷⁹

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Rasulullah SAW bersabda :

Artinya :”zakat tidak halal bagi orang kaya kecuali karena lima hal, diantaranya : untuk petugas zakat”(lihat pada kitab Bukhari bab Rezeki pemimpin dan petugas zakat⁷⁹)

2. Bekerja sesuai dengan kemampuannya , Allah berfirman:⁸⁰

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan

⁷⁹ QS Al-Ahqaf (46):19.

⁸⁰ Al-Baqarah (2): 233

oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Hadis Nabi SAW :

Artinya : "Janganlah kamu memberikan paksaan (kepada kaum buruh) itu sesuatu yang mereka tidak kuasa melaksanakannya".

3. Jaminan dan pemeliharaan, Selain berhak akan upah yang layak, pekerja juga berhak untuk memperoleh jaminan sosial, pelayanan kesehatan dan pendidikan untuk dirinya dan keluarganya.⁸¹

Rasulullah SAW pernah bersabda :⁸²

Artinya : "Maka barang siapa yang meninggalkan harta, hendaklah mewarisi ahli warisnya, dan jika ia meninggalkan uang atau pekerjaan datanglah kepadaku, akulah penanggungnya".

4. Hak beristirahat, sebagaimana Rasulullah SAW bersabda :

Artinya: "Sesungguhnya dirimu memiliki hak atasmu, tubuhmu juga memiliki hak atasmu, isterimu juga mempunyai hak atasmu dan matamu juga memiliki hak atasmu". (HR. Nasa'i)

Kata 'alaika haq (hak atasmu) mempunyai pengertian "kewajiban atasmu". Maksudnya ialah bahwa setiap orang mempunyai kewajiban memelihara jiwa, badan, isteri, mata dan anggota tubuh lainnya, antara lain dengan memberi makan, istirahat dan tidur yang cukup, tidak boleh diabaikan dan disia-siakan.

5. Hak mendapat perlindungan masyarakat, tenaga kerja merupakan faktor produksi sehingga akan mempunyai andil yang sangat besar, besar

⁸¹ Ahmad Muhammad Al-'Assal & Fathi Muhammad Abdul Karim *Sistem, Prinsip*hal. 173.

⁸² Musthafa Husni As-Siba'i , *kehidupan sosial*, hal. 183.

terhadap produktifitas suatu perusahaan, tetapi yang terjadi mereka sering dieksploitasi, hanya menerima sebagian hasil produksi. Sementara pengusaha yang menikmati limpah ruahnya hasil produksi, hal yang demikian jelas ditentang oleh Islam.

Sebaliknya Islam menghendaki hubungan yang harmonis dan kompromis antara buruh dan majikan harus tercipta. Untuk menciptakan suasana yang demikian, salah satu kiatnya adalah dengan menanamkan nilai-nilai ajaran Islam kepada pekerja dan majikan, agar masing-masing pihak mengetahui, menyadari dan melaksanakan akan hak-hak dan kewajibannya.

5. Berakhirnya Perjanjian Kontrak Kerja

Kontrak ijarah akan berakhir karena dua sebab, yakni sebab yang bersifat '*adiyyah* (lazim terjadi) dan *ghair 'adiyyah* (jarang terjadi). Sebab-sebab berakhirnya kontrak ijarah yang lazim terjadi adalah karena iqalah dan berakhirnya waktu kontrak. Sedangkan berakhirnya kontrak ijarah yang terjadi adalah karena adanya aib pada objek akad dan karena uzurnya pihak yang melakukan kontrak kerja.

Dalam hal ini diuraikan tentang sebab-sebab berakhirnya kontrak ijarah yang lazim terjadi, yakni :

1) Berakhirnya kontrak ijarah sebab iqalah

Pada dasarnya, akad ijarah termasuk akad yang bersifat lazim, yaitu kontrak kerjasama yang akan terus berlangsung hingga berakhirnya masa yang telah disepakati bersama, dan tidak didasari oleh kehendak salah

seorang di antara mereka, baik *'amil* (buruh) maupun *shahibul al-mal* (majikan). Dengan demikian kontrak kerja tersebut akan kekal hingga berakhirnya jangka waktu kontrak yang telah disepakati, atau berakhir dengan kerelaan dari kedua belah pihak, atau bisa juga berakhir karena salah satu pihak yang berakad mengundurkan diri. Pemutusan akad ijarah karena salah satu pihak yang berakad mengundurkan diri disebut *iqalah* atau *at-taqayyil*.

Penerapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak, yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibat dari pemutusan kontrak tersebut, segala hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, baik dalam bentuk upah maupun manfaat yang dihitung sejak awal pembentukan akad hingga pemutusan akad.⁸³

2) Berakhirnya kontrak ijarah sebab berakhirnya waktu

Telah berakhirnya masa akad, jika dalam perjanjian atau akad tersebut memiliki tenggang waktu.⁸⁴ Menurut kebiasaannya dalam suatu perjanjian telah disebutkan atau ditentukan saat, kapan suatu perjanjian akan berakhir, sehingga dengan berjalannya waktu yang dilalui maka secara otomatis pula perjanjian atau akad yang dilakukan tersebut berakhir, kecuali dikemudian hari telah ditentukan oleh para pihak untuk melanjutkannya kembali.

⁸³ Asy-syirazi, *Al Muhadzdzab fi al-fiqh as syafii*, qahirah: dar al fikr, 1333, vol. I, hal. 413, dan ibn Qudamah, *Al-Mughni*, vol. VI, hal. 26.

⁸⁴ Hasballah Thaib, *Hukum Akad...*, hal. 19.

Habis waktu, kecuali ada uzur.⁸⁵ Ini berarti selesainya manfaat yang diperjanjikan atau selesainya pekerjaan dan batasan waktu pekerjaan. Dengan berakhirnya waktu kontrak maka secara otomatis kontrak kerja juga akan berakhir, kecuali ada kondisi darurat, baik dipihak majikan maupun buruh, untuk menanggukhan atau menambah masa kontrak. Sebagai contoh, seorang petani menyewa sebidang tanah untuk sebuah uji coba tanaman baru. Di luar perkiraan sang petani, waktu panen yang sudah diperkirakan ternyata meleset melebihi jangka waktu penyewaan tanah yang diestemasi. Dalam kondisi seperti itu, melalui kesepakatan kedua belah pihak, pihak penyewa (petani) boleh memohon tambahan sedikit waktu sampai tanaman itu bias dipanen dengan tanpa perlu membayar sewa lagi.⁸⁶

Di luar *iqalah* dan berakhirnya waktu kontrak, pihak yang berakad tidak boleh memutuskan kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Jika berlaku pemutusan kontrak kerja oleh salah seorang yang berakad dengan tanpa persetujuan dari pihak yang lain maka secara hukum pemutusan tersebut tdk sah. Akan tetapi, jika hubungan kerja tersebut diputuskan oleh pihak majikan dengan kehendaknya sendiri maka buruh berhak

⁸⁵ *Uzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadaratan bagi yang melakukan akad. *Uzur* dikategorikan menjadi tiga macam: 1. *uzur* dari pihak *musta'jir*, seperti berpindah-pindah dalam melakukan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia. 2. *uzur* dari pihak yang disewa, seperti barang dari pihak yang disewa harus dijual untuk membayar hutang dan tidak ada jalan lain kecuali menjualnya. Atau *ajir* tertimpa musibah seperti sakit yang sehingga pekerjaan menjadi tertunda. 3. *uzur* pada barang yang disewa atau barang yang diupahkan. Lihat al-Kasani, *Bada'i as-Sanah*...., hal. 290.

⁸⁶ Alaudin Al Kasani, *Bada'i as-Shanai' fi Tartib asy-Syara'l*, (Beirut: Dar al-Fikr. tt), vol. VI, hal. 2675.

memperoleh upah penuh mulai dari hari pemutusan hingga akhir masa akad (kontrak).⁸⁷

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh buruh dengan kehendaknya sendiri maka ia hanya berhak memperoleh upah sebatas apa yang telah ia kerjakan. Jika jenis kontrak kerja berbentuk borongan (zhimmah), seperti penjahit, pembuat rumah, dan pemanfaatan jasa pengangkutan, dimana penetapan tanggal akhir putusnya kontrak kerja sangat relative dan tergantung pada hasil yang dikerjakan maka akad tersebut harus bersifat fleksibel dan tidak boleh diputuskan secara sepihak.⁸⁸

Karena didapatinya hal yang mewajibkan fasakh, maka di sini diuraikan tentang berakhirnya kontrak ijarah yang jarang terjadi, yaitu sebagai berikut :

a. Adanya aib pada objek kontrak

Yang dimaksud dengan aib yang bisa membatalkan kontrak yang telah disepakati adalah sesuatu yang dapat mengurangi manfaat atau fungsi benda yang di akadkan.⁸⁹ Terjadi kerusakan pada barang yang disewa atau pada barang yang diupahkan. Akan tetapi menurut ulama lainnya kerusakan barang tidak menyebabkan habisnya *ijarah* tetapi harus diganti selama masih dapat diganti. Dalam kasus yang demikian, para ulama sepakat bahwa kontrak kerja akan putus sebab ada perubahan

⁸⁷ Ibn Qodamah, *Al- Mughni*, hal. 620.

⁸⁸ *Ibid*, ..., hal. 25.

⁸⁹ *Ibid*, ..., hal. 30. Lihat juga al-Buthi, *Kashf al-Qina'*. Vol. IV, hal. 23, Asy-Syirazi, *Al-Muhadzdzab*..., vol. I, hal 412.

manfaat kontrak dari yang seharusnya. Sedangkan perubahan yang tidak mempengaruhi manfaat tetap diperbolehkan karena tidak termasuk kategori aib.⁹⁰

b. Uzurnya pihak yang melakukan akad

Menurut mazhab Maliki, Ijarah berakhir dengan matinya salah satu pihak yang berakad, karena hak waris berlaku dengan adanya pemilik dan ketika pemiliknya mati, maka bagi barang tersebut tidak ada pemiliknya. Sedangkan ahli waris tidak mungkin untuk memilikinya, maka dibutuhkan pembaharuan perjanjian dengan ahli warisnya. Sedangkan menurut jumhur ulama akad ijarah tidak berakhir dengan matinya salah satu pihak yang berakad, karena akad ijarah adalah akad yang lazim seperti jual beli, akan tetapi akad ijarah itu rusak dengan matinya penyusu atau anak yang disusui dalam akad ijarah menyusui.⁹¹ Yang dimaksud dengan uzur dalam konteks ini adalah ketidakmampuan pihak buruh atau majikan dalam menunaikan kewajibannya. Jika salah satu pihak, baik buruh maupun majikan, mengalami uzur maka kontrak ijarah itu menjadi batal.⁹²

⁹⁰ Ibn Abidin, *Radd al-Mukhtar*, vol. IV, hal. 77 dan Ibn Humam, *Fath al-Qadir*, IX, hal. 144.

⁹¹ Wahbah az Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu*, (Damsyik: dar alFikr, 1989), hal. 781.

⁹² Abdul jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta : LKIS, 2008, hal. 147-150.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pengintegrasian konsep dasar syariah dan gejala sosial dalam penelitian merupakan sesuatu yang niscaya dalam penelitian ekonomi Islam. Hal ini dilaksanakan dalam rangka menetapkan kembali wahyu sebagai sumber utama teorisasi sosial serta merumuskan suatu metodologi yang padu untuk menganalisis teks-teks wahyu dan fenomena sosial.¹ Oleh karena itu, sesuai dengan tujuan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif.

Pendekatan normatif adalah pendekatan yang memandang suatu masalah dari segi ajarannya yang asli dari Tuhan yang terdapat di dalamnya penalaran manusia.² Pendekatan normatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat proses atau mekanisme dalam perjanjian kontrak kerja serta bentuk perjanjian kontrak kerja yang di implementasikan oleh PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin atas kesesuaiannya terhadap prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.³ Dan dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan sosiologi, yaitu kajian ilmiah tentang kehidupan sosial manusia yang berusaha mencari tahu tentang hakekat dan sebab-sebab dari berbagai pola pikiran dan tindakan manusia

¹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Cet-2, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hal. 112.

² Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal.34.

³ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), hal. 5.

yang teratur dapat berulang. Berbeda dengan psikologi yang memusatkan perhatiannya pada karakteristik pikiran dan tindakan orang perorangan, sosiologi hanya tertarik kepada pikiran dan tindakan yang dimunculkan seseorang sebagai anggota suatu kelompok atau masyarakat.⁴

Sosiologi merupakan sebagai studi sistematis mengenai keadaan kelompok dan masyarakat serta gejala-gejalanya yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi setiap tindakan. Sosiologi tidak membahas individu, akan tetapi lebih kepada gejala-gejala sosial yang berdasar pada penjelasan sejarah, peristiwa dan kehidupan nyata. Bahwa sosiologi sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari masyarakat sebagai keseluruhan, yakni antar hubungan di antara manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, baik formil maupun materil, baik statis maupun dinamis.⁵

B. Subyek Penelitian

Yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan pihak perusahaan serta karyawan perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin. Hal ini untuk memberikan informasi yang lebih akurat tentang implementasi perjanjian kontrak kerja pada lembaganya, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

C. Obyek Penelitian

Sedangkan obyek penelitian dalam penelitian ini adalah proses dan mekanisme dalam perjanjian kontrak tersebut serta dalil-dalil yang berkaitan

⁴ Steven K. Sanderson, *Sosiologi Makro*, Terj. Sahat Simamora, (Jakarta: Bina Aksara, 1984), hal. 253.

⁵ Mayor Polak, *Sosiologi Suatu Pengantar Ringkas*, (Jakarta: Iktiar Baru Van Hoeve, 1991), hal. 7.

terhadap perjanjian kontrak kerja pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian substansi ini terbagi menjadi 2, yaitu data lapangan (primer) dan dokumentasi (sekunder).⁶

1. Data lapangan (primer) yaitu data dalam bentuk lisan dan perbuatan yang berkaitan dengan penelitian ini, meliputi :
 - 1) Hasil wawancara
 - 2) Hasil observasi
2. Dokumentasi (sekunder) meliputi data tertulis yang meliputi dokumen-dokumen tentang perjanjian kontrak kerja pada Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (wawancara)

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan secara lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang memberikan keterangan kepada si peneliti.⁷

Adapun jenis interview yang digunakan adalah interview bebas terpimpin dimana pewawancara membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan, namun tidak menutup

⁶ *Ibid.*, hal. 380.

⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Reserch Sosial*, Cet IV (Bandung: Alumni, 1976), hal.176.

kemungkinan untuk mengajukan pertanyaan di luar pedoman.⁸

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi berkaitan dengan proses implementasi perjanjian kontrak kerja pada Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin dan keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam konteks ini, peneliti mewancarai Kepala Cabang, personalia bagian hubungan masyarakat (humas), dan karyawan Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin.

2. Observasi

Observasi merupakan studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena yang ada dengan jalan pengamatan dan pencatatan.⁹ Observasi yang dilaksanakan adalah observasi partisipan, yaitu peneliti turut ambil bagian atau berada dalam keadaan obyek yang diobservasi.

3. Dokumentasi

Yang dimaksud dengan dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mencari data mengenai variabel yang berupa surat kontrak kerja di Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data yang berkaitan dengan gambaran umum dokumen-dokumen tentang implementasi perjanjian kontrak

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan, Teori dan Praktek*, (Jakarta: Renika Cipta, 1998), hal. 145.

⁹ Mardalis, *Metode Penelitian Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hal. 63.

kerja pada Asuransi Takaful Indonesia (cabang Banjarmasin), serta dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis dari catatan hasil observasi, wawancara dan dokumen. Menurut Matthew B. Miles dan H. Michael Huberman, dalam bukunya analisis data kualitatif, menjelaskan hal-hal apa yang terdapat dalam analisis kualitatif yaitu :

- Reduksi data

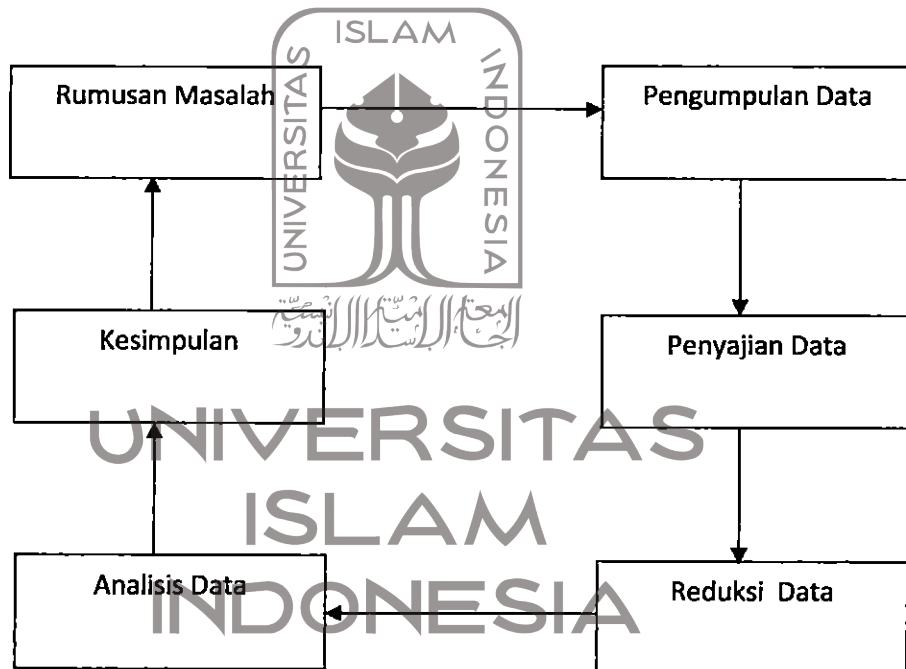
Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis ia merupakan bagian dari analisis data. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara yang sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi.

- Penyajian data

Penyajian data termasuk teknik analisis data. Penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan demikian maka kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Lebih jauh menganalisis atau mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian data tersebut.

- Menarik kesimpulan atau Verifikasi

Menarik kesimpulan atau verifikasi merupakan kegiatan paling penting dalam analisis data kualitatif. kesimpulan final, mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data berakhir, tergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. komponen-komponen analisis data dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Ilustrasi dari prosedur di atas adalah pertama, peneliti mengadakan pengumpulan data di lapangan setelah menentukan rumusan masalah yang mau dibahas, dengan menggunakan pedoman yang sudah disiapkan sebelumnya. Pada saat itulah dilakukan pencatatan dan tanya jawab dengan informan. Dari informasi yang diterima tersebut seringkali memunculkan pertanyaan-pertanyaan baru, baik

pada saat wawancara berlangsung maupun sudah berakhir atau disebut proses wawancara mendata.

Setelah data dilacak, diperdalam dan diuji kebenarannya, selanjutnya dicari maknanya berdasarkan kajian kritik yang digunakan, dengan cara pemilihan, pemilahan, dan penganalisaan data. Langkah selanjutnya data transformasikan dan disusun secara tematik dalam bentuk teks naratif sesuai dengan karakter masing-masing. Terakhir, dicari makna yang paling esensial dari masing-masing tema berupa fokus penelitian yang dituangkan dalam kesimpulan.

Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Masalah reduksi data penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul menyusul.¹⁰

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

¹⁰ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, Penerj. Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisa Data Kualitatif* (Jakarta : UI Press, 1992), hal.19.

BAB IV

TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP PROSES DAN IMPLEMENTASI PERJANJIAN KONTRAK KERJA DI PT. ASURANSI TAKAFUL CABANG BANJARMASIN

A. Profil Perusahaan

PT. Asuransi Takaful Syariah cabang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Syarikat Takaful Indonesia yang didirikan pada tanggal 24 Februari 1994. Dan akhirnya, pada tanggal 25 Agustus 1994 Asuransi Takaful Indonesia berdiri secara resmi. Pendirian PT. Syarikat Takaful Indonesia tidak terlepas dari peran ICMI melalui yayasan Abdi Bangsa dan perusahaan Asuransi Tugu Mandiri dengan menyusun tim pembentukan Asuransi Takaful Indonesia.

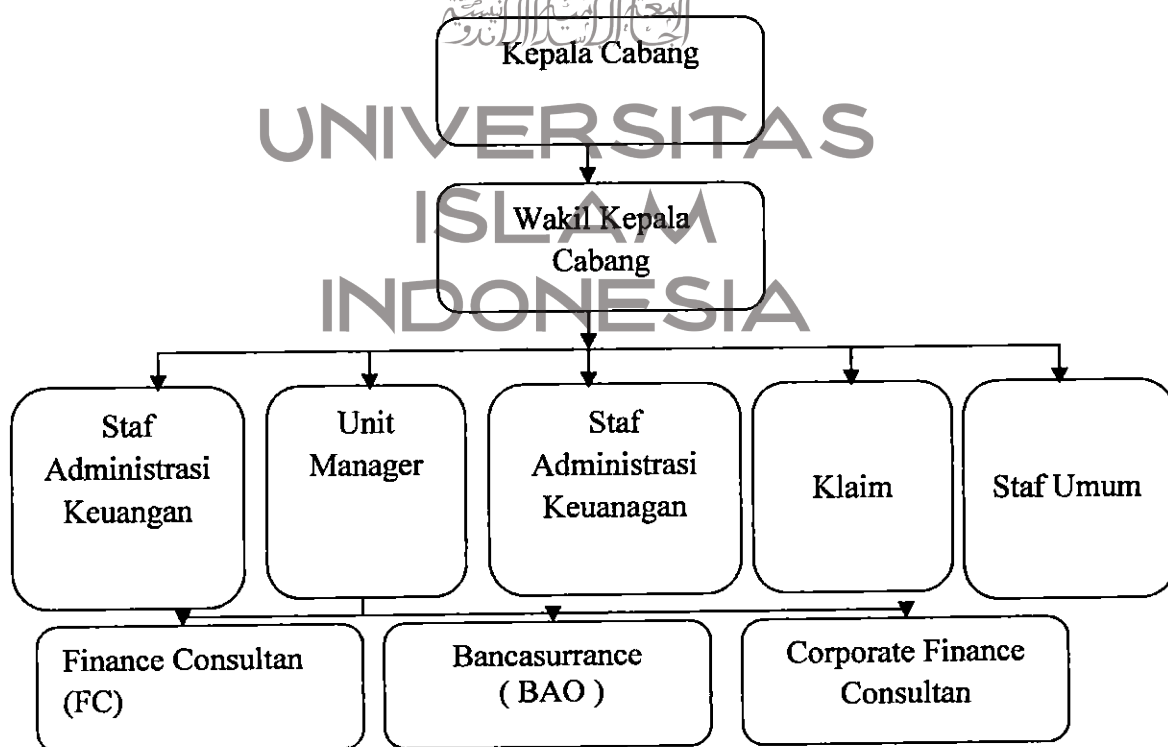
PT. Asuransi Takaful Syariah mempunyai wilayah kerja di seluruh propinsi seperti Banda Aceh, Lhoksumawe, Medan, Pekanbaru, Padang, Palembang, Lampung, DKI Jakarta, Jakarta Selatan, Jakarta Barat, Jakarta Timur, Tangerang, Bekasi, Depok, Bogor, Surabaya, Semarang, Yogyakarta, Malang, Solo, Bandung, Cirebon, Batam, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Samarinda, Bontang, Pontianak, Makasar, dan Kendari.¹

¹ Dokumen, *Materi Training Konsultan*, Banjarmasin: PT Asuransi Takaful Indonesia. 1997. Hal. 1.

1. Struktur Organisasi

Seperti halnya Perusahaan-perusahaan lain PT. Asuransi Takaful Syariah Cabang Banjarmasin juga mempunyai struktur organisasi tersendiri yang disesuaikan dengan kepentingan dan kebutuhan intern Perusahaan. Struktur organisasi yang ada pada Perusahaan ini berbentuk organisasi garis. Struktur ini sangat cocok untuk Perusahaan, karena sifatnya sederhana dan mengandung prinsip kesatuan perintah dan tanggung jawab. Untuk arus kekuasaan bergerak dari pimpinan sampai kebawahnya. Sedang arus tanggung jawab berjalan sebaliknya dari bawah ke atas.

Bagan dari struktur organisasi PT Asuransi Takaful Syariah Cabang Banjarmasin dapat di lihat pada bagan berikut ini:²



² *Ibid.*..., Hal. 5.

2. Uraian Tugas

Berikut ini akan dijelaskan mengenai tugas dan fungsi pokok dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi perusahaan yaitu sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Kepala Cabang bertanggung jawab penuh terhadap jalannya operasional cabang dalam mencapai hasil yang diharapkan terutama target yang diberikan kantor pusat dalam menghimpun premi. Dalam kapasitasnya, kepala cabang mempunyai authority penuh dalam operasional cabang dan policy penuh. Adapun policy penuh yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai hak tunggal dalam penandatanganan
- 2) Penentuan kebijakan strategi pemasaran cabang
- 3) Mempunyai hak tunggal dalam proses pengambilan keputusan.

b. Wakil Kepala Cabang

- 1) Menggantikan tugas Kepala Cabang apabila sedang keluar kota/daerah.
- 2) Membantu Kepala Cabang dalam proses penentuan kebijakan strategi pemasaran.

c. Staf Administrasi Tehnik

- 1) Menginput data aplikasi yang diberikan dari marketing
- 2) Mencetak polis

3) Mempersiapkan file – file yang akan dikirim ke nasabah ataupun ke kantor pusat

4) Menangani masalah klaim

d. Staf Administrasi Keuangan

1) Mendata kwitansi premi yang diberikan oleh kolektor

2) Mencetak kwitansi yang diminta kolektor

3) Mengeluarkan kas

e. Unit Manager

1) Membina konsultan yang baru

2) Mengadakan pelatihan-pelatihan untuk konsultan yang baru

3) Mengarahkan konsultan yang baru

f. Staf Administrasi Klaim

Menangani keseluruhan klaim Asuransi dan kelengkapannya.

g. Staf Umum

1) Menangani pengiriman dokumen

2) Menangani masalah perawatan peralatan dan kebersihan kantor

h. Finance Consultan (FC)

1) Mempromosikan jasa Asuransi

2) Mencari nasabah

i. Bancassurance (BAO)

Khusus menangani Asuransi pembiayaan kredit melalui perbankan Syariah

j. *Corporate Finance Consultan*

Khusus penanganan Asuransi Kecelakaan diri, Kecelakaan Diri siswa dan Asuransi Kesehatan.³

3. Konsep dan Operasional

a. Prinsip dan Operasional

Segala musibah dan bencana menimpa manusia merupakan qadha Allah SWT, namun manusia wajib berikhtiar memperkecil resiko yang timbul. Salah satu caranya adalah menabung. Tetapi upaya tersebut seringkali tidak memadai karena harus ditanggung lebih besar dari yang di perkirakan.

Takaful sebagai asuransi yang bertumpu pada konsep tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan (*wa ta'awanu alal birri wat taqwa*) serta perlindungan (*at-ta'min*) menjadikan semua peserta sebagai keluarga besar yang saling menanggung satu sama lain.

Sistem ini di atur dengan meniadakan tiga unsur yang masih dipertanyakan yaitu gharar, maisir, dan riba.

Mekanisme dan Penggolongan Dana

a) *Premi dengan unsur tabungan*

Rekening tabungan, yaitu kumpulan dana yang merupakan milik peserta dan dibayarkan bila :

- Perjanjian berakhir
- Peserta mengundurkan diri

³ *Ibid....*, Hal. 7-9.

- Peserta meninggal dunia

Rekening khusus yaitu kumpulan dana yang diniatkan peserta sebagai derma untuk tujuan saling membantu dan dibayarkan bila:

- Peserta meninggal dunia
- Perjanjian berakhir, jika ada surplus dana

Kumpulan dana peserta di investasikan sesuai dengan prinsip syariah, hasil investasi dibagikan menurut bagi hasil (al-Mudharabah) 60% peserta dan 40% perusahaan.

b) Premi tanpa unsur tabungan

- Setiap premi yang dibayar oleh peserta setelah dikurangi biaya pengelolaan, di masukkan kedalam rekening khusus (kumpulan dana).
- Kumpulan dana peserta di investasikan sesuai syariah.
- Hasil investasi di masukkan kedalam kumpulan dana peserta, kemudian dikurangi dengan beban asuransi.
- Surplus kumpulan dana peserta di bagikan dengan sistem bagi hasil (al Mudharabah).⁴

⁴ Dokumen Rapat Pimpinan PT Asuransi Takaful Indonesia. 1997. *Perencanaan Pemasaran Sebagai Operasionalisasi Perencanaan Strategi Perusahaan*. Jakarta. Hal. 9.

4. Kegiatan Operasional PT Asuransi Takaful Syariah Cabang Banjarmasin.

Di dalam operasionalisasinya, PT. Asuransi Takaful Syariah Cabang Banjarmasin melakukan kerja sama dengan para peserta (pemegang polis asuransi) atas dasar bagi hasil (al-mudharabah), Syarikat Takaful bertindak sebagai al-Mudharib (penerima pembayaran) dari peserta untuk di administrasikan dan di investasikan sesuai dengan prinsip syariat Islam, sedangkan yang bertindak sebagai Shahibul mal adalah peserta Takaful yang menerima manfaat jasa perlindungan serta bagi hasil dari keuntungan Syarikat Takaful.

PT Asuransi Takaful Syariah Cabang Banjarmasin memberikan perlindungan finansial dalam menghadapi bencana kematian dan kecelakaan yang menimpa kepada para peserta (pemegang polis).⁵

Program-program yang ditawarkan adalah:

a. Produk Individu

1) Takaful Kendaraan Bermotor

Adalah suatu bentuk perlindungan untuk program Takaful yang menggantikan kerugian atas kendaraan bermotor yang disebabkan musibah kecelakaan, pencurian, serta tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga.

⁵ Dokumen, *Materi Training*, hal. 15-18.

2) Takaful Kebakaran

Adalah suatu bentuk perlindungan untuk program takaful yang mengganti kerugian atas harta benda yang disebabkan musibah kebakaran, kejatuhan pesawat terbang, peledakan, sambaran petir dan asap.

3) Takaful Pengangkutan (Cargo)

Adalah suatu bentuk perlindungan untuk program Takaful yang memengganti kerugian pada barang atau akibat alat pengangkutannya mengalami kecelakaan pada saat pengangkutan laut, udara maupun darat.

4) Takaful Contractor Plant And Machinery (CPM), Heavy Equipment (HI)

Adalah objek pertanggungan yang dapat dipertanggungkan pada dasarnya semua alat-alat berat yang berada pada *Contractor Site* (One Site dengan proses kontroksi atau pemasangan)

b. Produk Kumpulan

1) Takaful Majelis Ta'lim

Diperuntukan bagi majelis ta'lim yang bermaksud menyediakan santunan untuk ahli waris jemaah bila mengalami musibah kematian.

2) Takaful Wisata & Perjalanan

Program ini bagi wisata yang bermaksud menyediakan santunan untuk ahli warisnya bila meninggal dalam berwisata dan perjalanan.

3) Takaful Kecelakaan Mahasiswa dan Siswa

Perlindungan kumpulan yang ditujukan kepada Sekolah Tinggi/Lembaga Pendidikan Formal atau Non Formal yang bermaksud menyediakan santunan kepada mahasiswa atau siswa apabila mengalami kecelakaan.

4) Takaful Perjalanan Haji dan Umroh

Di peruntukan bagi jemaah haji dan umroh yang bermaksud menyediakan santunan untuk ahli warisnya bila jemaah tersebut meninggal dunia sewaktu menjalankan ibadah haji atau umroh.

5) Takaful Kecelakaan Diri Kumpulan

Di tujukan untuk perusahaan, organisasi atau perkumpulan yang bermaksud menyediakan santunan kepada karyawan/anggota apabila mengalami musibah karena kecelakaan.

6) Takaful Al – Khairat

Suatu bentuk asuransi jiwa di peruntukan bagi organisasi perusahaan yang bermaksud menyediakan santunan meninggal untuk ahli waris bila peserta karyawan mengalami musibah meninggal.

7) Takaful Pembiayaan

Asuransi jiwa yang memberikan santunan berupa pelunasan sisa pembiayaan bila peserta meninggal dalam masa perjanjian.

8) Takaful Kesehatan

Di peruntukkan bagi keluarga atau perusahaan yang bermaksud menyiapkan dana kesehatan untuk anggota keluarga atau karyawannya kemudian menyampaikan klaim atas biaya tersebut.⁶

5. Manfaat Asuransi Takaful Syariah

Takaful sebagai asuransi yang beroperasi berdasarkan ketentuan Syariat Islam akan bermanfaat, khususnya bagi peserta sebagai berikut:

- a. Untuk menyediakan tempat menyimpan atau menabung bagi peserta secara teratur dan aman. Baik jangka pendek maupun jangka panjang, baik kini maupun mendatang.
- b. Untuk persiapan masa depan ahli waris peserta, jika sewaktu waktu peserta meninggal dunia.
- c. Untuk persiapan bagi peserta jika sewaktu mendapat musibah baik terhadap diri maupun harta benda, tersedia dana untuk menanggulangnya.
- d. Jika dalam masa tertanggung peserta masih hidup dia akan

⁶ Dokumen Rapat Kerja Nasional PT Asuransi Takaful Indonesia. 1995. *Pengenalan Produk*, Jakarta. hal. 11-15.

memperoleh kembali bagian simpanan uang yang telah terkumpul beserta keuntungan dan kelebihanannya.

- e. Bank-bank Islam (Bank Muamalat Indonesia dan BPR-BPR Islam) di Indonesia akan menyediakan asuransi Takaful sebagai mitra usaha dalam rangka perlindungan terhadap berbagai aset dan pembiayaan-pembiayaan yang di berikan kepada nasabah.⁷

6. Pembinaan Dan Pengawasan Asuransi Takaful

Asuransi Takaful Syariah sebagai salah satu bentuk usaha asuransi dan merupakan bagian dari asuransi-asuransi yang ada didalam pembinaan dan pengawasan Menteri Keuangan Republik Indonesia.

Pembinaan dan pengawasan terhadap usaha asuransi ini meliputi:

- a. Batas tingkat solvabilitas
- b. Referensi sendiri
- c. Reasuransi
- d. Investasi
- e. Cadangan teknis
- f. Ketentuan lain yang berhubungan dengan kesehatan keuangan.

Penyelenggaraan usaha terdiri dari :

- a. Syarat-syarat polis asuransi
- b. Tingkat premi
- c. Penyelesaian klaim
- d. Persyaratan keahlian dibidang perasuransian

⁷ *Ibid...*, hal. 17.

e. Ketentuan lain yang berhubungan penyelenggaraan usaha.

Pembinaan dan pengawasan tersebut di atas termasuk pengawasan “Aktif” sedangkan jenis pengawasan “Pasif” dapat dilakukan melalui kewajiban-kewajiban perusahaan asuransi antara lain:

- a. Perusahaan asuransi wajib menyampaikan neraca perhitungan rugi laba perusahaan beserta penjelasan kepada menteri.
- b. Wajib menyampaikan laporan operasional.
- c. Wajib mengumumkan neraca perhitungan dan rugi laba perusahaan dalam surat kabar harian di Indonesia yang memiliki peredaran luas.
- d. Khusus asuransi jiwa, perusahaan wajib menyampaikan laporan investasi kepada menteri.⁸

B. Proses dan Implementasi Perjanjian Kontrak Kerja di Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin

Hakekat dilaksanakannya Perjanjian kerja adalah hanya untuk menjunjung tinggi keadilan. Harapan yang demikian akan dapat tercapai apabila kedua belah pihak dalam melaksanakan isi perjanjian kerja yang telah disepakati atau atas saling mengetahui. Hal itu dilaksanakan agar supaya pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya guna meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spritual.

Dengan adanya perjanjian kerja berarti telah dimulai suatu hubungan kerja dalam sebuah perusahaan yang di dalamnya akan menimbulkan hak-hak dan

⁸ Dokumen, *Perencanaan Pemasaran*, Hal. 25.

kewajiban bagi pihak pengusaha dan karyawan sehingga kedua pihak dituntut untuk saling bertanggung jawab masing-masing, untuk itulah perlunya diatur agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan keadaan yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Dalam konteks prinsip dasar Islam, Allah SWT merekomendasi dan melegitimasi *ijarah* atau perjanjian kontrak kerja karena sebagai makhluk sosial, manusia tidak akan mampu hidup dan mengerjakan segala sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidup ini seorang diri. Apalagi jika dikaitkan dengan kehidupan di alam modern dan dengan dunia usaha (industri), seperti membangun rumah atau mendirikan sebuah pabrik. Oleh karena itu pada suatu saat manusia pasti akan memerlukan tenaga orang lain (buruh/pekerja) dengan memberi upah, baik secara insidental atau secara periodik dan berkelanjutan.

Memperhatikan fakta kehidupan seperti diuraikan di atas, maka jelaslah bahwa perburuhan sangat dibutuhkan dalam sistem kehidupan bermasyarakat untuk mendatangkan kemashlahatan dan menghilangkan kepicikan. Hal itu yang harus selalu ditanamkan pada jiwa umat seluruh umat manusia di muka bumi ini.

1. Sistem Perjanjian kontrak Kerja Pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Perjanjian kerja sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang atau lebih yang mana suatu pihak berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar dari pihak yang lainnya melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah, biasanya pihak yang melakukan sesuatu pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaris, dokter, pengacara, dan lain-lain.⁹ Dari beberapa definisi yang telah disampaikan diatas tadi sudah cukup komprehensif dalam menyatakan definisi kontrak kerja, yang ternyata di dalamnya itu terdapat pemahaman yang sangat central dalam dunia kerja kita sekarang ini, dalam kata lain bahwa Islam telah memberikan pemahaman mengenai kontrak kerja ini berdasar atas nilai-nilai moral keimanan yang kokoh. Sehingga dapat memberi peluang untuk terwujudnya kontrak kerja yang dinamis, meski dinamis, namun tetap ketat dan antisipatif, di mana masalah subyek, obyek, upah dan tenggang waktu kontrak kerja harus jelas, kongkrit dan definitif, tidak boleh ada sesuatu yang samar-samar, tidak boleh berjalan dalam ketidakpastian dan kekaburan.

Uraian di atas merupakan prinsip dasar dalam rangka pelaksanaan perjanjian kontrak kerja yang harus ada pada tiap pelaksanaannya, bahkan proses awal untuk melangsungkan perjanjian. Hal ini terjadi dari hasil penelitian bahwa di perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, diketahui bahwa dalam proses awal untuk penerapan perjanjian kerja ini terlebih awal adalah dengan melaksanakan perekrutan karyawan, ini terkait

⁹ Chairuman Pascribu. Suhrawadi K. Lubis. *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta : Sinar Grafika. 2004), hal.154.

untuk mengisi kekosongan pekerja dalam perusahaan, pihak perusahaan berusaha mencari tenaga kerja melalui beberapa cara yang di tempuh diantaranya pihak perusahaan membuka lowongan kerja melalui media cetak, hal ini untuk memudahkan para calon karyawan untuk mendapatkan informasi lengkap mengenai persyaratan yang harus mereka lengkapi sebelum melamar pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak perusahaan,¹⁰ kemudian apabila lamaran itu sudah masuk dan dianggap cukup maka diadakan seleksi, seleksi ini dilaksanakan dengan beberapa teknik, yang meliputi teknik tentang tes kemampuan dan teknik tes psikotes, kedua teknik ini dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dengan membaca al-Qur'an dan beberapa materi yang berkaitan dengan kualifikasi pekerjaan yang di pilih serta materi tentang pengetahuan agama.¹¹

Selanjutnya, setelah proses di atas tadi sudah direalisasikan, maka untuk calon pekerja yang telah diterima setelah melewati proses yang panjang tadi, dikeluarkanlah surat keputusan penerimaan dengan masa percobaan, yang berisi: perjanjian kerja karyawan langsung dilakukan di pusat apabila karyawan tersebut layak maka dia akan di kontrak secara permanen (organik) setelah di coba selama 3 sampai dengan 6 bulan masa transisi.¹²

¹⁰ Wawancara dengan ibu Normiliansari, Jabatan Kepala cabang di Kantor Takaful Banjarmasin, pada tanggal 05 September 2012.

¹¹ Wawancara dengan ibu Normiliansari, Jabatan kepala cabang di Kantor Takaful Banjarmasin, pada tanggal 05 September 2012.

¹² Wawancara dengan Masdian, karyawan di Kantor Takaful cabang Banjarmasin, pada tanggal 05 september 2012

Perjanjian kontrak kerja karyawan baru yang ada pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah melalui KOPKAR Takaful, yang mana ini merupakan salah satu penanam modal Takaful sebesar kurang lebih 3%, berhubung KOPKAR Takaful ini juga bergerak dibidang suplayer kebutuhan perusahaan rekanannya, maka segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan kebutuhan perusahaan PT. Asuransi Takaful dilimpahkan urusannya kepada KOPKAR ini, baik itu dari segi peralatan kantor, bahkan juga untuk kebutuhan karyawan serta urusan penerimaan karyawan baru.

KOPKAR inilah yang memberikan perjanjian kontrak kerja terhadap karyawan yang baru di rekrut, sehingga KOPKAR lah yang mengatur terlebih dahulu masa perjanjian kontrak kerja karyawan baru tersebut (masa percobaan). Namun, apabila telah habis masa kontrak kerja karyawan, maka yang memberikan hak untuk dapat tetap bekerja di perusahaan adalah atas permintaan dari PT. Asuransi Takafulnya sendiri. Hal ini dilakukan untuk dijadikan karyawan tetap pada perusahaan PT. Asuransi Takafulnya, tidak lagi di bawah KOPKAR Takaful. Jadi, KOPKAR dan PT. Asuransi Takaful adalah rekanan dalam hak kepemilikan modal, karena KOPKAR yang bergerak di bidang suplayer jasa, untuk itu di serahkan urusan perekrutan karyawan baru melalui perjanjian kontrak kerja kepadanya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak (karyawan baru dengan KOPKAR).¹³

¹³ Wawancara dengan ibu Normiliansari, Jabatan Kepala Cabang di Kantor Takaful Banjarmasin, pada tanggal 05 September 2012.

2. Bentuk Perjanjian Kerja pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Di dalam bentuk perjanjian pada dasarnya Islam memberikan kebebasan untuk melakukan kontrak atau perjanjian yang dikehendaki, asalkan perkara-perkara yang dikontrakkan atau yang diperjanjikan itu sesuatu yang tidak dilarang oleh syara. Hadis yang berkaitan dengan kebebasan dalam melakukan kontrak dan meletakkan syarat dalam kontrak diriwayatkan oleh al-Bukhari, Abu Daud dan at-Turmuzi, bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya:¹⁴

“Orang-orang Islam boleh melakukan kontrak dengan membuat apa-apa syarat melainkan syarat yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal.”

Berdasarkan pada hadis tersebut, dapatlah dipahami bahwa hukum asal dari segala bentuk kontrak dan persyaratan adalah mubah. Ini sebagaimana pendapat mazhab Hambali dan Maliki. Mereka menyatakan bahwa transaksi dan persyaratan itu bebas, sehingga tidak ada yang diharamkan kecuali yang diindikasikan keharamannya oleh ajaran Islam, dengan dalil tegas atau qiyas.¹⁵ Di antara dalil-dalil mereka yang berpendapat demikian adalah sebagai berikut:

¹⁴ Turmuzi (1967), *Sunan al-Turmuzi (al-Jami' al-Sahih)*, juz 3, Kairo: Maktabah al-Babi al-Halabi, hal. 635. Hadis Hasan Sahih.

¹⁵ Ibn Taymiyyah, *Nazariyyah al-'Aqd*. Beirut: Dar al-Ma'rifah (t.t), hal. 226.

Pertama, asal dari kontrak adalah keridaan kedua belah pihak. Konsekuensinya adalah komitmen yang mereka sepakati bersama untuk mereka. Allah SWT berfirman: ¹⁶

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ بِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya :*"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu."*

Dalam ayat ini, secara jelas bahwasanya Allah sangat melarang dalam hal mengambil harta orang lain dengan cara batil (diharamkan) baik itu kecil ataupun besar bentuknya, namun selanjutnya Allah mengecualikan harta yang diambil dari orang lain dengan saling ridha. Yang dipersyaratkan dalam kontrak jual beli di dalam ayat ini hanya saling ridha alias suka sama suka, tidak ada paksaan. Ini menunjukkan bahwa segala transaksi yang didasari faktor saling meridhai adalah boleh, kecuali kalau terbukti ajaran syariat mengharamkannya, seperti jual beli babi (*khinzir*), terdapat unsur gharar.

Kedua, wajib menuaikan akad yang akan dilaksanakan, sebagaimana menurut firman Allah SWT :¹⁷

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ
غَيْرِ مُجْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

¹⁶ An-Nisa (4): 29.

¹⁷ Al-Ma'idah (5): 1.

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*”

Ini menunjukkan bahwa janji atau kontrak itu wajib dilaksanakan tanpa kecuali dan kontrak itu tidak akan mengikat kecuali dilakukan dengan sah. Menurut penafsiran Muhammad Rasyid Rida, ayat itu menunjukkan bahwa tiap-tiap perkataan atau perbuatan yang dianggap sebagai kontrak adalah wajib dilaksanakan sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT, selama ia tidak mengandung perkara yang menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal.¹⁸

Ketiga, kontrak dan persyaratan termasuk soal kebiasaan, dan asalnya adalah tidak diharamkan, karena asal dari kebiasaan adalah mubah.

Allah SWT berfirman:  

وَمَا لَكُمْ إِلَّا تَأْكُلُوا مِمَّا دُكِرَ اسْمُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَقَدْ فَصَّلَ لَكُمْ مَا حَرَّمَ عَلَيْكُمْ إِلَّا مَا اضْطُرِرْتُمْ إِلَيْهِ وَإِنْ كَثِيرًا لَيُضِلُّونَ بِأَهْوَاءِهِمْ بِغَيْرِ عِلْمٍ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِالْمُعْتَدِينَ

Artinya: “*Mengapa kamu tidak mau memakan (binatang-binatang yang halal) yang disebut nama Allah ketika menyembelinya, padahal sesungguhnya Allah telah menjelaskan kepada kamu apa yang diharamkan-Nya atasmu, kecuali apa yang terpaksa kamu memakannya. Dan sesungguhnya kebanyakan (dari manusia) benar benar hendak menyesatkan (orang lain) dengan hawa nafsu mereka tanpa pengetahuan. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang melampaui batas.*”

Tentu dari penjelasan dalil-dalil yang telah diungkapkan di atas adalah sebagai rujukan normatif yang dapat kita bangun untuk

¹⁸ Muhammad Rasyid Rida, *Tafsir al-Manar*, cet. 4, jilid. 6, Kairo: Matba'ah al-Qahirah

¹⁹ Al-An'am (6):119.

mengaplikasikan perjanjian kerja, *Ijarah* merupakan salah satu bentuk aktifitas antara dua pihak yang berakad guna meringankan salah satu pihak yang berakad atau saling meringankan, serta salah satu bentuk tolong-menolong yang diajarkan agama. Oleh sebab itu para ulama menilai bahwa *ijarah* ini merupakan suatu hal yang boleh dan bahkan kadang-kadang perlu dilakukan. Walaupun ada pendapat yang melarang *ijarah*, tetapi oleh jumbuh ulama pandangan yang ganjil itu dipandang tidak ada.²⁰

Pembahasan mengenai perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam seperti di atas tadi bahwa digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al ijarah*) yaitu "*ijarah a'mal*", maksudnya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dan masuk dalam kategori pembahasan hukum mu'amalah. Penggolongan ini didasarkan pada firman Allah yang telah disepakati oleh para ulama diantaranya:²¹

قَالَتْ إِحْذَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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".*

Dalam firman Allah SWT yang lain :²²

أَهُمْ يُفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

²⁰ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 30.

²¹ Al-Qasas (28): 26

²² Az-Zukhruf (43): 32

Artinya : “apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamiilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Banyak ayat dan riwayat yang dijadikan argumen oleh para ulama akan kebolehan *ijarah* tersebut. Dalil naqli adanya *ijarah* di dalam syariat Islam adalah sebagai berikut:²³

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “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.”

Firman Allah SWT :²⁴

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مَنْ وُجِدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَرْضَعْنَ حَمَلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِبَنَاتِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتَرْضِعْنَ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

²³ Al-Qashas (28): 26

²⁴ Ath-Thalaq (65): 6.

Landasan sunnahnya:²⁵

اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”

Mengenai disyariatkannya *ijarah*, semua umat bersepakat tidak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Sekalipun ada beberapa orang yang di antara mereka berbeda pendapat tentang hal itu tetapi tidak dianggap.²⁶

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai bentuk pembagian *ijarah* di atas dapat disimpulkan dari hasil wawancara, bahwa perjanjian kerja pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin termasuk dalam kategori *ijarah 'ala al-a'mal* atau dalam istilah bahasa Indonesia disebut dengan upah mengupah, yakni jual beli jasa yang biasanya berlaku dalam hal menjahitkan pakaian, membangun rumah atau gedung-gedung, reparasi kendaraan, dan lain-lain. Selain itu pula dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang karyawan disebutkan bahwasanya di dalam penerbitan bentuk surat perjanjian kerja berupa perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga ada batasan waktu yang memang harus di jalani oleh pihak karyawan sesuai dengan waktu yang tertulis di perjanjian, biasanya setelah menjalani masa proses percobaan atau training selama 3 bulan sampai 6 bulan berjalan maka diterbitkan lah surat perjanjian kerja waktu tertentu ini. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan perjanjiannya hanya

²⁵ Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), II: 817. Hadis no. 2443, “*Kitab ar-Rahn, Bab al-Ujar*” riwayat Abdullah Ibnu Umar.

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunah, alih bahasa, Kamaludin, (Bandung: Al- ma'arif, 1997), XIII.*, hal. 180.

dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.²⁷

3. Materi Perjanjian Kontrak Kerja di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Setelah melihat pengertian-pengertian di atas tadi dapat diketahui bahwa perjanjian merupakan akad yang harus mendatangkan manfaat kepada kedua belah pihak di mana karyawan memperoleh upah sebagai ganti atas tenaga atau jasanya, sedangkan majikan memperoleh hasil dari pekerjaan karyawan. Secara epistemologi bahwasanya kontrak kerja dalam Islam berbentuk simbiosis mutualisme, maksudnya adalah berpegang dalam hal saling keterikatan atau sama-sama saling menguntungkan antar kedua belah pihak, jangan sampai ada yang merasa dirugikan karena dalam hal ini masing-masing pihak sama-sama saling membutuhkan baik itu buruh di butuhkan bagi majikan dalam hal jasa tenaganya, maupun jasa majikan dalam hal upah yang harus diberikan kepada buruh yang telah mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dari informasi yang penulis peroleh bahwasanya *ijarah 'ala al-a'mal* terdiri dari:

- a. Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajir*. Dalam perjanjian kerja yang berkedudukan sebagai *ajir* berarti pihak pekerja atau buruh, dalam hal ini adalah karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

²⁷ Wawancara dengan Masdian, karyawan di Kantor Takaful cabang Banjarmasin, pada tanggal 05 september 2012

- b. Pihak yang memberikan pekerjaan disebut *mustajir*, dalam perjanjian kerja berarti pihak yang memberikan kerja atau majikan yaitu pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian penulis ketahui bahwa perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, untuk calon pekerja yang diterima sebagai karyawan, selanjutnya di terbitkanlah surat keputusan penerimaan dengan masa percobaan selama tiga bulan, bahkan sampai dengan 6 bulan sesuai dengan kesepakatan bersama, yang berisi:

- a. Menimbang adanya kebutuhan dan penambahan tenaga kerja.
- b. Keputusan dan pernyataan lulus oleh manajer.
- c. Ketetapan sebagai karyawan dengan masa percobaan dari tanggal x sampai tanggal x untuk:

Nama :

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 البعثة الإسلامية
 جامعة دار السلام

Alamat:

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Jabatan :

- d. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan.
- e. Hak-hak pekerja seperti gaji, fasilitas dan lain-lain.
- f. Tempat dan tanggal ditetapkan serta tanda tangan oleh manajer.²⁸

Selain mendapat surat keputusan masa percobaan, pekerja juga menanda tangani surat kontrak kerja yang menyatakan bahwa, pekerja:

- a. Menerima dan menyetujui untuk bekerja di PT. Asuransi Takful cabang Banjarmasin melalui masa percobaan yang berlaku.

²⁸ Wawancara dengan ibu Normiliansari, Jabatan Kepala cabang di Kantor Takaful Banjarmasin, pada tanggal 12 September 2012.

- b. Menerima dan memenuhi peraturan, tata tertib, kebijakan, prosedur maupun pengumuman-pengumuman perusahaan.
- c. Apabila melakukan pelanggaran atas peraturan yang ada maka karyawan siap mempertanggung jawabkannya. Surat kontrak kerja ini ditanda tangani oleh yang bersangkutan di atas materai. Setelah dinyatakan lulus, maka pihak perusahaan mengeluarkan surat perjanjian waktu tertentu, dan kontrak kerja ini dapat diperpanjang kembali sesuai dengan kesepakatan berikutnya.

Bentuk perjanjian kerja yang diterbitkan pada karyawan yang baru adalah masa perjanjian kerja waktu tertentu selama 1 tahun. Setelah proses perjanjian kerja selama masa percobaan telah disepakati maka manajer mengeluarkan surat perjanjian kerja waktu tertentu, dan status pekerja adalah pekerja kontrak dalam 1 tahun dan dapat diperpanjang lagi 1 tahun dan setelah itu status pekerja dapat ditentukan kemudian.²⁹

Isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin berisi sebagai berikut:

- a) Nama dan alamat pengurus dan atau yang ditunjuk.
- b) Nama, alamat, umur, dan jenis kelamin pekerja.
- c) Jabatan/ Jenis pekerjaan.
- d) Besarnya upah dan cara pembayaran jangka waktu perjanjian kerja.
- e) Tempat dan waktu kerja.
- f) Hak, tugas dan kewajiban pihak pertama.
- g) Hak, tugas dan kewajiban pihak kedua.

²⁹ Wawancara dengan Irfa Yuni Maslan, karyawan di Kantor Takaful cabang Banjarmasin. pada tanggal 12 September 2012

- h) Syarat-syarat kerja atau aturan kerja.
- i) Berakhirnya perjanjian kerja.
- j) Fasilitas karyawan.
- k) Lain-lain, dalam hal ini seperti cuti, izin dan sejenisnya dapat dilakukan dengan persetujuan manajer atau atasan.³⁰

4. Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian Kontrak Kerja di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Perihal proses dan implementasi perjanjian kontrak kerja di perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, bahwa buruh memiliki hak, yaitu yang bisa menjamin kesejahteraan, apalagi pada masa sekarang yang sangat banyak dipengaruhi oleh sistem ekonomi global yang tentunya diharapkan mampu membangun rumusan-rumusan perjanjian kerja kontekstual untuk mampu mengakomodir segala hal yang dapat memberikan tekanan seminimal mungkin terhadap gesekan-gesekan ketidakadilan pada kedua belah pihak yang melakukan perjanjian, maka dari itu seyogyanya perlu regulasi perjanjian kerja yang baku berdasar pada tuntunan yang sesuai dengan ajaran prinsip dasar ekonomi Islam yang berkeadilan. Dari hasil wawancara saya dengan pihak perusahaan bahwa proses dan implementasi perjanjian kontrak kerja tertuang dalam sebuah kesepakatan sebagai berikut:

- A. Hak dan kewajiban karyawan, dalam surat kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak bahwa hak yang diperoleh para karyawan adalah memperoleh pembayaran sebesar yang telah

³⁰ Wawancara dengan ibu Normiliansari, Jabatan Kepala cabang di Kantor Takaful Banjarmasin. pada tanggal 12 September 2012.

di perjanjikan, serta tugas dan kewajiban melaksanakan tugasnya sebagaimana yang telah dan akan ditentukan kemudian, dan kewajiban yang lain adalah terikat dan tunduk kepada peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan PT. Takaful Banjarmasin.

B. Hak dan kewajiban perusahaan PT. Takaful Banjarmasin, yaitu hak mendapatkan penyelesaian tugas, dan kewajibannya membayar upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.³¹

C. Kesesuaian Implementasi Perjanjian Kontrak Kerja di Asuransi Takaful Indonesia cabang Banjarmasin dalam Perspektif Ekonomi Islam

Di bagian ini penulis menganalisa lebih jauh terhadap temuan-temuan yang penulis dapatkan di dalam penelitian sebelumnya, untuk itu, hal ini di sajikan dalam 3 bagian, yakni mengenai Aplikasi perjanjian kerja yang ada, hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan serta bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada perusahaan tersebut.

1. Aplikasi perjanjian kerja pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Dalam aplikasi perjanjian kerja yang ada pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin dapatlah diketahui bahwa suatu perjanjian kontrak kerja terbentuk dengan adanya beberapa hal, yaitu:

a) Objek perjanjian, mengenai hal ini masing-masing pihak yang terdiri dari pihak perusahaan dengan karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

³¹ Wawancara dengan Kahlikinnor, karyawan di Kantor Takaful cabang Banjarmasin. pada tanggal 12 September 2012

b) Jenis perjanjian kerja pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah jenis pekerjaan yang halal, yaitu tidak melaksanakan pekerjaan yang bertentangan dengan ajaran agama Islam.

c) Sigat akad, yaitu ijab dan qabul (serah terima) dari kedua belah pihak pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin. Ini di aplikasikan dalam surat keputusan perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati kedua belah pihak, segala hal yang menyangkut masalah pekerjaan semuanya telah tertera di dalam surat perjanjian tadi. Selanjutnya, berkaitan dengan apa yang telah diperjanjikan, masing-masing pihak harus saling menghormati terhadap apa yang telah mereka perjanjikan, sebab di dalam ketentuan hukum yang terdapat dalam al-Qur'an disebutkan:³²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ
غَيْرَ مُجْلَى الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: " Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Perjanjian kerja ini merupakan suatu aspek yang sangat penting. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya harus dikawal atas prinsip dasar ekonomi Islam, di antaranya harus dilakukan adalah unsur keadilan. Unsur ini merupakan unsur yang sangat penting.

Apa yang ada dalam perjanjian kerja, tentu harus sesuai dengan syarat dan rukun perjanjian, rukun merupakan unsur mutlak yang harus ada

³² Al-Maidah (5): 1.

dalam suatu hal, peristiwa ataupun tindakan. Dengan demikian, suatu akad dipandang batal atau tidak sah jika tidak memenuhi apa yang menjadi rukun-rukunnya, yaitu :

- 1) Adanya pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu pihak perusahaan dengan karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.
- 2) Ijab dan qabul yang di laksanakan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah oleh orang yang telah mencapai dewasa (tamyiz) yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan, sehingga ucapan-ucapannya itu benar-benar menyatakan keinginan hatinya. Dengan kata lain, ijab dan qabul dilakukan dari orang yang cakap melakukan tindakan-tindakan hukum, bukan dari anak-anak yang di bawah umur (belum tamyiz).
- 3) Materi perjanjian jelas dan konkrit, hal ini telah diaplikasikan ke dalam surat perjanjian kontrak kerja yang telah diatur mengenai hal-hal yang harus di taati oleh pihak masing-masing, yaitu pihak karyawan dengan pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin.

Materi perjanjian kontrak kerja yang ada pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin berupa tulisan (surat perjanjian) hal ini adalah cara alami kedua setelah lisan untuk menyatakan suatu keinginan. Oleh karena itu, jika dua pihak yang akan melakukan akad tidak ada di satu

tempat, akad itu dapat dilakukan melalui surat yang dibawa seseorang utusan atau melalui pos. Ijab dipandang terjadi setelah pihak kedua menerima dan membaca surat yang dimaksud. Jika dalam ijab tersebut tidak disertai dengan pemberian tenggang waktu, qabul harus segera dilakukan dalam bentuk tulisan atau surat yang dikirim dengan perantaraan utusan atau lewat pos. Bila disertai pemberian tenggang waktu, qabul supaya dilakukan sesuai dengan lama tenggang waktu tersebut. Hal ini dilakukan atas pertimbangan prinsip kejujuran dan kebenaran yang merupakan salah satu prinsip dasar dalam ekonomi Islam dalam meninjau aspek pengaplikasian perjanjian kontrak kerja,

Perjanjian kontrak kerja yang ada pada PT. Perusahaan Takaful cabang Banjarmasin dari hasil pengamatan penulis bahwa hal itu telah sesuai dengan kriteria-kriteria prinsip dasar di dalam sistem ekonomi syariah. Sebagaimana terlihat pada substansi pokok perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati dan dilakukan, yaitu pada hal-hal yang bersangkutan dengan perjanjian kerja yang berdasar atas prinsip dasar keislaman, bahwa segala aspek yang menjadikan keharusan untuk dilakukan adalah dengan melakukan nilai-nilai normatif yang ada pada al-Qur'an dan Hadis Nabi serta kitab-kitab fiqh yang dijadikan sebagai petunjuk-petunjuk praktis, aplikatif, operasional, guna mempermudah aplikasinya oleh umat manusia. Dalam hal ini dilakukan untuk mendiskusikan dan menggariskan berbagai aspek tentang ketenagaakerjaan. Sehingga apa yang telah dipaparkan diatas

memberikan bukti konkrit terhadap pelaksanaannya yang sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam yang berkeadilan pada semua umat manusia.

2. Hak dan Kewajiban masing-masing Pihak pada Perusahaan

PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Mengenai analisa bagaimana hak dan kewajiban yang ada pada Perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, terlebih dahulu penulis memaparkan bahwa ketika terjadinya suatu akad akan menimbulkan hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak yang berakad. hak dan kewajiban itu timbul setelah adanya kesepakatan (*ijab qabul*) terhadap sesuatu yang diperjanjikan.

Perjanjian kontrak kerja yang dalam fiqh termasuk dalam *ijarah 'ala al-a'mal* ini memberikan kontraprestasi yang berbentuk upah dan jasa. Terjadinya suatu akad akan menimbulkan hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak yang berakad. Hak dan kewajiban itu timbul setelah adanya kesepakatan *ijab* dan *qabul* terhadap sesuatu yang diperjanjikan.

a. Kewajiban dan Hak Karyawan

Adapun yang menjadi kewajiban pihak karyawan pada Perusahaan

PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah:

- 1) Karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin mengerjakan tugas sesuai dengan job desk masing-masing.

2) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti. Sebagai timbal balik dari diberikannya upah terhadap pekerja, maka pekerja berkewajiban menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pekerjaan adalah amanat yang harus dilaksanakan pekerja. Sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin wajib melaksanakan amanatnya, hal ini dengan demikian pengusaha berhak atas terselesaikannya pekerjaan, yang merupakan amanat yang telah diberikan kepada pekerja sebagai timbal balik adanya upah.

3) Karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin juga telah dapat menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, barang yang telah diserahkan kepada pekerja merupakan tanggung jawab karyawan. Demikian juga dengan barang-barang yang berkaitan dengan kegiatan kerja para karyawan, karyawan wajib menjaga keselamatannya dan keutuhannya karena barang tersebut sudah menjadi tanggung jawabnya.

4) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak. Dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya. Jika barang atau benda yang dipercayakan kepada pekerja rusak maka pengusaha berhak mendapat ganti rugi atau pekerja berkewajiban mengganti.

Dari uraian di atas, bahwa pekerjaan yang telah dilakukan karyawan di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin seluruhnya dikerjakan dan

diselesaikan sesuai dengan prosuder yang ada dalam tata aturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan, dalam masalah ini memang tata aturan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan berjalan sesuai dengan prosuder yang ada, tanpa ada menyalahi peraturan yang telah diatur oleh pihak perusahaan. Dalam ajaran Islam hal ini dikaitkan dalam ketentuan melaksanakan amanah, yang mana setiap orang berkewajiban dan dituntut untuk melaksanakan dan memenuhi amanah yang diembannya.

Sedangkan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah:

- 1) Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin telah ditetapkan sebagaimana didalam perjanjian kontrak kerja bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya telah ditentukan sesuai dengan job desk nya masing-masing.
- 2) Hak atas upah atau pembayaran kerja sesuai dengan yang telah diperjanjikan. Apa yang wajib bagi karyawan perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah membayar upah atas jasa kerja yang karyawan lakukan, dan hal ini juga tertuang dalam keputusan surat perjanjian kerja yang telah disepakati oleh masing-masing.
- 3) Hak atas jaminan sosial. Sebagaimana apa yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan PT. Asuranasi Takaful cabang Banjarmasin apabila karyawan terserang sakit, apabila berobat dirumah sakit

(rawat Jalan & rawat Inap) perusahaan akan membayarkan full biaya tersebut. Semua pengusaha berkewajiban memperhatikan masalah yang menanggung jaminan para karyawan dan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan kesehatan, pengajaran dan sosial bagi mereka dan juga keluarga tanggungan mereka.

Memang sebenarnya secara normatif apa yang telah digambarkan di atas tadi adalah hak dasar yang harus di perhatikan oleh kedua belah pihak, yaitu antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan agar kiranya di dalam pelaksanaannya tidak ada lagi sesuatu hal yang dapat mengaburkan antar masing-masing hak, untuk itu hal ini sangatlah penting dan harus kita perhatikan. Allah memerintahkan kepada perusahaan untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para karyawan. Selain itu juga mengandung pengertian bahwasanya perusahaan dilarang oleh Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan, seperti penganiayaan dan ia harus ingat bahwasanya doa orang yang tertindas sangat diperhatikan oleh Allah SWT. Kewajiban perusahaan adalah memberikan upah kepada karyawan setelah pekerjaannya selesai sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan.

Kemudian yang menyangkut hak dan kewajiban pemberi pekerjaan adalah kebalikan dari hak dan kewajiban karyawan sebab jenis perjanjian kerja merupakan jenis perjanjian timbal balik hak dan kewajiban antara hak dan kewajiban.

b. Kewajiban dan Hak perusahaan

1). Karyawan harus bertanggung jawab, tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah dengan melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan job desk mereka masing-masing.

2) Melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dari analisa penulis apa yang dilakukan oleh karyawan perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin telah sesuai dengan keputusan surat perjanjian kerja yang telah mereka sepakati bersama, sehingga tidak ada yang merasa saling dibebankan oleh masing-masing pekerjaan. Karena di dalam surat perjanjian kontrak sudah dijelaskan disana.

Dari hasil analisis penulis di atas, masing-masing pihak yaitu pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful Banjarmasin dengan pekerja tentunya sudah memiliki kontribusi tersendiri, yakni apa yang harus jadi hak dan kewajiban bagi keduanya mereka laksanakan sesuai apa yang tertuang di dalam perjanjian kontrak kerja yang telah di sepakati, dan hal ini pun juga telah dilaksanakan dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang terbalut dalam prinsip-prinsip ekonomi Islam atas dasar kepada keadilan sosial serta kemaslahatan umat seluruhnya.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin

Mengenai berakhirnya Perjanjian kontrak kerja yang berlaku di perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah bahwa kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan berakhir, apabila:

1. Apabila waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja telah berakhir, maka akan berakhir pulalah kontrak kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini pihak perusahaan dan karyawan tentunya sudah saling mengetahui, artinya bahwa kontrak kerja yang ada pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin berdasar atas perjanjian waktu kerja tertentu, maka perjanjian kontrak kerja berakhir, namun, hal ini bisa diperpanjang lagi oleh pihak perusahaan, jika memang masih diperlukan dalam ketentuan perpanjangan perjanjian kerja dalam waktu 1 tahun.
2. Apabila salah satu pihak yang mengadakan akad kerja wafat, sebab perjanjian kerja ini termasuk akad lazim sehingga tidak dapat diwariskan kepada ahli warisnya, kecuali jika subjek telah mewakilkan kepada pihak lain (dalam hal perusahaan kepada manajemen perusahaan).
3. Rusak atau hancurnya sesuatu (barang) yang menjadi objek perjanjian kerja, sebab dengan demikian objek pekerjaan menjadi tidak ada lagi.³³

Hal ini telah tertuang di dalam aplikasi perjanjian kerja yang mana isi

³³ Ali al-Khafif. *Mukhtasar ahkam.....*, hal. 200-202.

di dalam materi perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan telah diatur dengan persetujuan pihak karyawan.

Dari hasil penjelasan sebelumnya perjanjian kontrak kerja yang ada di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin dibuat dengan dua tahap, yang pertama masa percobaan selama tiga bulan sampai enam bulan, apabila dinyatakan lulus dalam masa percobaan tersebut maka dibuatlah akad perjanjian kerja dengan masa berlakunya perjanjian itu selama satu tahun, dan hal ini dapat mengakhiri masa kerja apabila tidak ada perpanjangan kontrak atau kesepakatan lainnya.

Dengan ini tentunya berakhirnya perjanjian kontrak kerja di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin sama dengan hukum Islam yaitu berakhirnya ijarah, perjanjian kerja juga dapat diakhiri dan terkadang harus memang diakhiri, menurut Islam, hal ini harus dilakukan manakala terdapat faktor-faktor yang menghambat produktivitas dalam sebuah perusahaan, baik oleh salah satu pihak ataupun atas kesepakatan kedua belah pihak. Islam tidak mentoleransi terhadap perjanjian kerja yang sia-sia atau hanya menguntungkan salah satu pihak saja. Hal ini tentunya sangat bertentangan sekali dengan prinsip-prinsip perjanjian kerja yang Islam terapkan dalam kehidupan kita.

Untuk itulah Islam mewajibkan untuk dikuatkannya akad-akad demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara sekalian manusia, maka Islam juga memperhatikan agar akad-akad itu dapat dikuatkan dengan tulisan dan saksi agar hak masing-masing orang dapat terjamin, terhindar dari perebutan dan

kekhilafan serta mereka dapat menegakkan keadilan manakala terjadi perselisihan dan pertentangan.³⁴

Substansi perjanjian kontrak kerja, merupakan salah satu cara untuk memastikan tujuan dari muamalah tercapai. Dengan adanya kontrak orang-orang yang melakukannya dapat mengatur dan menentukan perjanjian untuk mencapai kemaslahatan bersama dan menghindarkan perkara-perkara yang bisa membawa kemudatan. Dalam hal ini Allah SWT berfirman:³⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: "wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu makan (gunakan) harta-harta kamu sesama kamu dengan jalan yang salah (tipu, judi dan sebagainya), kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan secara suka samasuka diantara kamu".

Perjanjian kontrak kerja juga merupakan salah satu proses yang mesti dilakukan bagi orang yang menjalankan aktivitas bersama dalam pekerjaan untuk menghilangkan hal-hal yang merugikan kontrak, itu dilakukan dalam bentuk tertulis ataupun terdapat saksi. kontrak merupakan instrumen untuk memberikan perlindungan hak-hak yang melakukan kontrak. kontrak merupakan bingkai awal sebelum melakukan suatu pekerjaan yang melibatkan dua pihak atau lebih. karena mencakup hak, maka Islam mensyaratkan kontrak harus dibangun atas dasar

³⁴ Abu Ahmadi dan Ansari Umar, *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset, 1980), hal. 187-188.

³⁵ An Nisa (4): 29

kebebasan atau kehendak bebas, suka rela dan tidak adanya paksaan dari kedua belah pihak.³⁶

Dalam hal perjanjian kerja di di PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, telah memenuhi syarat sahnya perjanjian kontrak kerja dalam perspektif ekonomi Islam, yaitu:

- a. Pihak perusahaan dengan karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin melakukan akad sesuai dengan kerelaan kedua belah pihak yang. Hal ini lah sebenarnya yang paling urgen dalam kegiatan melaksanakan perjanjian, dalam konteks ini tidak boleh dilakukan akad *ijarah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datangnya dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain.
- b. Di dalam mengaplikasikan materi perjanjian kontrak kerja tidak ada unsur penipuan, baik yang datang dari pihak karyawan atau pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin. Hal ini harus benar-benar teliti ketika surat perjanjian kontrak kerja itu telah diterbitkan, dalam analisis saya bahwa hal ini tidak terjadi pada perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, karena Dalam kerangka ini kedua belah pihak yang berakad dituntut untuk mempunyai pengetahuan yang memadai akan obyek yang akan mereka jadikan sasaran dalam suatu perjanjian, sehingga antara keduanya tidak

³⁶ M.Tamyiz Mukharrom, *Kontrak kerja...*, hal. 155.

merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari.

- c. Pekerjaan yang diperjanjikan pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara' berguna bagi perorangan maupun masyarakat. Dengan demikian tidak dibenarkan menerima upah untuk sesuatu perbuatan yang dilarang agama.
- d. Pemberian upah atau imbalan kepada karyawan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin berdasar atas jabatan yang di embannya biasanya perusahaan membayarkan di atas UMP daerah Banjarmasin dan standarisasinya di lakukan oleh HRD pusat



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan mengenai implementasi perjanjian kontrak kerja pada PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Mekanisme terbentuknya perjanjian kontrak kerja di perusahaan PT. Asuransi Takaful cabang Banjarmasin adalah melalui beberapa tahapan, yakni seleksi administrasi, seleksi tes yang di atur oleh pihak manajemen perusahaan, kemudian barulah penerbitan perjanjian kontrak kerja kepada karyawan yang telah dianggap lulus, dengan masa percobaan 3 sampai 6 bulan. Dan kemudian perjanjian kontrak kerja diimplementasikan melalui surat keputusan perjanjian kontrak kerja di atas penandatanganan persetujuan kedua belah pihak.
2. Karyawan dan pihak perusahaan PT. Asuransi Takaful Banjarmasin telah sesuai dalam melaksanakan kesepakatan kontrak kerja atas sifat dan bentuk transaksi perjanjian kontrak kerja yang di tuangkan pada hak dan kewajiban kedua belah pihak, yaitu karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan job desk nya masing-masing, dan perusahaan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

B. Saran-saran

1. Dalam pelaksanaan tes rekrutmen karyawan baru, harus mampu lebih jauh mengarahkan materi yang sesuai dengan bidang pekerjaan.
2. Harus terus konsisten dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak terhadap perjanjian kontrak kerja atas prinsip dasar Islam.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

- Suyuti As-. 1995. *al-Asybah wa an-Nadair*, Beirut: Dar al- Fikr.
- shiddieqy , Hasbi Ash-. 1968. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Zuhaili, Wahbah Az-. 1989. *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu*, Damsyik: dar alFikr.
- Basyir, Ahmad Azhar. 2000. *Asas-asas Hukum Mu'amalah.*, Yogyakarta: UII Press.
- _____. 1994. *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet.2, Bandung: Mizan.
- Davis, Keith. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi . Jilid I*, Jakarta: Erlangga.
- Djamil, Fathurrahman. 2001. *Hukum Perjanjian Syariah*, dalam Kompilasi Hukum Perikatan oleh Mariam-Darus Badzrulzaman et al., Cet. 1, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Djumialdji, F.X.. 2005, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, Jakarta: Sinar Grafika.
- Dewi, Gemala, dkk. 2006. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Hadi, Sutrisno.1979. *Metodologi Research I*, cet: VII, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM.
- Thaib, Hasballah. 2005. *Hukum Akad (kontrak) Dalam Fiqh Islam dan Praktek di Bank Sistem Syari'ah*, Medan: Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Hersey, Paul. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber daya Manusia. Edisi IV*, Jakarta: Erlangga.
- Jalil, Abdul. 2008. *Teologi buruh*, Yogyakarta : LKIS.
- Jaib, Sa'di Abu. 1988. *Qamus al fiqhy lughatan wa istilahan* , Damsyik: Dar al Fikr.
- Karim, Helmi. 2002. *Fiqh Muamalah*, cet. ke-3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kartono, Kartini. 1976. *Pengantar Metodolgi Research Sosial*, Cet IV, Bandung: Alumni.
- Macken, James. 1984. *The Law of Employment*, London: The Law Book Company Ltd.

- Majah, Ibnu. t.t. *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Dar al-Fikr.
- Ma'luf, Abu Luwis. 1987. *Al munjid fi Al Lughat wa Al A'lam* , Beirut: Dar al Masyriq.
- Materi Training Konsultan. 1997. Banjarmasin: PT Asuransi Takaful Indonesia.
- Mardalis. 2003. *Metode Penelitian Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Miles, Mattew B. dan A. Michael Huberman, Penerjemah. Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. *Analisa Data Kualitatif*, Jakarta : UI Press.
- Muhammad. 2000. *Lembaga-lembaga Keuangan Umat Kontemporer*, Yogyakarta: UII Press.
- _____. 2004. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Cet-2, Yogyakarta: Ekonisia.
- Muhammad bin ismail al kahlani Al-Shan'ani, tt. *Subul al salam*, juz III, Bandung: Dahlan
- Mukharrom, M.Tamyiz. 2003. *Kontrak Kerja : antara Kesepakatan dan Tuntutan Pengembangan SDM (Perspektif Ekonomi Islam)*, Yogyakarta: Program Studi Syari'ah FIAI UII dalam Jurnal Al Mawarid, edisi X.
- Musa, Muhammad Yusuf. 1954. *Fiqh al- Kitab wa as- Sunnah al- Buyu' wa al- Mu'amalat al- Maliyah al- Mu'asirah*, cet.2, Mesir: Dar al- Kitab.
- Nabhani, Taqiyuddin An-. 1996. *Membangun Sisiem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam, (Terjemahan)* M. Maghfur Wahid. Surabaya: Risalah Gusti.
- Nata, Abuddin. 2006. *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawadi K. Lubis. 1996. *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet II Jakarta: Sinar Grafika.
- Polak, Maijor. 1991. *Sosiologi Suatu Pengantar Ringkas*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Qardhawi, Yusuf . 1997. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa, Didin Khafidudin, cet I. Jakarta: Rabbani Press.
- _____. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam (terjemahan)*, (Jakarta : Gema Insani.

- Rasyid Rida, Muhammad. tt. *Tafsir al-Manar*, cet. 4, jilid. 6, Kairo: Matba'ah al-Qahirah.
- Rapat Kerja Nasional PT Asuransi Takaful Indonesia. 1995. *Pengenalan Produk*, Jakarta.
- Rapat Pimpinan PT Asuransi Takaful Indonesia. 1997. *Perencanaan Pemasaran Sebagai Operasionalisasi Perencanaan Strategi Perusahaan*. Jakarta.
- Rivai, Vetrihzal dan Ella Jauvani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Rusyd, Ibnu. t.t. *Bidayah al-Mujtahid Wa Nihayah al-Muqtashid*, Beirut: Dar al-Fikr.
- Sabiq, Sayyid, 1997. *Fikih Sunah*, alih bahasa, Kamaludin, Bandung: Al- ma'arif.
- Sanderson, Steven K. 1984, *Sosiologi Makro*, Terjemahan. Sahat Simamora, Jakarta : Bina Aksara.
- Shihab, Quraish, 1997. *Wawasan Al-Qur'an*, Bandung : Mizan.
- Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, Imam. 1980. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, cet. 3, Jakarta: Jambatan.
- Sudarsono, 1992. *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subekti. 1987. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa.
- _____. 1986. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Bandung: Alumnus.
- Sula, Syakir. 2004. *Asuransi Syariah (life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, Jakarta : Gema Insani.
- Syafei, Rachmat. 2001. *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia.
- Syed Nawab Haedar Naqvi. 1993. *Etika dan Ilmu Ekonomi : Sebuah Sintesis Islami*, alih bahasa Husin Anis dan Asep Hikmat, Bandung : Mizan.
- Taymiyyah, Ibn t.t. *Nazariyyah al-'Aqd*. Beirut: Dar al-Ma'rifah.
- Turmudhi. 1967. *Sunan al-Turmudhi (al-Jami' al-Sahih)*, juz 3, Kairo: Maktabah al-Babi al-Halabi.

- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial* Jakarta : Bumi Aksara.
- Warson, Ahmad. 1995. *Kamus Al- Munawir, Arab Indonesia, Yogyakarta: Unit Pengadaan Buku Ilmiah Keagamaan Ponpes Al- Munawir.*
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2004. *Menggagas Bisnis Islami, Cet. 4, Jakarta: Gema Insani.*
- Yusdani, 2002. *Transaksi (akad)dalam perspektif hukum islam*, dalam Millah Jurnal Studi Agama Vol. II, No.2, 2 Januari. Yogyakarta : Program Magister Studi Islam UII.
- Yulianti, Rahmani Timorita. 2008. *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari'ah*, dalam Jurnal Ekonomi Islam La_RibaVol.II, Nomor 1, Juli. Yogyakarta: Magister Studi Islam UII.
- Zahrah. Al- Imam Muhammad Abu. 1977. *al- Milkiyyah wa Nazariyyah al- 'Aqdi fi asy- Syari'ah al- Islamiyah*, Beirut: Dar al- Fikr.
- Zuhri, Muhammad. 1991. *Fiqh Empat Mazhab*, Semarang : As- Syifa.
- Zuhdi Masifuk 1990 *Penerapan Hukum Islam*. cet.2. Jakarta: Haii masagung.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Asjmundi. 1976. *Qaidah-Qaidah Fiqh*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Abi Bakar Ahmad Ibn al-Husain al-Baihaqi. t.t. *Kitab as-Sunan as-Sagir*, t.t.p: Dar Al-Fikr.
- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis dalam Islam*, Cet. 1, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Ahmadi, Abu dan Ansari Umar. 1980. *Sistem Ekonomi Islam, Prinsip-prinsip dan Tujuan- tujuannya*, Surabaya: PT. Bina Ilmu Offset.
- Akbar, Rahmat. 2009. *Tinjauan Praktek Sistem Outsourcing dari Perspektif Syariah dan Persepsi Pekerja*, Jakarta : Tesis Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Siba'i, Musthafa Husni As. 1992. *Kehidupan Sosial menurut Islam*, Bandung : Diponegoro.
- Lubis, Satiruddin. 2009. *Analisa Hukum Pengaturan Syarat-syarat Kerja dan Hak-hak Normatif dalam Perjanjian Kerja Bersama Studi pada PT. Umada di Medan*, Medan. Tesis Program Studi kenoktariatan Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Alaudin, Al-Kasani. t.t. *Bada'i as-Shanai' fi Tartib asy-Syara'I*, Beirut: Dar al-Fikr.
- assal , Ahmad Muhammad Al- dan Fathi ahmad abdul karim. 1999. *Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, alih bahasa oleh Imam Saefudin , cet. 1, Bandung : cv. Pustaka setia.
- Ali, Mohammad Daud. 1990. *Asas-asas Hukum Islam*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Syihabudin Al- dan Amirah Qalyubi. 2003. *Qalyubiy wa Amirah*, Beyrout: Dar Al-kotob Al-Ilmiyah, Juz III.
- Anshori, Abdul Ghofur. 2006. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Citramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Pendekatan, Teori dan Praktek*, Jakarta: Renika Cipta.
- Sanhuri, Abdul Ar-Razaq As-. t.t. *'aqd al-Ijar*, Beirut: Dar al-Fikr.
- Syirazi Asy-, 1333. *Al Muhadzdzab fi al-fiqh as syafii*, qahirah: dar al fikr.

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman Wawancara Dengan Pengurus/Manajer Asuaransi Takaful Banjarmasin

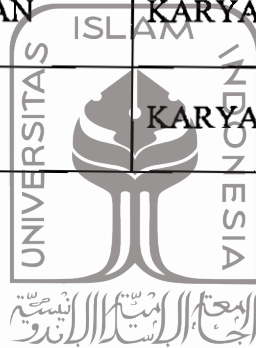
1. Kapan Auransi Takaful cabang Banjarmasin diresmikan ?
2. Bagaimana sejauh dan sejauh mana perkembangan unit usaha ?
3. Bagai mana struktur kerja Asuaransi Takaful Banjarmasin?
4. Bagaimana cara dan mekanisme perekrutan karyawan ?
5. Bagaimana cara membuat perjanjian kerja serta pelaksanaannya ?
6. Apa saja isi dari perjanjian kerja tersebut ?
7. Bagaimana tatacara atau system pengupahan yang ditetapkan ?
8. Berapa besar upah yang diterima karyawan ?
9. Apakah gaji karyawan telah sesuai dengan UMP Banjarmasin ?
10. Apakah karyawan mendapat tunjangan selain dari gaji yang diterima ?

Pedoman Wawancara dengan Karyawan Asuaransi Takaful Banjarmasin

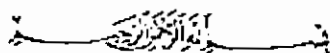
1. Apa ijazah terakhir yang anda pakai untuk bekerja ?
2. Sudah berapa lama anda bekerja di Asuaransi Takaful Banjarmasin?
3. Seberapa jauhkan rumah anda dengan tempat anda bekerja ?
4. Apa alat transportasi yang anda pergunakan ke tempat kerja ?
5. Bagaimana keadaan ekonomi anda sebelum bekerja ?
6. Bagaimana keadaan ekonomi anda setelah bekerja ?
7. Berapa gaji yang anda terima setiap bulan ?
8. Bagaimana tanggapan anda terhadap gaji yang anda terima ?
9. Berapa kali anda mengambil hak cuti selama kurun waktu satu tahun ?
10. Berapa gaji yang anda terima jika hak cuti diambil ?
11. Adakah tunjangan yang anda terima dalam bekerja, diluar gaji pokok ?
12. Berapa tunjangan yang anda terima ketika anda sakit ?
13. Bagaimana cara kerja anda ?
14. Bagaimana sikap anda terhadap pekerjaan ?

DAFTAR INFORMAN

NO	NAMA	JABATAN
1.	NORMILIANSARI	KEPALA CABANG
2.	MADIAN	KARYAWAN
3.	IRFA YUNI MASLAN	KARYAWAN
4.	KHALIKINNOR	KARYAWAN



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA



**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
KOPERASI KARYAWAN TAKAFUL
PKWT – 335.06.2012**

Pada hari ini, Jumat, tanggal 1 Juni 2012 atau bertepatan dengan tanggal 11 Rajab 1433H, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **Elang Sutajaya** dalam kedudukan sebagai Ketua Pengurus Koperasi Karyawan Takaful Indonesia, bertindak untuk dan atas nama Koperasi Karyawan tersebut yang berkedudukan di Graha Takaful Indonesia, Jln. Mampang Prapatan Raya No. 100 Jakarta, untuk selanjutnya disebut Pihak Pertama.
2. **Mahdian**
Tempat/Tgl. Lahir : Negara, 10 Mei 1987, Jenis Kelamin : Laki-laki.
Alamat : Jln. Kuin Selatan gg. Pusara No.73 Rt.013/004, Kuin Selatan
Banjarmasin Barat, Banjarmasin

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Sepakat untuk mengadakan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** dengan terlebih dahulu para pihak menandatangani hal-hal sebagai berikut :

PASAL 1 : JABATAN/JENIS PEKERJAAN

Pihak Pertama menerima Pihak Kedua sebagai karyawan Koperkar Takaful, untuk ditugaskan sebagai Staff Administrasi dan Operasional PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Banjarmasin.

PASAL 2 : REMUNERASI DAN TATA CARA PEMBAYARAN

Atas tugas tersebut di atas, Pihak Pertama memberikan remunerasi yang terdiri dari gaji pokok + tunjangan makan + tunjangan transport sebesar Rp 1.450.000,- (Satu Juta Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) bruto per bulan. Pajak atas remunerasi menjadi tanggungan Pihak kedua dan akan dipungut oleh Perusahaan untuk dibayarkan.

PASAL 3 : JANGKA WAKTU BERLAKUNYA PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja ini berlaku mulai tanggal 06 Juni 2012 sampai dengan tanggal 05 Juni 2013.

PASAL 4 : TEMPAT DAN WAKTU KERJA

- (1) Untuk menyelesaikan tugasnya, Pihak Kedua dapat mengerjakannya di Kantor PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Banjarmasin.
- (2) Pihak Kedua setuju dan berjanji akan mematuhi jam kerja sbb:
 - Hari Senin s.d. Kamis : 08.00 s.d. 17.00 WIB
 - Istirahat hari Senin s.d. Kamis : 12.00 s.d. 13.00 WIB
 - Hari Jumat : 07.30 s.d. 17.00 WIB
 - Istirahat hari Jumat : 11.30 s.d. 13.00 WIB

PASAL 5 : HAK, TUGAS DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

- (1) HAK
 - Mendapatkan penyelesaian tugas.
- (2) TUGAS DAN KEWAJIBAN
 - Membayar upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.

PASAL 6 : HAK, TUGAS DAN KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- (1) HAK
 - Memperoleh pembayaran sebesar yang telah dijanjikan.

(2) TUGAS DAN KEWAJIBAN

- Melaksanakan tugasnya sebagaimana yang telah dan akan ditentukan kemudian.
- Tenkat dan tunduk kepada peraturan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama, baik yang telah ada maupun yang akan ditetapkan kemudian.

PASAL 7 : SYARAT-SYARAT KERJA

Dalam pelaksanaan kerja, Pihak Kedua bersedia dan mematuhi aturan kedisiplinan sebagai berikut:

Ayat	Jenis Pelanggaran	Jenis Sanksi
1.	Keterlambatan Karyawan (datang terlambat dan atau pulang cepat) tanpa alasan atau izin tertulis	Potong gaji 0,5 % setiap hari keterlambatan dari gaji dasar
2.	Tidur sewaktu jam kerja	Peringatan Lisan (lisan dibuahkan berita acara)
3.	Pengulangan ayat 2 di atas 3 kali	Surat Peringatan I
4.	Tidak hadir 2 (dua) hari kerja berturut-turut hari kerja tanpa keterangan atau 3 (tiga) hari kerja tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan.	Surat peringatan I + potong gaji (1/22 x gaji bruto)
5.	Tidak menjalankan tanggung jawab sebagai konsekwensi tugas yang dibebankan atasan	Surat Peringatan I
6.	Melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud 1 s.d. 3 dalam masa berlakunya surat peringatan pertama	Surat peringatan II
7.	Tidak hadir 3 (tiga) hari kerja berturut-turut hari kerja tanpa keterangan atau 4 (empat) hari kerja tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan.	Surat Peringatan II + potong gaji (1/22 x gaji bruto)
8.	Membawa senjata api atau senjata tajam lainnya ke tempat kerja atau kantor tanpa surat ijin yang sah.	Surat Peringatan II
9.	Dua kali tidak menjalankan tanggung jawab dan/atau tidak mematuhi perintah atasan yang berkenaan dengan pengaturannya sesuai dengan <i>job description</i> .	Surat Peringatan II
10.	Menggunakan barang-barang milik Perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa persetujuan Atasan.	Surat Peringatan II
11.	Merokok di tempat kerja dan/atau dalam jam kerja dan/atau dalam urusan kantor.	Surat Peringatan III
12.	Mengisi kartu hadir milik karyawan lain atau hadir lain yang diwajibkan	Surat Peringatan III
13.	Menerima pemberian dalam bentuk apapun dari peserta atau calon peserta atau relasi perusahaan yang mempunyai kaitan atau setidaknya diduga mempunyai kaitan dengan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dan atau diduga dapat mempengaruhi kebijakan atau keputusan yang akan diambil.	Surat Peringatan III
14.	Tidak hadir 4 (empat) hari kerja berturut-turut hari kerja tanpa keterangan atau 5 (lima) hari kerja tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan.	Surat Peringatan III + potong gaji (1/22 x gaji bruto)
15.	Perengkan mulut yang keras atau yang mendorong karyawan lain untuk melakukan kekerasan atau perengkan sesama karyawan	Surat Peringatan III
16.	Mengucapkan kata-kata kasar atau yang tidak sopan atau menyebarkan informasi yang bersifat menghina atau mengunjingkan pihak lain, dan atau melakukan tindakan yang tidak bermoral dalam bentuk apapun.	Surat Peringatan III
17.	Menyebarkan berita-berita yang tidak benar atau rahasia perusahaan dalam lingkungan perusahaan sehingga menimbulkan keresahan diantara sesama pekerja dan menyakibatkan pekerjaan mereka menjadi terganggu.	Surat Peringatan III
18.	Dengan sengaja atau pun tidak sengaja menggunakan <i>Password</i> /Kode Uji orang lain, atau membiarkan <i>password</i> -nya digunakan orang lain.	Surat Peringatan III
19.	Karyawan yang melakukan aktivitas baik secara langsung	Surat Peringatan III

35.	Pada saat bersamaan bekerja sebagai karyawan di pihak lain tanpa ijin Perusahaan.	Pemutusan Hubungan Kerja
36.	Melakukan tindakan di dalam maupun di luar Perusahaan terhadap nasabah atau keluarga nasabah atau pihak ketiga lainnya yang dipandang oleh Perusahaan tidak sejalan dengan syariah Islam, dan telah dikonsultasikan kepada Dewan Pengawas Syariah.	Pemutusan Hubungan Kerja
37.	Melakukan perbuatan asusila yang mengarah perzinahan dimana pria dan wanita yang bukan mahramnya melakukan : <ul style="list-style-type: none"> a. lebih dari dua kali bepergian berdua pada waktu dan pada/ke tempat yang dapat menimbulkan citra asusila dalam norma ajaran Islam. b. lebih dari satu kali menuju atau masuk secara bersama-sama atau ke salah satu dari keduanya ke suatu tempat yang dapat menimbulkan citra asusila dalam norma ajaran Islam. c. Berciuman, berpelukan atau berangkuilan d. Hubungan seksual dan/atau yang terkait dengan itu. 	Pemutusan Hubungan Kerja
38.	Menyalahgunakan wewenang dan kerudukannya antara lain menerima komisi (kecuali komisi penutupan asuransi yang menurut ketentuan menjadi haknya), suap, membuat nota gaul, praktek praktek mark-up, penggelapan atau pemakaian premi, penahitan polis proforma, window dressing, potongan pembelian dalam bentuk uang, barang atau jasa, serta hal-hal lain yang sejenis untuk keuntungan pribadi maupun pihak lain langsung maupun tidak langsung.	Pemutusan Hubungan Kerja

PASAL 8 : BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA

- (1) Perjanjian kerja ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan. Pemberitahuan perjanjian kerja waktu tertentu diperpanjang atau tidak dilakukan paling lambat 1 (satu) minggu sebelum berakhir perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Apabila Pihak Pertama atau Pihak Kedua ternyata mengakhiri perjanjian kerja ini sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, maka pihak yang mengakhiri perjanjian tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti rugi sebesar upah Pihak Kedua sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai.
- (3) Pihak Pertama dapat mengakhiri perjanjian kerja ini karena kesalahan berat tanpa ganti rugi akibat perbuatan yang dilakukan oleh Pihak Kedua sebagaimana diatur dalam pasal 7 ayat 20 s.d. 38.
- (4) Pihak Kedua dapat mengakhiri perjanjian kerja ini karena kesalahan berat tanpa ganti rugi akibat perbuatan Pihak Pertama sebagai berikut :
 - a. Menjarinya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga atau bawahan Pihak Pertama.
 - b. Membujuk Pihak Kedua, keluarga atau teman serumahnya, melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan, atau hal itu dilakukan oleh bawahan Pihak Pertama.
 - c. Berulang kali tidak membayar upah pada waktunya.
 - d. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.
 - e. Memerintahkan Pihak Kedua walaupun ditolak oleh Pihak Kedua untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
 - f. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan Pihak Kedua hal mana tidak diketahui oleh Pihak Kedua sewaktu waktu perjanjian kerja diadakan.
 - g. Memerintahkan Pihak Kedua untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan perjanjian kerja, sebagaimana dimaksud dalam pasal 1.

PASAL 9 : FASILITAS KARYAWAN

Selama bertugas di PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Banjarmasin (06 Juni 2012 s.d. 05 Juni 2013) mendapatkan fasilitas fasilitas sbb :

- (1) Mendapatkan bantuan fasilitas rawat jalan reimbursement sesuai plafon.
- (2) Mendapatkan bantuan fasilitas rawat inap setara dengan Plafon 300.
- (3) Mendapatkan fasilitas Takaful Alkhairat sesuai dengan aturan pihak pertama.
- (4) Bagi karyawan kontrak pria yang istrinya bekerja diwajibkan memberikan surat pernyataan bahwa sang istri dijamin atau tidak dijamin biaya melahirkannya dari sumber lain.

PASAL 10 : LAIN-LAIN

Hal hal seperti cuti, izin dan sejenisnya dapat dilakukan dengan persetujuan Manager/Atasan.

PASAL 11 : PENUTUP

- (1) Hal-hal yang belum diatur secara jelas dalam perjanjian ini, serta perubahan/tambahan yang perlu diadakan oleh kedua belah pihak akan diatur dan dituangkan dalam suatu addendum dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.
- (2) Hal-hal yang perlu dan belum tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, atau kurang atau bertentangan dengan Peraturan Perundangan yang berlaku, maka yang diberlakukan adalah Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian ini ditandatangani oleh para pihak di Jakarta pada tanggal sebagaimana disebutkan di atas, yang masing-masing untuk Pihak Pertama dan Pihak Kedua dan keduanya mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pihak Pertama,

AMTERAL
TAMPTI

EDF23AAFE16111422

3000

Elang Sulajaya



Pihak Kedua,

Mahidun

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

RIWAYAT HIDUP

NAMA : Farid Aulia Rahman
ALAMAT : Jl. Keramat Manjang RT.01 RW.01 No.20.
Barabai Utara, Kab. Hulu Sungai Tengah
Barabai, Kalimantan Selatan
TELEPON : 081807809663

TEMPAT, TANGGAL LAHIR : Barabai, 19 Juni 1985

KEWARGANEGARAAN

: WNI

STATUS

: Belum Menikah

PENDIDIKAN :

1991-1997 : SDN Timur 2, Barabai

1997-2000 : MTsN Sungai Tabuk, Barabai

2000-2003 : MAKN, Martapura

2003-2008 : UIN SUKA Yogyakarta Fakultas Ushuluddin



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA