

**ANALISIS KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN ALFAMART
KAPTEN CEK SYECH PALEMBANG MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**



**Oleh:
MUARRIF ASYRAF UMAR
Nim 12190125**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG
2016**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : ANALISIS KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN
ALFAMART KAPTEN CEK SYECH MENURUT
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
Ditulis oleh : Muarrif Asyraf Umar
NIM : 12190125

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

Palembang, 2016

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

IBU MENGAJARKANKU TENTANG KEHIDUPAN

AYAH MENGAJARKANKU TENTANG PENGORBANAN

JALANI HIDUP SEBAIK MUNGKIN

KARENA HIDUP ADALAH FILM TERBAIK SEPANJANG MASA

-MuarrifAsyrafUmar-

Skripsi ini didedikasikan untuk :

- 1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa yang terbaik.**
- 2. Seseorang yang memberikan semangat untuk kuliah.**
- 3. Sahabatku dalam proses pencairan pengetahuan.**
- 4. Almamater sebagai taman ilmu dan pengalaman hidup.**
- 5. Mereka yang membangun untuk bangsa.**

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Kontrak Kerja Pada Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang Menurut Perspektif Ekonomi Islam”**. Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermanfaat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada iman dan Islam.

Selanjutnya dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan banyak terimakasih dalam proses penulisan hingga penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

3. Mismiwati, S.E., M.H.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Ulil Amri, Lc., M.H.I dan Ibu Aziz Septiatin, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Drs. M. Dzulfikriddin, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama penulis menyelesaikan perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan banyak ilmunya kepada penulis, beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
7. Kedua orang tua saya, Drs Umar S dan Fatimah Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan telah memberikan dorongan semangat serta banyak membantu secara moril dan material, mungkin belum cukup untuk membalas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini, kalian berdua adalah motivator terbaik dalam hidup dan selalu senantiasa mendoa'akan saya yang terbaik.
8. Kedua saudari saya, Sittahul Qoniah Umar, S.Pd.I. dan Khaula Lutfia Fariha dan segenap keluarga besar penulis, terimakasih atas dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada penulis.

9. Seseorang yang telah memotivasi saya selama ini, Riska Ananda yang telah memberi dukungan, semangat dan lain sebagainya, dan juga selalu senantiasa mendoa'akan saya yang terbaik.
10. Sahabat-sahabat saya, Bhumjutaki, Bismillah FC, dan yang lainnya yang tidak bisa ditulis satu persatu, terimakasih atas waktu yang telah diluangkan dan seluruh sumbangsihnya selama ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan Ekonomi Islam angkatan 2012 khususnya Ekonomi Islam 4 UIN Raden Fatah Palembang.

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, Aamiin yaa robbal 'alamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Oktober 2016

Penulis

Muarrif Asyraf Umar
NIM 12190125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii

BABI PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Telaah Pustaka	6
E. Kerangka Teori	13
F. Metode Penelitian	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Metode Pengumpulan Data.....	17
3. Lokasi Penelitian	18
4. Sumber Data.....	18
G. Teknik Analisis Data.....	19
H. Sistematika Penulisan	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Perjanjian dan Kontrak Kerja	22
1. Definisi Perjanjian dan Kontrak Kerja	22
2. Perjanjian Kerja	24
3. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja	25
4. Kewajiban dan Hak-hak Pekerja.....	26
5. Penentuan Upah Kerja.....	27
6. Upah Minimum Tenaga Kerja	28
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	28

B. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja	30
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	32
2. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	34
3. Sifat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)	35
4. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	36
5. Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	36
C. Pengertian Tenaga Kerja	37
D. Ijarah	38
1. Definisi Ijarah	38
2. Dasar Hukum Ijarah	40
3. Rukun Ijarah	40
4. Syarat Ijarah.....	41
5. Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah	43

BABIII DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

A. Setting Penelitian	45
B. Keadaan Geografis.....	45
C. Demografis	45
D. Sejarah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Palembang	46
E. Visi dan MisiPT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Palembang	47
1. Visi Alfamart	47
2. Misi Alfamart.....	47
F. Struktur Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Palembang .	47
G. Deskripsi Jabatan di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	49
1. Operational General Manager.....	49
2. Branch Manager	49
3. Deputy Branch Manager.....	49
4. Area Manager.....	49
5. Area Coordinator.....	50
6. Chief of Store.....	50
7. Assistant Chief of Store.....	51
8. Crew	51
H. Prestasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.	52

BABIV PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Kontrak Kerja Pada Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	54
i. Proses Perekrutan Pegawai di Alfamart Jalan Kapten cek Syech Palembang	54

ii.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait dengan Pemberian Upah dan Jaminan Kerja di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	56
iii.	Pemberlakuan Lembur, Libur, Cuti, dan Aturan jam Kerja di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	57
iv.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terkait dengan Pemenuhan Hak dan Kewajiban di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	58
v.	Pemberlakuan Masa Percobaan (Probation) di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Palembang.....	59
vi.	Pemberian Ganti Kerugian di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.....	60
vii.	Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Perubahan Status Menjadi Pegawai tetap) di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang	61
B.	Perpektif Ekonomi Islam Tentang Kontrak Kerja Pada Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.....	64

BABV PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	71
B.	Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabell.1	: Penelitian Terdahulu	10
----------	------------------------------	----

DAFTAR BAGAN

Bagan1.1	: Kerangka Teori.....	13
Bagan 3.1	: Struktur Organisasi Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.....	48
Bagan 4.1	: Proses Perekrutan Pegawai Alfamart.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran dan inflasi adalah dua masalah ekonomi utama yang dihadapi setiap masyarakat. Kedua masalah ekonomi itu dapat mewujudkan beberapa efek buruk yang bersifat ekonomi, politik dan sosial. Untuk menghindari berbagai efek buruk yang mungkin timbul, berbagai kebijakan ekonomi perlu dijalankan.¹Data pengangguran di Indonesia pada bulan Februari 2015 telah mencapai 7,4 juta jiwa.²

Untuk menekan angka pengangguran hingga nol merupakan hal yang tidak mungkin. Namun bukan berarti pengangguran tidak dapat dikurangi. Pengangguran dapat dikurangi dengan cara menambah lapangan kerja. Luasnya lapangan pekerjaan tersebut akan menimbulkan berbagai kerjasama antara pengusaha dan pekerja. Konsekuensi logis dari suatu kerjasama adalah adanya perjanjian kerja. Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja sistem kontrak dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).³

Merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan

¹Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi: Teori Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 327.

²<http://bps.go.id/brs/view/id/1139/keadaan-ketenagakerjaan-februari-2015> (diakses, 20 juli 2015)

³Elfiani, Januari-Juni 2013, “*Problematika Yuridis Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*”, Jurnal Islam Al-Hurriyah Vol. 14, No. 1, hlm. 83.

kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).Tenaga kerja terdiri dari dua macam yaitu tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap. Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan.

Masa kontrak tersebut sangat menentukan bagaimana kelanjutan karyawan untuk masa selanjutnya, jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas maka bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun jika kinerja karyawan tersebut jelek dan tidak optimal, maka karyawan tersebut dapat dipecat.

Praktek kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) bukanlah hal baru dalam dunia kerja di Indonesia. Sejak pengesahan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan praktek kerja kontrak (*outsourcing*) semakin marak di Indonesia. Lahirnya Undang-Undang ini memberikan peluang kepada perusahaan di Indonesia untuk mengadopsi fleksibilitas pasar tenaga kerja yang memungkinkan terjadinya praktek kontrak (*outsourcing*) tenaga kerja.⁴

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia dan sistem penjualannya dengan cara *retail* (eceran).Gerai ini umumnya menjual berbagai produk

⁴ Mekalita Januarin, “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. BTN Syariah cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah “,*skripsi*, (Palembang: Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah, 2014), hlm. 2.

makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya.⁵ Nama toko yang diambil yaitu Alfamart Kapten Cek Syech. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang (Alfamart Kapten Cek Syech Palembang) merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja kontrak untuk membantu kegiatan operasional perusahaan. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini juga Pernah terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia pada tahun 2011.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang memperkerjakan karyawan-karyawannya sebelum menjadi karyawan tetap. Terlebih dahulu karyawan-karyawan yang telah direkrut harus melalui proses menjadi tenaga kerja kontrak terlebih dahulu dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, agar perusahaan dapat melihat terlebih dahulu kinerja pada karyawan yang telah direkrut sesuai dengan keahlian bidang masing-masing selama masa kontrak berjalan.

Sebagai salah satu data yang saya dapat dari salah seorang karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang, apabila karyawan kontrak kerja tersebut mampu memperlihatkan kinerja yang baik di mata perusahaan, maka kontrak kerja akan diperpanjang selama satu kali lagi sehingga akan menjadi karyawan tetap. Perusahaan menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan bidang

⁵<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Alfamart> (diakses, 30 juli 2015)

keahlianmasing-masing karyawan.⁶ Selain itu PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pernah terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia tahun 2011.

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, tidak adanya pengamanan kerja serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Dalam hal ini penerapan kerja dengan sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam perspektif ekonomi Islam agar tidak ada lagi pihak-pihak yang merasa dirugikan.

Ekonomi Islam menganjurkan bahwa semua kontrak haruslah dinyatakan secara hitam atas putih dan segala yang berhubungan dengan hak dan kewajiban masing-masing dituangkan di dalam kontrak tersebut untuk mencegah timbulnya perselisihan di masa yang akan datang.⁷ Tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia.⁸ Hubungan antara ekonomi Islam dengan kontrak kerja dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur syariah dalam mencapai kebaikan. Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja inti namun juga terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak karena tidak jarang pegawai kontrak (*outsourcing*) memberikan kontribusi yang banyak bagi perusahaan.

⁶ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang (tanggal 24 April 2016 pukul 12.30 wiib)

⁷ Muhammad sharif, *sistem ekonomi islam: prinsip dasar*, (Jakarta: penerbit kencana prenadamedia group, 2012), hlm. 199.

⁸ Ika yunia fauziah, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm.12.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melihat lebih lanjut bagaimana perjanjian kontrak kerja Alfamart Kapten Cek Syech Palembang dilihat dari perspektif Ekonomi Islam, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KONTRAK KERJA PADA KARYAWAN ALFAMART KAPTEN CEK SYECH PALEMBANG MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan sistem kontrak kerja pada karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang?
2. Bagaimana menurut perspektif ekonomi Islam tentang kontrak kerja pada karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penerapan sistem kontrak kerja pada karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana menurut perspektif Ekonomi Islam tentang kontrak kerja pada Alfamart Kaptren Cek Syech Palembang.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu bagi perguruan tinggi.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bahasan kontrak kerja pada karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang menurut perspektif Ekonomi Islam.
- c. Semoga hasil penelitian ini dapat membantu dalam menambah wawasan dan referensi keilmuan mengenai kontrak kerja.

D. Telaah Pustaka

Dalam Kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan dengan relavan dengan penelitian terdahulu, penelitian terdahulu yang digunakan peneliti yang berkaitan dengan pokok permasalahan terdiri dari.

Meka Lita Januarin (2014), judul “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*outsourcing*) Karyawan PT. BTN syariah cabang Palembang ditinjau dari konsep *maqashid syariah*”. Hasil penelitian Perlindungan terhadap jiwa belum sepenuhnya terpenuhi, PT. BTN Syariah Cabang Palembang dalam hal pemberian upah/gaji terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) namun upah karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut jumlahnya berbeda dengan pekerja tetap dan jumlahnya cenderung lebih kecil dari gaji karyawan tetap.⁹

Rudi Sugiarto (2010), judul ”Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Permata Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Hasil penelitian praktek yang di berlakukan pada PT. Permata Indonesia telah memenuhi aspek-aspek syariah Islam antara lain ditinjau dari perjanjian kerjanya, dan

⁹ Meka Lita Januarin, “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. BTN Syariah cabang Palembang Ditinjau dari Konsep *Maqashid Syariah* “, *skripsi*, (Palembang: Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah, 2014), Hlm. 56.

tenaga kerja *outsourcing* telah diberikan kejelasan baik dari aspek bentuk, jenis kerja, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan.¹⁰

Fithriyyati Choliliyya (2013), judul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”. Hasil penelitian perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT. Pesona Cipta Yogyakarta dan pekerjanya tergolong akad fasid, dimana rukun dan syarat adanya akad telah terpenuhi namun syarat keabsahan akad ada yang tidak terpenuhi. Sedangkan dalam pelaksanaan akadnya masih ada hak dan kewajiban yang belum terpenuhi.¹¹

Ariful Fahmi (2010), judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Unigraha Hotel Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Hasil penelitian hambatan yang terjadi dalam perjanjian kerja waktu tertentu adalah sering terjadinya perselisihan antara para karyawan dengan pihak manajemen hotel, baik itu perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Tidak ada pihak yang mampu menjembatani guna memperjuangkan kepentingan pekerja supaya diperlakukan adil oleh manajemen hotel.¹²

¹⁰ Rudi Sugiarto, “sistem pengupahan *outsourcing* pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif Ekonomi Islam”, *skripsi*, (Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2010), repository.uinjkt.ac.id

¹¹ Fithriyyati Choliliyya, “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2013), hlm. 58. Eprints.walisongo.ac.id

¹² Ariful Fahmi, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Unigraha Hotel Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, (Pekanbaru: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, 2010), hlm. 82. Digilib.uir.ac.id

Aditya Aprinky Heriansyah (2014), judul “Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram”. Hasil penelitian dalam pelaksanaan perlindungan kerja khususnya dalam hal keselamatan kerja dan waktu kerja, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram telah memberikan dua bentuk perlindungan yaitu melaksanakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan JK (Jaminan Kematian).¹³

Barzah Latupono (2011), judul “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak di Kota Ambon”. Hasil penelitian secara moral semua Negara dituntut untuk menghormati, menegakkan dan melindungi hak pekerja kontrak. Salah satu bentuk hak asasi pekerja kontrak adalah jaminan untuk melindungi sesuai dengan nilai-nilai agama dan kemanusiaan serta Pancasila dan tujuan Negara yang tercantum UUD 1945. Tetapi sampai detik ini hak-hak asasi pekerja kontrak belum bisa diterapkan terhadap kasus-kasus yang terjadi pada pekerja kontrak khususnya di Maluku.¹⁴

Alexander Ingai (2007), judul “Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Outsourcing di Bank CIMB Niaga Samarinda Dengan PT. Prime Resourch”. Hasil penelitian PT. Prime Resourch hanya menunggu dan mencari langsung tenaga kerja yang dibutuhkan bank CIMB Niaga dan PT. Prime Resourch hanya membuat

¹³Aditya Aprinky Heriansyah, “Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram”, *Skripsi*, (Mataram: Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2014), hlm. 17.

¹⁴ Barzah Latupono, ” Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak di Kota Ambon”, *jurnal sasi*, Vol. 17 No 3. Ejournal.unpatti.ac.id

kontrak saja, tanpa mereka yang harus memilah-milah tenaga kerja sesuai dengan klasifikasi yang dicari oleh bank CIMB Niaga.¹⁵

Soesilo Nugroho Oetomo (2013), judul “Kajian Tentang Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur”. Hasil penelitian Kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur selama ini dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan adalah cukup baik dimana dengan keadaan hasil kerjanya cukup baik namun sering kali tidak memiliki waktu kerja yang cukup dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan, sedangkan jumlah pemenuhan kuota dalam beberapa daerah masih terbatas sehingga kadang kala para TK2D saling mengisi satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya.¹⁶

Endah Pujiastuti (2010), judul “Perjanjian Kerja dalam Kontrak Kerja *Outsourcing* (suatu kajian normatif)”. Hasil penelitian bahwa kesepakatan kedua belah pada perjanjian kerja yang dibuat antara PT Emesha Duaribu, PT Rizqu maupun PT Multi Bangun Abadi dengan pekerja dituangkan dalam bentuk khausul-khausul yang ada dalam perjanjian kerja masing-masing.¹⁷

Lady Diana (2011), judul “Kajian Yuridis Perlindungan Pekerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja di PT. Shandy Putra Makmur”. Hasil

¹⁵ Alexander Ingai, “Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Outsourcing di Bank CIMB Niaga Samarinda Dengan PT. Prime Resourch”, *Jurnal Beraja Niti*, Vol 2, No 7. E-journal.fhunmul.ac.id/index.php/beraja/article/view/110

¹⁶ Soesilo Nugroho Oetomo, “Kajian Tentang Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur”, *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1 (2): 564-575

¹⁷ Endah Pujiastuti, “Perjanjian Kerja dalam Kontrak Kerja *Outsourcing* (suatu kajian normatif)”, Laporan Penelitian Vol. 1 No.332 halaman 1-57 <http://journal.usm.ac.id/jurnal/laporan-penelitian/670/detail/>. (diakses, 17 september 2015)

penelitian jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan hak-hak pekerja sudah mendapatkan perlindungan hukum di perusahaan jasa PT. Shandy Putra Makmur.¹⁸

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul /Sumber	Perbedaan		Persamaan
		Peneliti	Penulis	
1	Meka Lita Januarin/2014/Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (<i>outsourcing</i>) Karyawan PT. BTN syariah cabang Palembang ditinjau dari konsep <i>maqashid syariah</i> /Skripsi.	Peninjauan dalam konsep <i>maqashid syariah</i> . Objek penelitian di Bank BTN Syariah Palembang.	Peninjauan dalam perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di Alfamart	Pembahasan mengenai kontrak kerja. menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.
2	Rudi Sugiarto/2010/Sistem Pengupahan Outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif Ekonomi Islam/Skripsi.	Pembahasan mengenai sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di PT. Permata Indonesia.	Pembahasan mengenai kontrak kerja dalam ekonomi Islam. Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai upah menurut Perspektif Ekonomi Islam. Teknik Analisis data berupa deskriptif kualitatif.
3	Fithriyyati Choliliyya /2013/Tinjauan	Objek penelitian di PT. Pesona	Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek	Pembahasan mengenai perjanjian kerja. Teknik

¹⁸ Lady Diana, "Kajian Yuridis Perlindungan Pekerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja di PT. Shandy Putra Makmur", *Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011), hlm 80.

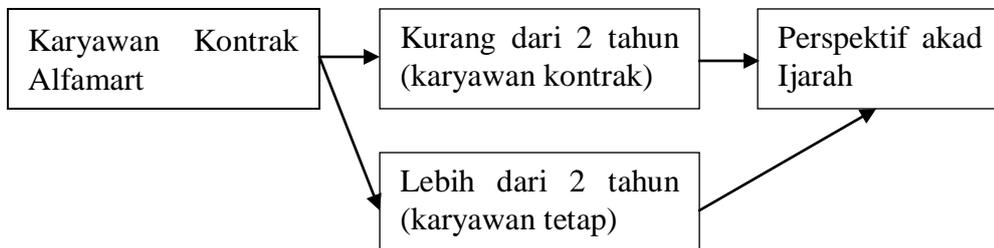
	Hukum Islam dan Hukum positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta/Skripsi.	Cipta Yogyakarta.	Syech.	pengumpulan data utama berupa wawancara
4	Ariful Fahmi /2010/Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Unigraha Hotel Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan/Skripsi.	Pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Objek penelitian di Hotel Pangkalan Kerinci	Pembahasan mengenai kontrak kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban karyawan.
5	Aditya Aprinky Heriansyah /2014/Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Mataram/Skripsi.	Pembahasan mengenai pelaksanaan perlindungan kerja. Objek penelitian yang digunakan adalah dinas pemadam kebakaran kota Mataram.	Pembahasan mengenai kontrak kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai pekerja kontrak.
6	Barzah Latupono/2011/Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia	Pembahasan mengenai kasus-kasus yang terjadi	Pembahasan mengenai kontrak kerja menurut	Pembahasan mengenai pekerja kontrak.

	Terhadap Pekerja Kontrak di Kota Ambon/Jurnal.	pada pekerja kontrak di Maluku.	perspektif ekonomi Islam.	
7	Alexander Ingai/2007/Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Tenaga Kerja Outsourcing di Bank CIMB Niaga Samarinda Dengan PT. Prime Resourch/Jurnal.	Pembahasan mengenai tinjauan hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja. Objek penelitian diPT. Prime Resourch dan bank CIMB Niaga Samarinda.	Pembahasan mengenai kontrak kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja.
8	Soesilo Nugroho Oetomo/2013/Kajian Tentang Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur	Objek penelitian yang digunakan adalah dinas pendidikan kabupaten Kutai Timur.	Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai tenaga kerja kontrak. Teknik Analisis data berupa deskriptif kualitatif.
9	Endah Pujiastuti/2010/Perjanjian Kerja dalam Kontrak Kerja <i>Outsourcing</i> suatu kajian normatif/Jurnal.	Objek yang digunakan adalah antara PT Emesha Duaribu, PT Rizqu Berkah maupun PT Multi Bangun Abadi	Objek penelitian di Alfamart Kapten Cek Syech.	Pembahasan mengenai perjanjian kerja. Teknik Analisis data berupa deskriptif kualitatif.
10	Lady Diana/2011/Kajian Yuridis Perlindungan Pekerja Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja di PT.	Pembahasan mengenai kajian perlindungan pekerja. Objek penelitian yang	Pembahasan mengenai kontrak kerja menurut perspektif ekonomi Islam. Objek penelitian di	Pembahasan mengenai hak dan kewajiban pekerja kontrak.

	Shandy Putra Makmur/Jurnal.	digunakan PT. Shandy Putra Makmur.	Alfamart Kapten Cek Syech.	
--	--------------------------------	---	----------------------------------	--

E. Kerangka Teori

Bagan 1.1
Kerangka Teori



Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech yang telah direkrut berstatus kontrak dan terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Undang-undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun.¹⁹

Masa kontrak tersebut sangat menentukan bagaimana kelanjutan karyawan untuk masa selanjutnya. Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech yang masa kerjanya kurang dari 2 tahun bersifat kontrak, jika dalam masa kontrak, karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara

¹⁹Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm 52.

optimal dalam menjalankan tugas maka kontraknya akan diperpanjang atau diputuskan menjadi karyawan tetap, namun jika kinerja karyawan tersebut tidak optimal maka kontraknya tidak akan diperpanjang.²⁰

Karyawan kontrak Alfamart Kapten Cek Syech yang masa kerjanya lebih dari 2 tahun membutuhkan yang cukup lama waktu untuk menjadi diangkat karyawan tetap. Perpanjangan kontrak tersebut tidak memastikan bahwa pegawai kontrak Alfamart tersebut akan ditetapkan menjadi karyawan tetap.²¹

Analisis kontrak kerja ini perlu dilakukan peninjauan menurut perspektif Ekonomi Islam. Unsur-unsur yang harus ada dalam kontrak menurut hukum Islam yaitu adanya pertalian ijab kabul yang dilakukan oleh para pihak yang melakukan kontrak. Ijab dilakukan oleh para pihak yang akan melakukan sesuatu, sedangkan kabul adalah pernyataan menerima atau menyetujui kehendak yang telah dilakukan oleh pihak pertama.

Selanjutnya, kontrak yang dilakukan itu harus dibenarkan oleh syariat Islam dan tidak boleh dilakukan kontrak terhadap hal-hal yang dilarang oleh Allah SWT. disamping itu setiap kontrak yang dilakukan harus mempunyai akibat hukum terhadap objeknya dan harus memberikan konsekuensi hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak.²²

²⁰Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. 15 April 2016

²¹Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. 15 April 2016

²²Abdul manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta : Kencana Prenada Media, 2012), hlm. 74

Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-Twadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-ajru/upah*. Adapun secara terminologi, para ulama *fiqh* berbeda pendapatnya, antara lain

Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan cara penggantian.

Menurut Ulama Syafi'iyah *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu²³

Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al'Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*.²⁴

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberi upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaludin A.

²³ Abdul rahman ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010) hlm. 277

²⁴ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Jilid II, hlm. 216.

Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* adalah sewa-menyewa.²⁵

Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.²⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Dalam metode penelitian ini akan diuraikan jenis penelitian, metode pengumpulan data, lokasi penelitian, sumber data dan metode analisis data:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara *holistik*, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa.²⁷ Dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang bagaimanapenerapan sistem kontrak kerjasama

²⁵Hendri Suhendi, *Fiqh Muamala*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hlm. 113

²⁶Abdul rahman ghazaly, *Fiqh Muamalat* hlm. 278

²⁷Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010), hlm. 6

karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang dalam perspektif Ekonomi Islam.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk menjawab masalah penelitian, diperlukan data yang akurat di lapangan Metode yang digunakan harus sesuai dengan obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian lapangan ini, penulis menggunakan beberapa metode:

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah interaksi yang di dalamnya terdapat pertukaran atau berbagi aturan, tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Dalam penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama.²⁸ Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, pewawancara (peneliti) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu, dalam memperoleh data penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan kontrak Alfamart Cek Syech Palembang.²⁹

Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan kontrak Alfamart mulai dari kepala toko, asisten kepala toko, kasir dan crew Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.

b. Metode Observasi

²⁸Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 118.

²⁹Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm.135

Metode observasi yaitu usaha-usaha mengumpulkan data dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.³⁰ Metode ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung yang bersifat fisik mengenai situasi umum Alfamart Kapten Cek Syech Palembang, yaitu untuk mengetahui letak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang, sarana dan prasarana.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah dilaksanakan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang Jalan Kapten Cek Syech No. 75 Palembang.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang berkaitan langsung dengan kajian penelitian. Pengumpulan dari data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian yang digunakan untuk pengambilan keputusan atau kesimpulan.³¹ Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu dari wawancara dengan pegawai Alfamart Kapten Cek Syech Palembang yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam

³⁰Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 2004, Cet. 2, hlm. 151.

³¹Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008), hlm. 103

bentuk publikasi.³² data sekunder hanya berupa teori dari berbagai literatur kepustakaan maupun dokumen Alfamart.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensinya, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan mengeksistensinya.³³ Dalam hal ini, metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu analisis dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul. Mempelajari, dan menelaah data yang didapat mengenai penerapan sistem kontrak kerja pada karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang. Selanjutnya dari proses analisis tersebut, penulis mengambil kesimpulan dari masalah yang bersifat umum kepada masalah yang bersifat khusus (deduktif).

H. Sistematika Penulisan

Sistematika yang dimaksud disini adalah urutan persoalan yang diterangkan dalam bentuk tulisan untuk membahas rencana penyusunan skripsi secara keseluruhan dari permulaan hingga akhir, guna menghindari

³²Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), Hlm.101

³³*Ibid.* hlm. 248.

pembahasan yang tidak terarah. Untuk itu penulisan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang pendahuluan untuk mengantar skripsi keseluruhan. Bab ini terdiri dari beberapa sub, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan mengenai teori yang terkait dengan judul pembahasan diantaranya: pengertian perjanjian dan kontrak kerja, perjanjian kerja dalam Islam, syarat sahnya perjanjian kerja, kewajiban dan hak-hak pekerja, penentuan upah kerja, upah minimum tenaga kerja, dasar hukum tentang perjanjian kerja dalam Islam, bentuk-bentuk perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, syarat sah perjanjian kerja waktu tertentu, sifat perjanjian waktu tertentu, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pengertian tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, ijarah, rukun dan syarat ijarah, teori ekonomi Islam.

BAB III : DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang Setting tempat penelitian, deskripsi geografis, deskripsi demografis, sejarah toko, dan lain-lain.

BAB IV : HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah yang dilihat dalam skripsi ini.

BAB V : PENUTUP

Mengakhiri pembahasan dengan menyimpulkan kesimpulan dan saran-saran yang bersifat membangun permasalahan diatas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perjanjian dan Kontrak Kerja

1. Definisi Perjanjian dan Kontrak Kerja

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.³⁴ Menurut Sutedi, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³⁵

Menurut Wiwoho Soedjono S, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.³⁶ Perjanjian kerja yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

³⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 225

³⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 46.

³⁶ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: 2008), hlm. 9

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁷

Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (contract or agreement) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata Indonesia, sama sajadengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.³⁸

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.³⁹ Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian

³⁷Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012), hlm. 76.

³⁸Salim, HS., *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 3.

³⁹*Ibid.* hlm. 4.

atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).⁴⁰

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sesuai dengan ketentuan undang-undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- b. Perjanjian kerja/perburuhan
- c. Perjanjian perborongan pekerjaan⁴¹

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

⁴⁰ Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm 4.

⁴¹ Suhrawardi K.Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm.163.

Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, *ajir* ini terdiri dari *ajir khas*, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*, yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi pekerjaan) disebut *musta'jir*.⁴²

Hal yang terkait dengan bekerja dan ketenagakerjaan adalah perjanjian (kontak/akad) dalam suatu pekerjaan. Alasan mengapa penting adanya perjanjian karena sebelum melakukan ikatan kerja antara kedua belah pihak haruslah adanya perjanjian/musyawarah terlebih dahulu agar tidak ada yang dirugikan. Perjanjian (akad) merupakan ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua atau beberapa pihak yang sama-sama berkeinginan mengikatkan diri.⁴³

3. Syarat Sahnya Perjanjian kerja

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah:

- a. Pekerjaan yang dijanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

⁴²*Ibid.* hlm. 164.

⁴³Muhammad sharif, *sistem ekonomi islam: prinsip dasar*, (Jakarta: penerbit kencana prenadamedia group, 2012)

- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.⁴⁴

4. Kewajiban dan Hak-hak Pekerja

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja, maka terjadilah hubungan hukum diantara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dengan timbulnya hubungan hukum di atas, akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hukum tersebut adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian

⁴⁴Suhrawardi K.Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, hlm.165

- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali yang menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan⁴⁵

5. Penentuan Upah Kerja

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam al-Quran maupun sunnah Rasul. Secara umum ketentuan al-Quran yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ

“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl (16): 90).

Apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk belaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat itu dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah menjadi bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. disebabkan pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan maka berkewajiban majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal

⁴⁵*Ibid.* hlm.166.

memberi upah yang layak.⁴⁶Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberi kerja dilarang Allah berbuat keji seperti memaksa pekerja dan melakukan penindasan.

6. Upah Minimum Tenaga Kerja

Apabila diperhatikan kecenderungan yang terjadi saat ini, para pemberi pekerjaan/pengusaha jarang memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri diatas kesengsaraan orang lain. Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, negara (pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab, kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu negara.

Untuk hal ini, kiranya perlu campur tangan pemerintah untuk mengatur ketentuan upah minimum tenaga kerja. Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah minimum tenaga kerja menurut syariat Islam didasarkan kepada asas *masalah mursalah*. Penentuan upah minimum tenaga kerja yang didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan

⁴⁶Suhrawardi K. Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, hlm.167.

kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas (bukan berdasarkan perkiraan di atas meja).⁴⁷

7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering disingkat jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit dan meninggal dunia.

Adapun ruang lingkup program jaminan kerja meliputi:

a. Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja yaitu jaminan terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan yang meliputi:

1. Biaya pengangkutan
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan
3. Biaya rehabilitasi
4. Santunan berupa uang yang meliputi santunan sementara tidak mampu bekerja, cacat sebagian untuk selamanya, cacat total untuk selamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

b. Jaminan kematian

Merupakan jaminan tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat dari kecelakaan kerja. Keluarga berhak atas jaminan kematian meliputi

⁴⁷*Ibid.* hlm.168.

1. Biaya pemakaman
 2. Santunan uang
- c. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak memungkinkan lagi baginya bekerja dalam hubungan kerja. Tenaga kerja yang demikian akan membutuhkan dana yang cukup besar sebagai modal usaha atau untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Jaminan hari tua itu dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau setelah mencapai masa kepesertaan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

- d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Yang dimaksud dengan jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan terhadap pemeliharaan kesehatan tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Hal itu tentu erat kaitannya dengan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.⁴⁸Menyangkut kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja itu ditegaskan bahwa pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

B. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur

⁴⁸ Suhrawardi K.Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*. hlm. 170.

pekerjaan, upah dan perintah.⁴⁹ Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan merugikan pekerja.

2. Perjanjian kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian

⁴⁹Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, hlm. 76

Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).⁵⁰

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵¹

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 57 tentang ketenagakerjaan menjelaskan:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dalam ayat 1 diatas maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.⁵²

⁵⁰Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2006), hlm. 3.

⁵¹Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 21.

⁵²*Ibid.* hal 22

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁵³ Menurut Payaman Simanjuntak pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁵⁴

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004, mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

⁵³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 48.

⁵⁴Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki batas maksimal jangka waktunya 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁵⁵

2. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis Pasal 57 angka 1 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.⁵⁶ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam Pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut

⁵⁵Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 24.

⁵⁶Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, hlm. 98.

sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 57 angka 2 yang berbunyi: “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

b. Tidak ada masa percobaan (*probation*)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat/ diadakan masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.⁵⁷

3. Sifat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁵⁸ Jenis pekerjaan yang berlaku dalam

⁵⁷Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*.

⁵⁸Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. hlm. 99

perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 angka 1 UU No.13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Namun dalam kenyataannya masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen.

4. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁵⁹

5. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya di atas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum adalah 3 (tiga) tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbarui (Pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pada Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor.Kep.100/MEN/VI/ 2004).

⁵⁹ Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm 22

Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itu dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun.

C. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sesudah, selama dan sesudah masa kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal I ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶⁰

Tenaga kerja sinonim dengan manusia dan merupakan faktor produksi yang amat penting. Bahkan kekayaan alam suatu negara tidak akan berguna jika tidak dimanfaatkan oleh manusianya. Islam telah menaruh perhatian yang besar terhadap tenaga kerja. al-Qur'an mengajarkan prinsip mendasar mengenai tenaga kerja:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan.” (QS. an-Najm [53]:39).

⁶⁰ Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*. hlm 2

Menurut ayat ini, tidak ada jalan yang mudah menuju kesuksesan. Jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha.⁶¹

D. Ijarah

1. Definisi Ijarah

Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-Twadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-ajru*/upah. Adapun secara terminologi, para ulama *fiqh* berbeda pendapatnya, antara lain

Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan cara penggantian.

Menurut Ulama Syafi'iyah *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu⁶²

Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al'Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seorang disebut

⁶¹ Muhammad sharif, *sistem ekonomi islam: prinsip dasar*, (Jakarta: kencana prenadamedia group, 2012)

⁶²Abdul rahman ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010) hlm. 277

Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*.⁶³

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberi upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaludin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* adalah sewa-menyewa.⁶⁴

Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.

2. Dasar Hukum Ijarah

Al-ijarah dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.⁶⁵ Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Quran, dan hadis-hadis Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama. Adapun dasar hukum tentang kebolehan *al-ijarah* sebagai berikut:

⁶³ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Jilid II, hlm. 216.

⁶⁴ Hendri Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010). hlm 113

⁶⁵ Abdul rahman ghazaly, *Fiqh Muamalat*. hlm. 278

...أَجُورَهُنَّ فَاتَوَلَّكُمْ أَرْضَعْنَهُنَّ

Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (at-Thalaq: 6)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِخَيْرَ مِمَّا سَأَلْتَنَا لَقَوِيًّا لِأَمِينٍ

Salah seorang dari wanita itu berkata, wahai bapakku ambillah ia sebagai pekerja kita, karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya (al-Qashas: 26)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”. (Hadis riwayat Ibnu Majah)

3. Rukun Ijarah

Menurut Hanafiah rukun *al-ijarah* hanya satu ijab dan qabul dari kedua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama rukun ijarah ada empat, yaitu:

1. Dua orang yang berakad
2. Shighat (ijab dan kabul)
3. Sewa atau imbalan
4. Manfaat⁶⁶

⁶⁶ Abdul rahman ghazaly, *Fiqh Muamalat*. hlm. 278

4. Syarat Ijarah

Adapun syarat-syarat *al-ijarah* sebagaimana yang ditulis Nasrun Haroen sebagai berikut:

1. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabalah disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila *ijarahnya* tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya, anak yang baru *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *al-ijarah*, hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *al-ijarah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad *al-ijarahnya* tidak sah. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S. An-Nisa:29, yang artinya :

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

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang bathil kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu.

3. Manfaat yang menjadi objek *al-ijarah* harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat

dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat itu ditangan penyewanya.

4. Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama *fiqh* sepakat, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, seseorang menyewa rumah, maka rumah itu dapat langsung diambil kuncinya dan dapat langsung boleh ia manfaatkan.
5. Objek *al-ijarah* itu sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*. Oleh sebab itu, para ulama *fiqh* sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk menyantet orang lain, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain, demikian juga tidak boleh menyewakan rumah untuk dijadikan tempat-tempat maksiat.⁶⁷
6. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa. Para ulama *fiqh* sepakat mengatakan bahwa akad sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban penyewa itu sendiri.
7. Objek *al-ijarah* itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti, rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran. Oleh sebab itu tidak boleh dilakukan akad sewa menyewa terhadap sebatang pohon yang akan

⁶⁷*Ibid.* Hlm. 279.

dimanfaatkan penyewa sebagai serana penjemur pakaian. Karena pada dasarnya akad untuk sebatang pohon bukan dimaksudkan seperti itu.

8. Upah atau sewa dal *al-ijarah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

5. Pembatalan dan Berakhirnya *al-ijarah*

Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini mengatakan bahwa akad *al-ijarah* itu bersifat mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak boleh dimanfaatkan. Akibat perbedaan pendapat ini dapat diamali dalam kasus apabila seorang meninggal dunia. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah seorang meninggal dunia maka akad *al-ijarah* batal, karena manfaat tidak boleh diwariskan. Akan tetapi, Jumhur Ulama mengatakan, bahwa manfaat itu boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-maal*). Oleh sebab itu kematian salah satu pihak yang berakad tidak membatalkan akad *al-ijarah*.⁶⁸

Selanjutnya sampai kapanakah akad *al-ijarah* itu berakhir? Menurut al-Kasani dalam kitab *al-Badaa'iu ash-Shanaa'iu*, menyatakan bahwa akad *al-ijarah* berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut:

1. Objek *al-ijarah* hilang atau musnah seperti, rumah yang disewakan terbakar atau kendaraan yang disewa hilang.
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *al-ijarah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu jasa seseorang maka orang tersebut berhak menerima upahnya.

⁶⁸*Ibid.* Hlm. 283

3. Wafatnya salah seorang yang berakad.
4. Apabilah ada uzur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait adanya utang, maka akad *al-ijarah* nya batal.

Sementara itu, menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* akan menjadi batal dan berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut:

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan ketika di tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti ambruknya rumah, dan runtuhnya bangunan gedung.
3. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti bahan baju yang diupahkan untuk dijahit.
4. Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut Hanafi salah satu pihak dari yang berakad boleh membatalkan *al-ijarah* jika adakejadian-kejadian yang luar biasa, seperti terbakarnya gedung, tercurinya barang-barang dagangan, dan kehabisan modal.⁶⁹

⁶⁹*Ibid.* hlm. 284

BAB III

DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang Jalan Kapten Cek Syech No.75 Palembang. Alasan saya mengambil judul ini karena PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang pernah terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia pada tahun 2011.

B. Keadaan Geografis

Alfamart Kapten Cek Syech terletak di Jalan Kapten Cek Syech No.75 kota Palembang.

Batas Alfamart Kapten Cek Syech Palembang yaitu :

1. Di depan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang terdapat Sekolah Dasar Negeri 159 Palembang.
2. Dibelakang Baznas Sumatera Selatan terdapat rumah penduduk sekitar.
3. Sebelah kanan berbatasan dengan Rumah Cetak Susan Offset.
4. Sebelah kiri berbatasan dengan Percetakan Radika.

C. Demografis

Di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang Sumatera Selatan terdapat 11 (sebelas) orang pegawai, yang masing-masing dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, diketahui laki-laki berjumlah 7 dan perempuan 4 orang.

D. Sejarah PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tahun 1989 merupakan awal berdirinya alfamart dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada desember 1989. Pada tahun 1994 struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Samporna Tbk dan 30% dimiliki oleh PT Sigmatara Alfindo (keluarga Djoka Susanto).

PT. Alfa Minimarket Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 beralokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 1 Agustus 2002 kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM Sampoerna sebesar 70% dan PT. Sigmantara Alfindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Saat ini Alfamart merupakan salah satu pengecer Indonesia terkemuka, melayani lebih dari 3 juta pelanggan setiap hari, dengan sekitar 10.3000 toko di seluruh Indonesia. Alfamart memberikan harga terjangkau, dasar kebutuhan sehari-hari yang berkualitas tinggi dengan pelayanan yang ramah, suasana belanja yang bersih

dan nyaman yang mudah diakses, dengan lebih dari 70.000 karyawan. Alfamart adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia.

E. Visi dan Misi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

1. Visi Alfamart

“Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

2. Misi Alfamart

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.

F. Struktur Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana ketua melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Jika dalam fungsi perencanaan, tujuan dan rencana ditetapkan, maka dalam pengorganisasian rencana tersebut diturunkan dalam sebuah pembagian kerja tertentu dalam sebuah organisasi dimana didalamnya

terdapat kejelasan bagaimana rencana organisasi akan dilaksanakan, dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan aktivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut struktur organisasi Alfamart Kapten Cek Syech Palembang:

Bagan 3.1
Struktur Organisasi Alfamart Kapten Cek Syech Palembang



Crew

Leni
Nora

G. Deskripsi Jabatan di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang

1. *Operational General Manager*

- a. menyusun rencana kerja, anggaran serta melakukan monitoring pengendalian dan pelaporannya
- b. memimpin dan mengorganisasi semua divisi operasional dan produksi untuk mencapai target produktivitas operasional dan efisiensi biaya
- c. bertanggung jawab atas peningkatan pendapatan perusahaan dan citra perusahaan

2. *Branch Manager*

- a. bertanggung jawab atas *distribution center*
- b. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- c. membuat target bulanan toko
- d. menentukan MPKM/PKM toko

3. *Deputy Branch Manager*

- a. membantu tugas branch manager berada di kantor pusat
- b. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan

4. *Area Manager*

- a. bertanggung jawab atas operasional toko

- b. membawahi beberapa area perwilayah yang dipimpin berdasarkan jumlah toko dalam satu area, biasanya membawahi 6 koordinator wilayah
- c. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- d. membuat persetujuan lembur karyawan

5. Area Coordinator

- a. bertanggung jawab secara langsung terhadap operasional toko, membawahi 10 toko menurut pembagian area wilayah yang dipimpin
- b. mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional
- c. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- d. perekap perol toko
- e. mengkoordinir operasional

6. Chief of Store

- a. mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional
- b. mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko
- c. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- d. berkoordinir atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko
- e. melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari

7. *Asistant Chief of Store*

- a. mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasinal
- b. mengkoordinir semua aktivitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan yang diarahkan untuk pemenuhan kepuasan pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan di toko
- c. mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- d. berkoordinir atau berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain sehubungan dengan adanya masalah atau program-program tertentu yang berkaitan dengan toko
- e. melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasinal sehari-hari
- f. melapor atau meminta persetujuan kepada kepala toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko

8. *Crew*

- a. memberikan pelayanan kepada pelanggan toko
- b. melaksanakan kebersihan
- c. menyiapkan sarana kerja yang diperlukan
- d. penurunan dan pengecekan barang dari distribution center
- e. pemanjangan barang (*display*) dan pemenuhan dari gudang toko ke area penjualan
- f. persiapan retur barang

- g. informasi dan penawaran program promosi
- h. pencetakan harga
- i. *stock opname*
- j. informasi barang kosong kepada MD atau kepala toko atau asisten kepala toko

H. Prestasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Tahun 2010

1. *Indonesian Most Admired Companies 2010* dari *Frontier Consulting Group dan Business Week Indonesian*.
2. Alfamart sebagai minimarket terkemuka Indonesia meraih penghargaan Rekor Bisnis (ReBi) untuk kategori minimarket dengan pertumbuhan outlet tercepat.
3. *Word of Mouth Marketing Award (WOMMA)* dari majalah SWA dan *Onbee Marketing Research*
4. *Top Branch 2010* dari *Frontier Consulting Group* dan Majalah Marketing
5. *Indonesia Best Brand Award 2010* dari *MARS Research Specialist* dan Majalah SWA
6. *Digital Marketing Award 2010*

Tahun 2011

1. *Top Branch 2011* dari *Frontier Consulting Group* dan Majalah Marketing
2. *Service Quality Award 2011*. Penghargaan yang diadakan oleh sebuah Media Nasional yang memang konsen menggelar survei kepuasan pelanggan yakni *Service Excellence*

Tahun 2015

1. Alfamart kembali meraih penghargaan di ajang *Indonesian Best Brand Award* (IBBA) 2015 yang digelar majalah SWA
2. Alfamart kembali mendapatkan *Digital Marketing Award* pada tahun 2015
3. Pada tahun 2015 Alfamart mendapatkan penghargaan sebagai *Top Brand* terbaik Indonesia

Tahun 2016

1. Alfamart dinobatkan sebagai salah satu perusahaan dengan servis terbaik dalam Indonesia Servis Award 2015

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Kontrak Kerja Pada Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang

1. Proses Perekrutan Pegawai di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang

Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “sistem perekrutan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) di Alfamart Cabang Palembang dilakukan secara internal. Prosesnya melalui bagian kepegawaian/personalianya. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang merekrut pegawai sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk penempatan tugasnya ditentukan oleh *supporting unit* atau manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk itu sendiri. Karyawan yang telah direkrut berstatus kontrak dan terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kontrak kerjanya akan diperpanjang jika perusahaan masih membutuhkan tenaga mereka”.⁷⁰

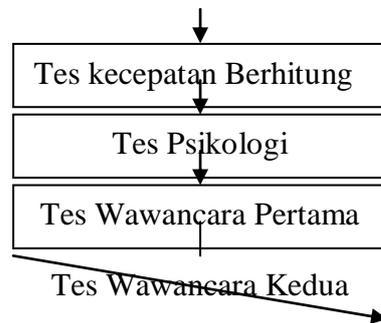
Menurut Renaldi (Sebagai *Assistant Chief of Store*) “karyawan kontrak (*outsourcing*) yang telah direkrut PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk disalurkan ke Alfamart sesuai penempatannya untuk menjalani masa percobaan”.⁷¹

Bagan 4.1 Proses Perekrutan Pegawai Alfamart

Pengisian data diri

⁷⁰ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 15 april 2016 pukul 11.00 wib)

⁷¹ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 15 April 2016 pukul 54 wib)



Dalam proses pengisian data diri, calon karyawan kontrak disuruh memberikan data diri yang sebenar-benarnya terkait dengan dirinya, seperti nama lengkap, tempat dan tanggal lahir dan lainnya. Setelah itu tes kecepatan berhitung melibatkan prinsip dasar aritmatika seperti penambahan, pengurangan, perkalian dan pembagian.

Tes psikologi terdiri dari berbagai jenis pola dan bentuk yang tujuan utamanya mengukur kompetensi berdasarkan bakat potensi kepribadian dan intelegensi peserta tes. Wawancara kerja biasa dilakukan pihak perusahaan kepada calon karyawan dalam, dalam usaha untuk mengumpulkan atau mengetahui informasi dari calon karyawan terkait dengan kemampuan, keterampilan maupun kepribadian calon karyawan tersebut.

Tujuan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk melakukan tahapan tes diatas adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan, dalam ekonomi Islam calon karyawan haruslah cakap dan mampu mengerjakan tugasnya dengan tekun, cermat dan teliti, benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan pemberian upah dan jaminan kerja di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang

Setiap pekerja kontrak berhak atas upah sebagai imbalan dari mereka yang telah bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan kontrak (*outsourcing*) di Alfamart Kapten Cek Syech, menurut Leni dan Nora (sebagai *Crew*) “pemberian upah terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)”.⁷²

Menurut Serly (sebagai *Assistant Chief of Store*) “upah yang diberikan memang telah disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi, namun upah karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut jumlahnya berbeda dengan pekerja tetap dan jumlahnya berada dibawah gaji pegawai tetap, bagi karyawan lain yang belum berkeluarga mereka akan merasa cukup dengan upah tersebut, namun bagi yang telah berkeluarga mereka akan merasakan ketidakcukupan dengan upah yang diterima tersebut, dikarenakan faktor kebutuhan yang bertambah dengan status mereka yang telah berkeluarga”.⁷³

⁷² Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 17 April 2016 pukul 12.30 wib)

⁷³ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 20 April 2016 pukul 12.00 wib)

Pemberian jaminan terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jalan Kapten Cek Syech Palembang berupa diikutsertakannya tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan.

Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipotong dari upah karyawan setiap bulannya. Selain itu Tunjangan Hari Raya (THR) juga didapat, tetapi setelah satu tahun bekerja besarnya sesuai dengan gaji per bulannya”.⁷⁴

3. Pemberlakuan lembur, libur, cuti dan aturan jam kerja di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang

Dari hasil wawancara terhadap Hasanuddin(sebagai *Chief of Store*) “Lembur diberlakukan pada saat perusahaan ada keperluan yang mendesak, bisa juga dilakukan di atas jam kerja. Upah lembur sesuai jam kerja dan upah lembur bisa diambil pada saat penerimaan gaji setiap bulannya”.⁷⁵

Dari hasil wawancara terhadap Leni dan Nora (sebagai *Crew*) “pemberlakuan libur disesuaikan dengan keputusan kepala toko, karena kepala toko yang mengatur jadwal lembur dan jadwal masuk kerja karyawannya”

Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “untuk karyawan kontrak (*outsourcing*) belum bisa mengambil cuti kalau belum 1 tahun bekerja, jika salah satu karyawan kontrak itu hamil sebelum 1 tahun bekerja

⁷⁴ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 20 April 2016 pukul 12.00 wib)

⁷⁵ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 22 April 2016 pukul 16.00 wib)

dan ingin mengambil cuti itu tidak bisa, maka karyawan itu bisa mengundurkan diri bekerja di Alfamart”.⁷⁶

Menurut Nora (sebagai *Crew*) Aturan jam kerja yang diberlakukan di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang yaitu “jam kerja yang berlaku adalah 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur, bagi yang shift pagi pukul 07.00 s/d 16.00 wib dan bagi yang shift siang pukul 14.00s/d 22.00 wib. Lama istirahat kerja adalah 1 (satu) jam.”⁷⁷

4. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh mempunyai beberapa hak yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan
- b. Hak pekerja kontrak atas uang ganti rugi
- c. Hak pekerja kontrak atas upah (gaji)
- d. Hak pekerja kontrak atas Tunjangan Hari Raya (THR)
- e. Hak pekerja kontrak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f. Hak pekerja kontrak atas cuti
- g. Hak pekerja kontrak atas uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang kompensasi PHK.

Menurut Serly, Yanto dan Renaldi (sebagai *Assistant Chief of Store*) “Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Alfamart

⁷⁶ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 24 April 2016 pukul 12.30 wib)

⁷⁷ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 24 April 2016 pukul 12.30 wib)

Jalan Kapten Cek Syech Palembang isinya sebagian besar telah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, namun masih adanya masa percobaan kerja yang diterapkan disana dan hal ini menyebabkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan yang berstatus kontrak”.⁷⁸

Dalam Pemenuhan hak dan kewajiban sudah sesuai dengan kontrak yang disepakati. Hak atas gaji, uang ganti rugi atau upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja, serta kewajiban Alfamart dalam memberikan gaji dan upah lembur telah dilakukan sesuai dengan isi kontrak. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja kontrak telah terpenuhi.

5. Pemberlakuan masa percobaan (*probation*) di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat/diadakan masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja dan pengusaha dikenakan sanksi

⁷⁸ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 14 november 2014 pukul 12.00 wib)

untuk membayar ganti rugi kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Dari hasil wawancara terhadap Nora (sebagai *Crew*) bahwa “PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang memberlakukan adanya masa percobaan bagi pegawai yang berstatus kontrak (*outsourcing*). Dan jika pada saat masa percobaan kinerja pegawai kontrak (*outsourcing*) tersebut dianggap tidak layak untuk menempati posisinya dalam bekerja, maka pihak Alfamart tidak akan memperpanjang masa kerjanya. Pihak Alfamart Kapten Cek Syech Palembang tidak memberikan pesangon atas berakhirnya masa percobaan tersebut”.⁷⁹

6. Pemberian ganti kerugian di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang

Dalam hal pemberian ganti rugi ini telah diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal ini menurut Leni (sebagai *Crew*) “PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang tidak memberikan ganti kerugian kepada karyawan

⁷⁹ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 26 April 2016 pukul 16.00 wib)

kontrak (*outsourcing*) terhadap berakhirnya masa percobaan.”⁸⁰ Karena karyawan kontrak (*outsourcing*) dianggap kurang layak dan kinerjanya kurang memuaskan bagi perusahaan pada saat masa percobaan, sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. dan berakhirilah hubungan kerja antara pegawai kontrak dengan pihak Alfamart. Dalam hal ini pekerja kontrak (*outsourcing*) mengalami kerugian. Dan mereka mengharapkan perlindungan dan keamanan dalam bekerja (*job security*).

7. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Perubahan Status Menjadi Pegawai Tetap) di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum adalah 3 (tiga) tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbarui (Pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “Bagi Karyawan kontrak (*outsourcing*) di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang dibutuhkan waktu untuk diangkat menjadi pegawai tetap yang bisa mencapai 3 tahun lamanya. Dan juga melewati perpanjangan kontrak hingga 2 sampai 3 kali

⁸⁰ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 26 April 2016 pukul 16.00 wib)

perpanjangan. Namun dengan perpanjangan kontrak tersebut tidak memastikan bahwa pegawai kontrak (*outsourcing*) tersebut akan ditetapkan status kerjanya menjadi pegawai tetap⁸¹ Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian sistem kontrak ini menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (*outsourcing*).

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang telah direkrut berstatus kontrak dan terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kontrak kerjanya akan diperpanjang jika perusahaan masih membutuhkan tenaga mereka” Tujuan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk melakukan tahapan tes di atas adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan, dalam ekonomi Islam calon karyawan haruslah cakap dan mampu mengerjakan tugasnya dengan tekun, cermat dan teliti, benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.

pemberian upah terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Pemberian jaminan terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jalan Kapten Cek Syech Palembang berupa diikutsertakannya tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “Jaminan Sosial Tenaga Kerja dipotong dari upah karyawan setiap bulannya. Selain itu Tunjangan Hari Raya (THR) juga didapat, tetapi setelah satu tahun bekerja besarnya sesuai dengan gaji per bulannya”

Aturan jam kerja yang diberlakukan di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang yaitu “jam kerja yang berlaku adalah 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur, bagi yang shift pagi pukul 07.00 s/d 16.00 wib dan

⁸¹ Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 28 April 2016 pukul 12.00 wib)

bagi yang shift siang pukul 14.00s/d 22.00 wib. Lama istirahat kerja adalah 1 (satu) jam.

Dalam Pemenuhan hak dan kewajiban sudah sesuai dengan kontrak yang disepakati. Hak atas gaji, uang ganti rugi atau upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja, serta kewajiban Alfamart dalam memberikan gaji dan upah lembur telah dilakukan sesuai dengan isi kontrak. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja kontrak telah terpenuhi.

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang isinya sebagian besar telah sesuai dengan aturan ketenagakerjaan, namun masih adanya masa percobaan kerja yang diterapkan disana dan hal ini menyebabkan rasa ketidaknyamanan bagi karyawan yang berstatus kontrak

Menurut Hasanuddin (sebagai *Chief of Store*) “Bagi Karyawan kontrak (*outsourcing*) di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang dibutuhkan waktu untuk diangkat menjadi pegawai tetap yang bisa mencapai 3 tahun lamanya. Dan juga melewati perpanjangan kontrak hingga 2 sampai 3 kali perpanjangan. Namun dengan perpanjangan kontrak tersebut tidak memastikan bahwa pegawai kontrak (*outsourcing*) tersebut akan ditetapkan status kerjanya menjadi pegawai tetap”.⁸² Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian sistem kontrak ini menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (*outsourcing*).

B. Perspektif Ekonomi Islam Tentang Kontrak Kerja Pada Karyawan Alfamart Kapten Cek Syech Palembang.

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja

⁸² Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang. (tanggal 28 April 2016 pukul 12.00 wib)

adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan undang-undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu
- b. Perjanjian kerja/perburuhan
- c. Perjanjian perborongan pekerjaan

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁸³

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia dan sistem penjualannya dengan cara *retail* (eceran) merupakan perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja kontrak.

Penggunaan jasa karyawan kontrak oleh suatu perusahaan dengan mengikat diri menggunakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dalam ekonomi Islam termasuk dalam teori *ijarah* yaitu menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia sewa-menyewa

⁸³Suhrawardi K.Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm.163.

dalam hal ini menjual manfaat atau upah-mengupah yang berarti menjual tenaga atau menjual jasa. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah.

Dasar hukum Ijarah menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan dasar hukum diatas maka tujuan Ijarah itu untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, dengan adanya ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.⁸⁴

Isi pokok perjanjian kerja waktu tertentu di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang juga berisi mengenai waktu lamanya bekerja, fasilitas dan jaminan sosial bagi karyawan kontrak yang menyebutkan bahwa perusahaan akan memberikan fasilitas penggantian biaya pengobatan dan biaya perawatan bagi karyawan dengan program pemeliharaan kesehatan dari BPJS Kesehatan.

Dari isi pokok perjanjian kerja waktu tertentu di atas, dapat ditarik kesimpulan dari segi ekonomi Islam, isi kontrak ini menyebutkan masa kontrak kerja selama satu tahun dan batas maksimalnya adalah tiga tahun, dalam Islam membenarkan bahwa sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya karyawan akan menjalani kontrak kerja terlebih dahulu, bila dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja secara optimal dalam menjalankan tugas, maka karyawan tersebut bisa diputuskan

⁸⁴ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalat*. hlm 278.

menjadi karyawan tetap, namun jika karyawan tersebut kinerjanya kurang optimal maka karyawan tersebut bisa diputuskan kontraknya.

Isi pokok selanjutnya yang menyebutkan nominal gaji serta tunjangan yang menjadi item-item gaji secara keseluruhan dalam kontrak juga sesuai dengan ekonomi Islam, Rasulullah memberi contoh yang harus dijalankan kaum muslimin, yaitu penentuan upah bagi para karyawan sebelum mereka menjalankan pekerjaannya, hadits nabi riwayat Imam Baihaqi dari Abu Hurairah serta abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Rasulullah bersabda

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”

Rasulullah memberi petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaannya dan memberikan rasa ketenangan.⁸⁵ Selain itu di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang juga gaji yang didapat sudah sesuai dengan upah minimum provinsi, selanjutnya kontrak yang berisi tentang fasilitas dan jaminan sosial juga merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang sesuai dengan syari'at Islam, yaitu upah yang diberikan haruslah berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

⁸⁵Hendri suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers,2011) hlm 114

hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan dalam hal ini pihak Alfamart Kapten Cek Syech Palembang telah terpenuhi seperti:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali yang menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan bentuk isi perjanjian kerja waktu tertentu di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang ditinjau dari rukun dan syarat ijarah yaitu bahwa rukun ijarah:

- a. Dua orang yang berakad, *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dalam hal ini adalah pihak Alfamart karena memberikan pekerjaan pada karyawan kontrak, dan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dalam hal ini adalah karyawan kontrak Alfamart, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridha antara pihak Alfamart dan pihak karyawan kontrak maksudnya tidak adanya paksaan dari pihak manapun.

Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah perselisihan.

- b. *Shigat* yaitu ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*. Yaitu berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berkontrak. Hal yang terkait dengan bekerja dan ketenagakerjaan adalah perjanjian (kontak/akad) dalam suatu pekerjaan. Alasan mengapa penting adanya perjanjian karena sebelum melakukan ikatan kerja antara kedua belah pihak haruslah adanya perjanjian/musyawarah terlebih dahulu agar tidak ada yang dirugikan.
- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Maksudnya upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah. Pekerjaannya haruslah bisa dikerjakan dan dilaksanakan. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

Maka dapat disimpulkan dengan melihat perjanjian kerja waktu tertentu di Alfamart Kapten Cek Syech Palembang telah memenuhi rukun dan syarat sah ijarah, terutama dari salah satu rukun ijarah yaitu *sighah* (ijab kabul). Berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut dan juga dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran uang haruslah jelas, sesuai yang tertulis perjanjian kerja waktu tertentu di

Alfamart Kapten Cek Syech Palembang disebut dengan jelas nominal gaji serta tunjangan-tunjangan lainnya yang menjadi hak dari karyawan kontrak yang telah dipekerjakan di perusahaan tersebut.

Mengenai upah tenaga kerja kontrak di Alfamart Kapten Cek Syech Palembangsudah sesuai dengan upah minimum provinsi. Dalam Ekonomi Islam, apabila diperhatikan kecenderungan yang terjadi saat ini, para pemberi pekerjaan/pengusaha jarang memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri diatas kesengsaraan orang lain.

Untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, negara (pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab, kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu negara.

Untuk hal ini, kiranya perlu campur tangan pemerintah untuk mengatur ketentuan upah minimum tenaga kerja. Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah minimum tenaga kerja menurut syariat Islam didasarkan kepada asas *masalah mursalah*.

Penentuan upah minimum tenaga kerja yang didasarkan kepada pertimbangan-pertimbangan yang rasional, tidak hanya mendahulukan kepentingan pengusaha. Dengan kata lain, penentuan kebutuhan pokok tenaga kerja haruslah berdasarkan kepada realitas (bukan berdasarkan perkiraan diatas meja). Karena tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan)

bagi umat manusia, yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia.

BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kontrak kerja (*outsourcing*) pada karyawan Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang menurut Perspektif Ekonomi Islam, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Kontrak Kerja Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang sebagian besar telah disesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Semua hak-hak karyawan kontrak seperti hak atas upah/gaji, upah lembur, hak libur dan cuti, dan hak atas jaminan sosial tenaga kerja, namun hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan tidak terpenuhi. Perubahan status kerja untuk menjadi pegawai tetap membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama hingga melewati beberapa kali masa perpanjangan. Ketidakpastian status ketenagakerjaan menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (*outsourcing*).
2. Dalam penerapannya sistem kontrak kerja (*outsourcing*) telah sesuai dengan teori ekonomi Islam, yaitu dalam ekonomi Islam dalam perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Terpenuhinya syarat sah perjanjian kerja menurut

ekonomi Islam, terpenuhinya hak dan kewajiban tenaga kerja seperti upah minimum tenaga kerja telah berdasarkan program pemerintah, rukun dan syarat *ijarahserta* adanya jaminan sosial.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan tidak memberlakukan adanya masa percobaan terhadap para pekerja kontrak (*outsourcing*).
2. Diharapkan adanya *Job Opening* bagi para pekerja kontrak (*outsourcing*) yang status kerjanya belum menjadi pegawai tetap yang sudah melewati dua atau tiga kali perpanjangan kontrak. Hal ini dapat membantu masalah para pekerja khususnya adalah pekerja kontrak (*outsourcing*) sehingga para pekerja tersebut tidak khawatir akan kelanjutan nasib mereka setelah berakhirnya masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Elfiani, “*Problematika Yuridis Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*”, Jurnal Islam Al-Hurriyah Vol. 14, No. 1. 2013
- <http://bps.go.id/brs/view/id/1139/keadaan-ketenagakerjaan-februari-2015> diakses, 20 juli 2015
- Fauziah, Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasid al Syariah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014
- Ghazaly, Abdul rahman, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, Cet. 2. 2004.
- Herdiansyah, Haris, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010
- HS, Salim, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004
- Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009
- Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia, 2006
- Judian, Doni, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014
- Lubis, Suhrawardi.K, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014
- Moleong, Lexy *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000
- Abdul manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta : Kencana Prenada Media, 2012
- Redaksi Sinar Grafika, *UU Ketenagakerjaan 2003 (UU No. 13 Th. 2003)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012

- Sharif, Muhammad, *sistem ekonomi islam: prinsip dasar*, Jakarta: penerbit kencana prenadamedia group, 2012
- Soedjono, Wiwono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: 2008
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi: Teori Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana, Jilid II, 2003
- Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja: Peraturan Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012
- Mekalita Januarin, “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. BTN Syariah cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah “, *skripsi*, Palembang: Fakultas Syariah IAIN Raden Fatah, 2014
- Wawancara dengan Hasanuddin selaku Kepala Toko Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang tanggal 15 April 2016
- Wawancara dengan Renaldi selaku Asisten Kepala Toko Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang tanggal 15 April 2016
- Wawancara dengan Leni dan Nora selaku Crew Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang tanggal 17 April 2016
- Wawancara dengan Serly selaku Asisten Kepala Toko Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang tanggal 20 April 2016
- Wawancara dengan Yanto selaku Asisten Kepala Toko Alfamart Jalan Kapten Cek Syech Palembang tanggal 15 April 2016

Daftar Riwayat Hidup

IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Muarrif Asyraf Umar
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 16 Oktober 1993
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Belum Menikah
Nama Orang Tua : Drs. Umar S
Fatimah
Nama Saudara : Sittahul Qoniah Umar,S.Pd.I dan Khaula Lutfia Fariha
Alamat : Jalan Tanjung Api-api Simpang Bandara RT/RW 63/11
Palembang
No. Hp : 089625000177
Alamat Email : muarrifasyraf@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Pendidikan Formal

Institusi	Tahun
SD Negeri 154 Palembang	2000-2006
Mts Negeri 1Palembang	2006-2009
MaNegeri 2 Palembang	2009-2012
UIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam	2012-2016