

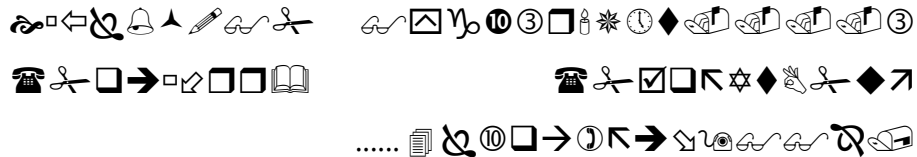
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam sebagai agama yang universal mencakup aspek ibadah dan muamalah terdapat peluang bagi manusia untuk mengadakan pembaharuan, hal tersebut sudah menjadi kebutuhan manusia dengan sifat sosialnya yang tidak lepas dari perubahan. Dalam aspek muamalah, membahas masalah ekonomi merupakan hal yang sangat menarik dan tidak akan ada habisnya. Karena secara tidak langsung akan dibahas pula masalah-masalah kelangsungan hidup manusia serta tata aturan yang sesuai dengan hukum ekonomi, terutama ekonomi Islam.

Dalam hukum Islam¹, masalah-masalah yang berkaitan dengan ekonomi tidak akan lepas dengan muamalah (Hukum yang mengatur hubungan antar manusia). Islam sebenarnya telah banyak menjelaskan tentang prinsip muamalah dengan jelas, seperti firman Allah SWT dalam Q.S Al Maidah : 1



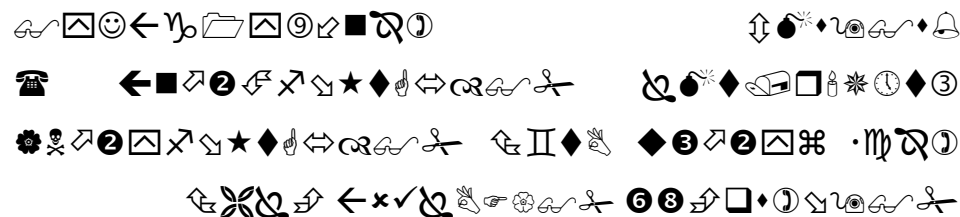
Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu².....”

¹ Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama islam. Lihat Mohammad daud Ali, *Hukum Islam : Pengantar Ilmu Hukum dan Tata hukum Islam di Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 42

² Aqad (perjanjian) mencakup: janji prasetia hamba kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya. Lihat Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.156

Ayat di atas menjelaskan dengan sangat jelas tentang kebebasan berkontrak dimana Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk memenuhi segala akad/perjanjian yang telah dibuatnya baik itu akad dia dengan Allah SWT ataupun akad antara dia dengan sesamanya.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat dengan menerima upah / imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam ajaran Islam masalah ketenagakerjaan dalam Al-Quran maupun As-Sunnah tidak terdapat Surat khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja. Meskipun begitu tidak sedikit ayat yang menjadi dasar pelaksanaan perburuhan dalam Islam. Diantaranya Firman Allah SWT dalam Q.S Al Qashash : 26



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".³*

Dalam Islam dibenarkan adanya penggunaan jasa pekerja / buruh⁴. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh

³ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.613

⁴ Hamzah Ya'kub, *Kode Etik Dagang*, Bandung : Diponegoro, 1984, hlm.325

dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasi / menampakkan arti dirinya hamba Allah yang harus menundukkan diri dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoiru Ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sebagai manifestasi dari penghambaan diri kepada Allah dan ibadah karenaNya⁵. Selain itu banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, karena terbatasnya tenaga dan keterampilan. Misalnya, mengelola rumah sakit dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dalam keadaan ini orang atau lembaga pasti menyewa tenaga / buruh yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut.

Dalam konteks Islam, sewa-menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga *Ijarah*⁶. *Ijarah* sah apabila kedua belah pihak melakukan dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan menurut kriteria syara', yang mana manfaat merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram⁷. Selain itu *ijarah* sah apabila terpenuhi syarat dan rukunnya.

Perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Apabila masing-masing pihak menjalankan perjanjian kerja dengan

⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002, hlm.25

⁶ *Ijarah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti *al iwadl* (ganti). Menurut bahasa *Ijarah* merupakan nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', *ijarah* merupakan akad kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja, dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan pergantian yang jelas. Lihat Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Jakarta : Rineka Cipta, 2001, 422.

⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah jilid 4*, Jakarta : Pundi Aksara, 2004 hlm. 83

baik sesuai kesepakatan bersama, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha akan berjalan seimbang.

Dari uraian di atas dan sebagaimana saran dari Disnakertran bahwa RB. Baitul Hikmah Gemuh selama 12 tahun berdiri belum membuat Laporan Tahunan sebagaimana mestinya, selain itu dalam misinya RB. Baitul Hikmah Gemuh juga menjadikan Islam sebagai motivasi dan landasan aktifitasnya, disini peneliti berusaha untuk melihat / menganalisis sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh, apakah Perjanjian Kerja yang dilaksanakan sudah sesuai dengan Hukum Islam dan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah Sistem Perjanjian Kerja yang dilaksanakan di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

Agar fokus penelitian diatas terjawab secara tepat, maka penulis mengemukakan beberapa permasalahan yang memerlukan pembahasan lebih dalam. Adapun permasalahan yang akan penulis jawab adalah :

1. Bagaimana Sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh?
2. Apakah Sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh sudah sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan suatu pengetahuan baru di bidang ilmu sosial hukum Islam terutama muamalah yang semakin hari semakin bertambah pula masalah-masalah yang ditimbulkan, sehingga dibutuhkan ilmu baru pula untuk menjawab, serta sebagai jawaban yang jelas dari permasalahan di atas yaitu :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Sistem Perjanjian di RB. Baitul Hikmah Gemuh.
2. Untuk Mengetahui Apakah Sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh sudah sesuai dengan Undang-undang dan Hukum Islam.

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai sumbangan terhadap ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu Hukum Islam pada khususnya, terutama pada ruang lingkup Fakultas Syariah;
2. Memberikan pemahaman dan penyadaran kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan aktifitas ekonomi Islam untuk lebih menyelaraskan sistem perjanjian kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan konsep yang sesuai dengan hukum Islam dalam upaya melaksanakan sistem ekonomi serta melindungi hak-hak pelaku ekonomi.

D. Telaah Pustaka

Berdasarkan hasil studi lapangan tentang tenaga kerja sebenarnya sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu baik yang berbentuk skripsi, tesis, disertasi dan penelitian-penelitian lainnya. Diantaranya hasil penelitian perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

Skripsi karya Arini Milatin Niswah yang membahas tentang Eksistensi Outsourcing dalam Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 64-65 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dalam skripsi ini, arini lebih menitik beratkan skripsinya pada sistem rekrutmen tenaga kerja outsourcing berdasarkan pasal 64-65 UU No.13 Tahun 2003 dan Eksistensi outsourcing dalam rekrutment tenaga kerja menurut pasal 64-65 UU No.13 Tahun 2003. Ketentuan Outsourcing tercantum dalam pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam prakteknya sering disalahgunakan. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi merasa aman jika buruh yang di outsourcing adalah buruhnya jasa pekerja sehingga yang bertanggung jawab terhadap buruh tersebut adalah perusahaan jasa pekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan outsourcing sering disalahgunakan dan menjadikan praktek ini hampir sama dengan perbudakan modern yang mengarah pada *Human Trafficking*⁸.

Kemudian Skripsi karya Siti Ainur yang membahas tentang “Tinjauan Hukum Islam tentang Perlindungan Tenaga Kerja Anak (Studi Analisis Pasal 68-75 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam skripsi ini

⁸ Arini Milatin Niswah, “Eksistensi Outsourcing dalam Rekrutmen Tenaga Kerja (Studi Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, Fakultas Hukum Islam IAIN Walisongo, Semarang, 2008.

ainur lebih menitikberatkan pada perlindungan terhadap anak. Bahwa anak berhak mencari dan mendapatkan pekerjaan karena anak mempunyai hak untuk bekerja, dan hak-hak itu harus dijamin melalui peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga anak terhindar dari eksploitasi. Selama tenaga kerja anak bekerja maka dia wajib mendapatkan perlindungan, seperti perlindungan jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tersebut bermaksud untuk menghindari terjadinya eksploitasi terhadap anak⁹.

Kemudian dalam skripsi Istiqomah yang membahas tentang “Analisis Hukum Islam tentang Perjanjian Kerja di PT.Sandi Furni Semarang (Studi Kasus Pemutusan Hubungan kerja Sepihak di PT.Sandi Furni Semarang). Dalam skripsi ini Istiqomah lebih menitikberatkan pada pemutusan hubungan kerja sepihak, dimana dalam pelaksanaan perjanjian kerja salah satu pihak (pemberi kerja) tidak memenuhi kewajibannya (memberi upah layak), sehingga dari beberapa karyawan yang masih bekerja hanya mampu menerima kebijakan yang ada dari pada menuntut malah akan dikeluarkan tanpa pesangon¹⁰.

Penelitian-penelitian di atas sama dengan yang penulis laksanakan, yakni bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang mana secara tertulis menyatakan menjamin segala hak tenaga kerja / karyawannya. Sesuai saran dari Disnakertrans kota Kendal, yang mana selama 12 tahun

⁹ Siti Ainur, “ Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Anak (Studi Analisis Pasal 68-75 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Fakultas Hukum Islam IAIN Walisongo, Semarang, 2003.

¹⁰ Istiqomah, “ Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja (Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT.Sandi Furni Semarang), Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang, 2009.

berdirinya RB. Baitul Hikmah Gemuh belum pernah membuat laporan tahunan sebagaimana mestinya dan dalam Misinya menjadikan Islam sebagai Motivasi dan Landasan Aktifitasnya, disini peneliti berusaha untuk melihat/menganalisis sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh, apakah Perjanjian Kerja yang dilaksanakan sudah sesuai dengan Hukum Islam dan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penulisan

Metode Penelitian yaitu menjelaskan mengenai cara, prosedur atau proses penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) mengenai suatu masalah dimana peneliti turun langsung atau berada dilapangan, atau lingkungan penelitian¹¹. Dalam hal ini yang menjadi penelitian adalah di RB. Baitul Hikmah Gemuh. Dengan fokus penelitian adalah Sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh¹². Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kasus yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan

¹¹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Raja Grafindo Press, 1995, hlm. 18.

¹² Suaharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, Cet.ke-12, 2002, hlm.107

mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu¹³.

Adapun sumber data tersebut terdiri dari :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli (tidak melalui media perantara)¹⁴ yaitu data dari RB. Baitul Hikmah Gemuh. Kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku manusia merupakan data utama atau data primer dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh data sumbernya langsung, diamati dan dicatat secara langsung, seperti wawancara dengan karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh (direktur, personalia, 2 orang apoteker RB, dr. Gizi, bagian Loundry, 2 orang perawat, bagian laboratorium) dan dokumentasi yang berupa Surat Perjanjian Kerja, Surat Izin Rumah Bersalin, Surat Izin Balai Pengobatan, AD ART, dan Profil RB. Baitul Hikmah Gemuh.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya, seperti data dari kepustakaan, buku, dokumen dan lain sebagainya yang berhubungan dengan Sistem Perjanjian Kerja dan Hubungan kerja¹⁵.

3. Metode Pengumpulan Data

¹³ Ibid, hlm.120

¹⁴ Nur Indriantoro, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE, 1999, hlm.147

¹⁵ Saefudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet.ke-1, 1998, hlm.91

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah untuk mendapatkan data dari obyek yang diteliti sebelum membuat kesimpulan akhir dari suatu penelitian yang dilakukan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan sebagian metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan informasi atau data.

Sedangkan dalam buku prosedur penelitian dijelaskan bahwa :

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaan metode dokumentasi ini, penulis menyelidiki benda-benda tertulis. Dalam pelaksanaan metode ini peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya¹⁶.

Maka didalam menggunakan metode ini peneliti mencatat benda-benda tertulis yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Maka dalam hal ini peneliti meneliti dokumen-dokumen dari RB. Baitul Hikmah Gemuh khususnya dokumen yang berkaitan dengan perjanjian kerja (seperti Perjanjian Kerja, SOP Cuti, AD ART Yayasan, Surat Izin Rumah Bersalin, Surat Izin Balai Pengobatan) dan mentransfer berbagai catatan masukan dari RB. Baitul Hikmah Gemuh (seperti besarnya gaji karyawan, hak cuti tiap karyawan dan syarat pengambilan gaji).

b. Wawancara

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Op.cit*, hlm.131

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu¹⁷.

Metode wawancara ini merupakan satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab lisan atau diistilahkan dengan wawancara lisan (kuesioner lisan) oleh penanya (pewawancara) dengan orang yang ditanya (diwawancarai).

Dalam pelaksanaan metode wawancara ini, penanya menggunakan wawancara bebas, artinya dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja yang terkait dengan data apa yang diperlukan dan dikumpulkan¹⁸. Disini penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan RB. Baitul Hikmah (personalia dan perawat) mengenai isi perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh, sehingga dapat diketahui apakah isi perjanjian tersebut sesuai dengan pelaksanaannya.

Teknik wawancara dilakukan secara terbuka dan mendalam untuk memberikan kesempatan kepada beberapa karyawan RB. Baitul Hikmah (personalia dan perawat) untuk menjawab bebas. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan yang belum didapat pada dokumentasi dan untuk mendapatkan pengertian serta penjelasan mendalam tentang aturan pelaksanaan Perjanjian kerja di

¹⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, hlm.185

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*, hlm.127

RB. Baitul Hikmah, seperti besarnya upah, Cuti, izin tidak masuk kerja dan pemutusan hubungan kerja.

4. Metode Analisis Data

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sistem perjanjian kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh sudah sesuai dengan Undang-undang dan Hukum Islam. Maka pendekatan yang dianggap cocok dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif analitik. Maksudnya adalah proses analisis yang akan didasarkan pada kaidah deskriptif dan kaidah kualitatif. Kaidah deskriptif adalah proses analisis terhadap seluruh data yang telah didapatkan dan dianalisis kemudian disajikan secara keseluruhan. Sedangkan kaidah kualitatif adalah proses analisis tersebut ditujukan untuk mengembangkan teori dengan jalan membandingkan teori dengan tujuan untuk menemukan teori baru yang dapat berupa penguatan terhadap teori lama, maupun melemahkan teori yang telah ada tanpa menggunakan rumusan statistik¹⁹.

Jadi analisis data deskriptif kualitatif adalah analisis data yang dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh untuk mengembangkan dan menemukan teori, kemudian hasil analisis tersebut disajikan secara keseluruhan tanpa menggunakan rumusan statistik.

Adapun cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisa data dalam hal ini, yaitu dengan menggunakan pola pikir induktif, yaitu

¹⁹ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung : CV. Pustaka Setia, 2002, hlm.

berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisa sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan. Kemudian dianalisa dengan teori yang ada, selanjutnya akan diketahui bagaimana sistem Perjanjian Kerja di RB Baitul Hikmah Kendal, apakah isi dan pelaksanaan Perjanjian Kerja tersebut sesuai dengan Hukum Islam.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah gambaran yang jelas dan mudah dalam memahami tulisan ini, maka penulis membagi kedalam tiga bagian yaitu:

Bagian awal yang isinya meliputi halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi.

Bagian isi yang merupakan bagian utama dari penulisan ini. Bagian ini terdiri dari lima bab dengan penjelasan sebagai berikut :

Bab I yakni Pendahuluan yang isinya meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II yakni Konsep Dasar Perjanjian Kerja. Pada bab ini berisi dua sub bab yakni sub bab pertama adalah Konsep Dasar Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam, yang meliputi pengertian *Ijarah*, dasar hukum *Ijarah*, syarat dan rukun *Ijarah*, pembatalan dan berakhirnya perjanjian kerja dalam Islam. Sub bab kedua yaitu Konsep Dasar Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang,

yang meliputi pengertian perjanjian kerja, Unsur-unsur Perjanjian Kerja, Isi Perjanjian Kerja, Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Bab III Sistem Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh. Bab ini berisi dua sub bab yakni sub bab pertama adalah Profil RB. Baitul Hikmah, yang meliputi Sejarah Berdirinya RB. Baitul Hikmah, Visi dan Misi RB. Baitul Hikmah, dan Struktur Kepengurusan RB. Baitul Hikmah. Sedangkan sub bab kedua adalah Gambaran umum tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

Bab IV yakni Analisis Analisis Hukum Islam Tentang Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh. Bab ini mencakup Analisis Hukum tentang Aturan Pelaksanaan dan Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh; dan Analisis Hukum Islam tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh.

Bab V yakni Penutup yang isinya meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

Sedangkan bagian yang terakhir adalah bagian akhir yang isinya meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran dan biografi penulis.