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.[1]

Data pengangguran di Indonesia pada bulan Agustus tahun 2014 telah mencapai 7,24 juta jiwa.[2] Dan 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]

---

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

[2] www.bps.go.id (diakses, 5 november 2014 pukul 14.00 wib)

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

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]

Merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam pasal 56, 57, 58 dan 59.[5]

Hubungan ketenagakerjaan dengan sistem kontrak (*outsourcing*) tidak hanya dilakukan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, namun juga perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti perbankan.[6]

Bank Indonesia telah menerbitkan Peraturan Bank Indonesia No. 13/25/PBI/2011 pada tanggal 9 Desember 2011. PBI ini berisi tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang akan melakukan penyerahan sebagian

---

[4]Fauziah Amriny, "*Outsourcing* Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah",http://fauziahamriny.blogspot.com/2012/12/outsourching-di-dunia-perbankan-dalam.html (diakses, 21 oktober 2014 pukul 13.00 wib)

[5] Sudiyanto Cah Kroya, "Pro Kontra Sistem Kontrak Kerja/*Outsourcing*", http://sudi-cah-kroya.blogspot.com/2011/05/pro-kontra-sistem-kontrak.html (Diakses, 20 oktober 2014 pukul 14.00 wib)

[6]Fauziah Amriny, "*Outsourcing* Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah",http://fauziahamriny.blogspot.com/2012/12/outsourching-di-dunia-perbankan-dalam.html (diakses, 21 oktober 2014 pukul 13.00 wib)

pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain.[7] Penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain dilakukan oleh bank agar bank dapat berkonsentrasi pada pekerjaan pokoknya dan praktek ini juga sejalan dengan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan ini dibentuk untuk melindungi hak karyawan kontrak (*outsourcing*) di dunia perbankan.

Salah satu alasan perusahaan melakukan praktek kerja kontrak (*outsourcing*) yaitu, untuk efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan.[8] PT. BTN Syariah Cabang Palembang merupakan lembaga keuangan yang menerapkan praktek kerja sistem kontrak (*outsourcing*) dengan tujuan untuk efektifitas dan efisiensi biaya bank agar bisa lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti bank.

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.[9] Sama halnya yang dirasakan karyawan kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang. Mereka menginginkan kepastian status kerja dan keamanan dalam bekerja. Dalam hal ini penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) perlu

[7]Sandiyu Nuryono, "BI Resmi Terbitkan PBI Outsourcing Per 13 Desember 2011", http://ekonomi.inilah.com/read/detail/1807269/bi-resmi-terbitkan-pbi-outsourcing (diakses, 20 oktober 2014 pukul 20.00 wib)

[8]Fauziah Amriny, "*Outsourcing* Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah",http://fauziahamriny.blogspot.com/2012/12/outsourching-di-dunia-perbankan-dalam.html (diakses, 21 oktober 2014 pukul 13.00 wib)

[9] Dr. St. Laksanto Utomo, SH., MH, Januari 2014, "*Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia"*, Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1, hlm 2

dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah* dalam bekerja. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan syariah (*maqashid syariah*).

Maqashid Syariah adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.[10] Hubungan antara *maqashid syariah* dengan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) dapat dilihat melalui telaah konsep syariah dalam bekerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja harus memperhatikan unsur-unsur *maqashid syariah* dalam mencapai kebaikan *(mashlahah)*. Bukan hanya sekedar perlindungan terhadap tenaga kerja inti namun juga terhadap tenaga kerja yang berstatus kontrak harus diperhatikan. Karena tidak jarang pegawai kontrak (*outsourcing*) memberikan kontribusi yang cukup banyak bagi Bank.

Konsep efisiensi yang dilakukan PT. BTN Syariah dengan merekrut pekerja melalui sistem kontrak (*outsourcing*) dengan mempertimbangkan pengurangan biaya bank sebenarnya jauh dari keadilan, karena bank yang menggunakan jasa pekerja kontrak (*outsourcing*) tidak memperhatikan lima konsep dasar syariah manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini dalam bekerja.

Keadilan merupakan bagian dari kesejahteraan, dan mewujudkan kesejahteraan hakiki bagi manusia merupakan dasar sekaligus tujuan utama dari syariat islam, karenanya juga merupakan tujuan akhir ekonomi islam.[11]

---

[10] Abdul Aziz Dahlan et.al,. *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu,* (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), hlm. 1108

[11] Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 54

Menurut Al-Syathibi tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima ke-mashlahah-an, yaitu perlindungan terhadap agama *(hifzh ad dien)*, perlindungan terhadap jiwa *(hifzh an-nafs)*, perlindungan terhadap akal *(hifzh al-'aql)*, perlindungan terhadap keturunan *(hifzh an-nasl)*, dan perlindungan terhadap harta *(hifzh al-maal)*.[12] Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. BTN Syariah Cabang Palembang dengan judul **"ANALISIS PENERAPAN SISTEM KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*) KARYAWAN PT. BTN SYARIAH CABANG PALEMBANG DITINJAU DARI KONSEP *MAQASHID SYARIAH*".**

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 kerja kontrak (*outsourcing*) karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang?
2. Bagaimana sistem kerja kontrak (*outsourcing*) ditinjau dari konsep *Maqashid Syariah*?

[12] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 65

Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas maka sesuai judul skripsi tersebut di atas penulis membatasi masalah pada analisis penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang dan peninjauan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) dalam konsep *maqashid syariah* terutama dalam hal perlindungan tenaga kerja.

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah titik akhir yang akan dicapai dalam sebuah penelitian. Tujuan penelitian juga menentukan arah penelitian agar tetap dalam koridor yang benar hingga tercapainya sesuatu yang dituju.[13] Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai sistem kerja kontrak (*outsourcing*) yang diterapkan PT. BTN Syariah cabang Palembang terhadap para karyawannya
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai sistem kerja kontrak (*outsourcing*) jika ditinjau dari konsep Maqashid Syariah

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

[13] Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 89

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran secara ilmiah dan teoritis terhadap kajian sistem ketenagakerjaan di Indonesia melalui analisis sistem ketenagakerjaan dalam konsep *maqashid syariah*, khususnya dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu atau kerja kontrak (*outsourcing*).

2. Kegunaan Praktis

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan solusi pemecahan permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja sistem kontrak (outsourcing) sehingga tidak dirugikan oleh majikan ataupun sebaliknya dan untuk mendapatkan kemashlahatan yang lebih baik bagi kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

D. Telaah Pustaka

Secara empirik telah banyak penelitian yang dilakukan terhadap perjanjian kerja kontrak (*outsourcing*). Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu. Moh. Hasyim Muhsoni (2009), judul "Problematika Hukum Dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam)". Hasil penelitian adanya pertentangan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai hak pekerja terutama masalah upah dan pesangon serta kekosongan hukum hak jaminan kerja. Dalam Perspektif hukum islam pertentangan hukum diselesaikan lewat metode tarjih berdasarkan prinsip keadilan. Dan kekosongan hukum diselesaikan dengan metode ijtihad berdasarkan *maslahah mursalah*.

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

Rudi Sugiarto (2010), judul “Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif Ekonomi Islam”. Hasil penelitiannya adalah Praktek pengupahan yang diberlakukan PT. Permata Indonesia telah memenuhi aspek-aspek syariah islam antara lain ditinjau dari perjanjjian kerjanya. Dan tenaga kerja *outsourcing* telah diberikan kejelasan baik dari aspek bentuk, jenis kerja, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan.

Kutmaja (2011), judul “Peran dan Strategi *Outsourcing* PT. Duta Griya Sarana Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Berkualitas Pada Bank Syariah”. Hasil penelitian Peran dan strategi PT. Duta Griya Sarana dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dapat dilihat dari proses perekrutan karyawan. Metode perekrutan ada kelebihan tersendiri yaitu pada kualifikasi calon karyawan untuk bank syariah. Akan tetapi proses dan alur penarikan tersebut kadang kala diabaikan dan cenderung hanya untuk memenuhi permintaan klien.

Diany Maya Anindhita (2012), judul “Tinjauan hukum mengenai manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*)

pada bank X". Hasil penelitiannya adalah penerapan manajemen risiko pada bank X telah berpedoman pada peraturan Bank Indonesia (PBI) manajemen risiko secara umum. Bank X telah memenuhi cakupan minimum yang diwajibkan BI dalam kegiatan manajemen risiko penggunaan tenaga alih daya (kontrak) di dalam PBI alih daya.

Khusnan Iskandar (2007), judul "Perjanjian kerja waktu tertentu Studi perbandingan hukum islam dan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan". Hasil penelitian dalam perspektif hukum islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian. artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah selama ada obyek dan kepastian waktu. Kontroversi dalam aturan ketenagakerjaan adalah adanya penyalahgunaan keadaan yang dilakukan perusahaan dengan memakai pasal PKWT untuk PKWTT. Selain itu pemenuhan hak-hak normatif, perlindungan dan pengawasan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Heppy Indah (2010), judul "Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar". Hasil penelitian pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karangnyar sudah berjalan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap. Hak-hak pekerja kontrak sudah terpenuhi walaupun ada beberapa hak pekerja kontrak yang dirasa oleh pekerja kontrak kurang memuaskan.

R. Soedarmoko, SH (2008), judul “perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”. Hasil penelitian dalam pelaksanaannya perlindungan terhadap pekerja/buruh belum berjalan secara optimal, masih sering terjadi pelanggaran, karena ketidakjelasan aturan penerapan PKWT. Kendala dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, kendala yang berkaitan dengan pembuatan atau bentuk perjanjian dan kendala pengawasan.

Evi Rosmanasari, S.H (2008), judul “Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (persero) up-vi Balongan”. Hasil penelitian dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja PT. INKANINDO belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang masih belum maksimal dan masing sangat lemah.

Shinta Kumala Sari (2011), judul “Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”. Hasil penelitian perlindungan hukum hak-hak pekerja di CV.Shofa Marwah yaitu terdapat perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, Perlindungan untuk waktu kerja untuk pekerja kontrak di CV. Shofa Marwah tercantum dalam PKWT. Tidak adanya pengikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek. Tidak adanya penyesuaian akan upah atau gaji yang diperoleh pekerja dalam PKWT yang mana sebagian berada di bawah Upah Minimum Regional.

Tabel 1.1

Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Moh. Hasyim Muhsoni, (2009)	Problematika Hukum Dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak *Outsourcing* di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam)	Adanya pertentangan hukum dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai hak pekerja terutama masalah upah dan pesangon serta kekosongan hukum hak jaminan kerja. Dalam Perspektif hukum islam pertentangan hukum diselesaikan lewat metode tarjih berdasarkan prinsip keadilan. Dan kekosongan hukum diselesaikan dengan metode ijtihad berdasarkan *maslahah mursalah*.	Peninjauan dalam perspektif hukum islam. Jenis penelitian *library research* (penelitian kepustakaan) yang menggunakan pendekatan kualitatif normatif. Teknis analisis data berupa analisis isi (*content analysis*)	Pembahasan mengenai pekerja kontrak (*Outsourcing*)
2	Fithriyyati Choliliyya, (2013)	Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja Di PT. Pesona Cipta Yogyakarta	Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan PT. Pesona Cipta dan pekerjanya tergolong akad fasid, dimana rukun dan syarat adanya akad telah terpenuhi namun syarat keabsahan akad ada yang tidak terpenuhi yaitu kerelaan kedua belah pihak yang berakad dan mengetahui dengan sempurna manfaat barang yang diakadkan. Sedangkan dalam pelaksanaan akadnya masih ada beberapa hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang belum terpenuhi.	Peninjauan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif. Penelitian menggunakan pendekatan normatif yuridis. Teknik analisis data induktif	Pembahasan mengenai praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan menggunakan analisis bersifat deskriptif kualitatif. Jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Teknik pengumpulan data utama berupa wawancara
3	Rudi Sugiarto, (2010)	Sistem Pengupahan *Outsourcing* pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif Ekonomi Islam	Praktek pengupahan yang diberlakukan PT. Permata Indonesia telah memenuhi aspek-aspek syariah islam antara lain ditinjau dari perjanjjian kerjanya. PT. Permata Indonesia telah memberikan kejelasan kepada tenaga kerja	Pembahasan mengenai sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi islam. Teori yang digunakan adalah teori ijarah. Jenis penelitian kepustakaan dan	Pembahasan terkait upah pekerja kontrak (*outsourcingi).* Teknik analisis data bersifat deskriptif kualitatif.

			outsourcing baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan.	penelitian lapangan	
4	Kutmaja, (2011)	Peran dan Strategi *Outsourcing* PT. Duta Griya Sarana Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Berkualitas Pada Bank Syariah	Peran dan strategi PT. Duta Griya Sarana dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dapat dilihat dari proses perekrutan karyawan. Para calon tenaga kerja harus melewati beberapa tahap test dan ujian terkait jabatan yang akan diduduki. Metode perekrutan yang dilakukan sama dengan metode yang telah ada, namun ada kelebihan tersendiri dibandingkan perusahaan lain. Yaitu pada kualifikasi calon karyawan untuk bank syariah. Akan tetapi proses dan alur penarikan tersebut kadang kala diabaikan dan cenderung hanya untuk memenuhi permintaan klien.	Pembahasan mengenai peran dan strategi perusahaan *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan SDM pada Bank Syariah. Jenis penelitian adalah *library research*	Kontrak (outsourcing) pada bank syariah. Teknik analisis data bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumenter
5	Diany MayaAnindhita, (2012)	Tinjauan hukum mengenai manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada bank X	Penerapan manajemen risiko pada bank X telah berpedoman pada peraturan Bank Indonesia (PBI) manajemen risiko secara umum. Bank X telah memenuhi cakupan minimum yang diwajibkan BI dalam kegiatan manajemen risiko penggunaan tenaga alih daya (kontrak) di dalam PBI alih daya.	Teori yang digunakan adalah teori manajemen risiko. Pendekatan penelitian adalah yuridis normative. Sumber data sekunder terdiri dari hukum primer, sekunder, dan tersier	Pembahasan mengenai penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada bank. Metode pengolahan data adalah metode kualitatif. Sumber data primer adalah wawancara
6	Khusnan Iskandar, (2007)	Perjanjian kerja waktu tertentu Studi perbandingan hukum islam dan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	Dalam perspektif hukum islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena obyek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Kontroversi yang terjadi adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam uu no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah karena adanya	Peninjauan undang-undang ketenagakerjaan dalam hukum islam. Penelitian menggunakan pendekatan normatif yuridis. jenis penelitian adalah penelitian kepustakaan	Pembahasan mengenai praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan menggunakan analisis bersifat deskriptif kualitatif.

			penyalahgunaan keadaan yang dilakukan perusahaan dimana memakai pasal PKWT (sistem kontrak) untuk PKWTT (tetap). Disamping itu pemenuhan hak-hak normatif, perlindungan dan pengawasan tidak berjalan sebagaimana mestinya.		
7	Heppy Indah, (2010)	Tinjauan tentang status pekerja kontrak berkaitan dengan perjanjian kerja pada bank rakyat Indonesia cabang Karanganyar.	Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Rakyat Indonesia Cabang Karangnyar sudah berjalan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Status pekerja kontrak dapat berubah menjadi pekerja tetap jika perusahaan pemberi kerja (Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar) maupun perusahaan penyedia jasa pekerja melanggar Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai hak-hak pekerja kontrak sudah terpenuhi cukup baik walaupun ada beberapa hak pekerja kontrak yang dirasa oleh pekerja kontrak kurang memuaskan.	Penelitian yang digunakan yaitu penelitian empiris. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket/kuisioner, wawancara dan studi kepustakaan	Pembahasan mengenai pekerja kontrak dengan perjanjian kerja pada bank. Analisis data bersifat deskriptif kualitatif. Obyek penelitian pada lembaga keuangan yaitu bank
8	Shinta Kumala Sari, (2011)	Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah	Jenis pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian dan jangka waktu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan CV. Shofa Marwah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum hak-hak pekerja di CV.Shofa Marwah yaitu terdapat perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, Perlindungan untuk waktu kerja untuk pekerja kontrak di CV. Shofa Marwah tercantum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tidak adanya	Jenis penelitian ini hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Teknik analisis data dengan metode silogisme dan intepretasi dengan menggunakan pola berpikir deduktif. Teknik pengumpulan data studi kepustakaan	Pembahasan mengenai perlindungan bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Penelitian ini bersifat Dreskriptif dan terapan

			pengikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek. Tidak adanya penyesuaian akan upah atau gaji yang diperoleh pekerja dalam PKWT yang mana sebagian berada di bawah Upah Minimum Regional.		
9	R. Soedarmoko , SH. (2008)	perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sejak berlakunya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Kendala yang dihadapi terhadap pemberian perlindungan pekerja/ buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, kendala yang berkaitan dengan pembuatan atau bentuk perjanjian dan kendala pengawasan.	Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan studi hukum kepustakaan dan studi lapangan. Penelitian dengan pendekatan yuridis empiris	Pembahasan mengenai perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Analisis bersifat deskriptif kualitatif
10	Evi Rosmanasari , S.H. (2008)	Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (persero) up-vi Balongan	Dalam menjalankan usaha outsourcing penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan kilang PT. PERTAMINA (Persero) UP-VI Balongan, PT. INKANINDO belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Ada beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi. Perlindungan hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang masih belum maksimal dan masing sangat lemah.	Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, melakukan tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja *outsourcing.* Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka (data sekunder) dan lapangan (data primer/data dasar).	Pembahasan mengenai perlindungan bagi pekerja kontrak (*outsourcing*) perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

E. Kerangka Teori

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.[14]

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 dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.[15]

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.[16]

Penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) ini perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah.* Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*).

---

[14] Salim, HS., *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 4

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

[16] Dr. St. Laksanto Utomo, SH., MH, Januari 2014, "*Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia"*, Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1, hlm 2

Maqashid syariah secara etimologi terdiri dari dua kata, yakni *maqashid* dan *syariah. Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun *syariah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan.[17]

Secara terminologi pengertian *maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.[18]

> Menurut Al Syathibi *al-maqashid* terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat *syariah;* dan kedua, berkaitan dengan maksud *mukallaf.* Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemashlahatan untuk hamba-Nya di dalam dua tempat; dunia dan akhirat. Dan kembali kepada *mukallaf* (manusia) adalah ketika hamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemashlahatan di dunia dan akhirat. Yaitu, dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu haruslah ada penjelasan antara kemashlahatan *(mashlahah)* dan kerusakan *(mafsadah).*[19]

Konsep *maqashid syariah* dalam penelitian ini menggunakan teori *maqashid al syariah* yang dikemukakan oleh Al-Imam al syathibi (W. 672 H) dalam kitabnya yang berjudul *Al-Muwafaqat*. Tujuan akhir dari *maqashid al syariah* adalah untuk mencapai kebaikan (*mashlahah Mursalah*). *Al-mashlahah al-mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak disebutkan ataupun dihapuskan oleh dalil syariah. Ketika ada satu perkara, maka syar'i (Allah) tidak mensyariatkan suatu hukum. Dan hakikat dari *al-mashlahah al-*

---

[17] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 41

[18] Abdul Aziz Dahlan et.al,. *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), hlm. 1108

[19] Jamal al-Din Athiyyah, *Al-Nadzariyah al-'Ammah li al-Syariah al-Islamiyah*, (t.t: 1988), hlm. 102

mursalah adalah semua kemaslahatan dan juga manfaat yang masuk dalam area *maqashid syariah*.

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur yang dikenal dengan *al-kulliyat al-khamsah,* yaitu penjagaan terhadap agama *(hifzh ad dien),* penjagaan terhadap jiwa *(hifzh an-nafs),* penjagaan terhadap akal *(hifzh al-'aql),* penjagaan terhadap keturunan *(hifzh an-nasl),* dan penjagaan terhadap harta *(hifzh al-maal).*[20]

Telaah konsep *maqashid syariah* terhadap praktek kerja kontrak (outsourcing). Pertama, dilihat dari konsep menjaga agama *(hifzh ad dien).* Dalam hal perjanjian kontrak (outsourcing) dalam perjanjian kerja waktu tertentu apakah telah sesuai dengan aturan syariat islam.

Kedua, dilihat dari konsep menjaga jiwa *(hifzh an-nafs),* dapat dilihat dari gaji yang diberikan untuk karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut. Pemberian gaji yang sesuai dan juga prinsip keadilan yang diterapkan dalam pemberian gaji, dapat membuat terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan kontrak (*outsourcing*) secara sempurna dan pemenuhan *hifzh an-nafs* nya dapat tercapai.

Ketiga, dilihat dari konsep menjaga akal *(hifzh al-'aql),* dalam praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dapat dilihat dari bentuk pengembangan pengetahuan terhadap pekerja. Apakah ada pengembangan pengetahuan terhadap pekerja untuk meningkatkan jenjang karir dalam bekerja. Agar pekerja termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk perusahaan.

---

[20] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah,* hlm. 89

Keempat, dilihat dari konsep menjaga keturunan (*hifzh an-nasl*). Dapat dilihat status pekerja sebagai pekerja kontrak (*outsourcing*) maka posisi mereka dalam bekerja membutuhkan perlindungan. Apabila kontrak mereka telah berakhir maka bagaimana para pekerja tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarganya. Melalui telaah konsep *maqashid syariah* menjaga keturunan keluarga dari hal-hal yang tidak baik merupakan bagian dari kemaslahatan.

Kelima, dilihat dari konsep menjaga harta (*hifzh al-maal*). Dengan gaji yang diberikan terhadap pekerja kontrak (*outsourching*) tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja tersebut, Namun jika pemberian gaji tidak sesuai dengan keadilan maka pekerja akan berusaha mengambil jalan lain agar kebutuhannya tersebut dapat terpenuhi. Ketika jalan pemenuhan kebutuhan tersebut tidak sesuai dengan jalur syariat, maka kesucian harta *(hifzh al-maal)* yang dimilikinya dapat rusak karena cara yang salah dalam pemenuhan kebutuhan tersebut.

F. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang berlokasi di Jalan Veteran No. 325-329 Palembang.

2. Jenis dan sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang berupa hasil wawancara dari sejumlah karyawan pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang dan data dari keterangan-keterangan tambahan juga dikumpulkan dari para informan, terutama yang menyangkut kontrak kerja (*outsourcing*).

Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan.[21] Artinya data primer ini diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan yang berstatus kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang. Pada penelitian ini lebih mengutamakan sumber data primer dibandingkan data sekunder.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.[22] Data sekunder hanya berupa teori dari berbagai literatur kepustakaan maupun dokumen PT. BTN Syariah Cabang Palembang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

---

[21] Husein, Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 56

[22]Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 101

a. Wawancara

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.[23] Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab terhadap seluruh karyawan kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang sebanyak 20 (dua puluh) karyawan yang diwawancarai secara lisan dan bertatap muka langsung.

b. Observasi

Suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara teliti dan sistematis untuk suatu tujuan tertentu.[24] Dengan melakukan observasi dapat membantu dalam mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis dalam sebuah penelitian. Observasi dilakukan di PT. BTN Syariah Cabang Palembang.

4. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.[25] Dalam penelitian kualitatif penulis menggunakan metode yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu terlebih

[23] Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 118

[24]Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 131

[25]Prof. Dr. Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 1

dahulu mengumpulkan data, mencatat, dan menggambarkan fakta-fakta yang terjadi untuk selanjutnya dianalisis dan kemudian dihubungkan dengan teori pendukung.

G. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini terdiri dari lima bab dimana setiap bab memiliki hubungan satu sama lain. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, penulis menguraikan secara singkat mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, 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, Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Kontrak (*Outsourcing*), Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Sifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kelebihan dan Kekurangan Perjanjian Kerja Sistem Kontrak (*Outsourcing*) yang Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Teori *Maqashid Syariah*.

BAB III. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Bab ini berisi setting tempat penelitian diantaranya, sejarah berdirinya PT. BTN Syariah Cabang Palembang, tujuan pendirian, visi misi, struktur organisasi, serta deskripsi jabatan kerja.

BAB IV. PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) terhadap karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang ditinjau dari konsep *maqashid syariah*

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari: Kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian 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.[26]

Menurut Subekti, 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.[27]

Menurut Wiwoho Soedjono SH, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.[28]

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

---

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

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

[28] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: 2008), hlm. 9

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.[29]

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah:

1. Perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa-menyewa, dsb
2. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.
3. Mengikat dengan perjanjian (tentang mempekerjakan orang, dsb)
4. Menyewa

> 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 (*contact or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.[30]

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.[31]

---

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

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

[31] Salim, HS., *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 4

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

B. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.[32] 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

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

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 Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).[33]

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka 1 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.

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

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak (*Outsourcing*)

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".[34]

> 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.[35]

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.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memilliki batas maksimal jangka waktunya 3 (tiga) tahun dan tidak boleh diperpanjang lagi. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas

---

[34] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 48.
[35] Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009

maksimal 3 (tiga) tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

1. 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.[36] 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 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".

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

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.

2. 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.[37] Jenis pekerjaan yang berlaku dalam 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;

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

c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penjajakan.

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

3. 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.

4. 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).

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.

5. Berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu

a. Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karena berakhirnya waktu yang ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (Pasal 61 angka 1 huruf b), atau meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 61 angka 1 huruf a). Perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 angka 2) dan juga si pengusaha mengalami *failed*.

b. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Alasan-alasan pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada saat diadakannya kesepakatan kerja;
2. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
3. Mencuri, menggelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya;
4. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
5. Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja;
6. Dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya;

7. Dengan sengaja walaupun sudah mendapatkan peringatan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
8. membongkar rahasia perusahaan.

c. Hubungan kerja putus oleh pekerja

Alasan-alasan pekerja memutuskan hubungan kerja, yaitu :

1. Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
2. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
3. Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
4. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja;
5. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan;
6. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya;

7. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan;
8. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada dalam perjanjian hubungan kerja;
9. Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

d. Keadaan memaksa

Pekerja/buruh maupun pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

e. Pemberian ganti kerugian

Hal ini 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 angka 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.

6. Kelebihan dan Kekurangan Perjanjian Kerja Sistem Kontrak (*Outsourcing*) yang Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kelebihan Perjanjian Kerja Sistem Kontrak (*Outsourcing*):

a. Efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan
b. Bagi pengusaha bisa mendapatkan tenaga kerja dengan cepat dan mudah.
c. Dengan perjanjian kerja sistem kontrak dapat dilakukan kualifikasi karyawan, sehingga pengusaha mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Kekurangan Perjanjian Kerja Sistem Kontrak (*Outsourcing*):

a. Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian sistem kontrak, sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja.
b. Tidak ada jenjang karir, karena sistem kerja kontrak (*outsourcing*) mengakibatkan karyawan susah memegang jabatan tinggi
c. Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan hari tua.
d. Upah yang diberikan terhadap karyawan kontrak tidak sama dengan pegawai tetap.

D. Teori *Maqashid Syariah*

Secara bahasa, *maqashid syariah* terdiri dari dua kata yakni, *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshid* yang berarti kesengajaan atau tujuan, *syariah* berarti jalan menuju sumber air, atau bisa dikatakan sebagai jalan kearah sumber pokok kehidupan.[38]

> *Maqashid* adalah bahasa arab, bentuk jamak dari *maqshid.* Secara berdasar untuk mengetahui tujuan dari perumusnya, dalam hal ini Allah dan Rasul-Nya sebagai syari' (pembuat syariat). Definisi *Maqashid Syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia. *Maqashid* disebut juga *asrar* (rahasia).[39]

Para ulama sepakat mengenai kemaslahatan yang dikandung dalam hukum syara' selaras dengan Al-qur'an surat An-nisa ayat 165;

رُّسُلًا مُّبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ لِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى ٱللَّهِ حُجَّةٌۢ بَعْدَ ٱلرُّسُلِ ۚ وَكَانَ ٱللَّهُ عَزِيزًا حَكِيمًا ﴿١٦٥﴾ [40]

Artinya: (mereka Kami utus) selaku Rasul-rasul pembawa berita gembira dan pemberi peringatan agar supaya tidak ada alasan bagi manusia membantah Allah sesudah diutusnya Rasul-rasul itu. Dan adalah Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Secara terminologi, beberapa pengertian tentang *maqashid syariah* yang dikemukakan oleh beberapa ulama terdahulu antara lain;

Menurut Al-Imam al-Ghazali *maqashid syariah* yaitu penjagaan terhadap maksud dan tujuan syariah (*dien, nafs, 'aql, nasl* dan *maal*) sebagai

---

[38] Totok, *Kamus Ushul Fiqih,* (Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 2005), hlm. 97.

[39] Abdul Aziz Dahlan et.al,. *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu,* (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), hlm. 1108

[40] Q.S. An-nisa (4) : 165 hlm 83

upaya mendasar untuk bertahan hidup, menahan faktor-faktor kerusakan dan mendorong terjadinya kesejahteraan.[41]

Menurut Al-Imam al-Syathibi *maqashid syariah* merupakan tujuan syariah yang lebih memperhatikan kepentingan umum.[42] *Al-maqashid* terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat *syariah;* dan kedua, berkaitan dengan maksud *mukallaf*.[43] Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemashlahatan untuk hamba-Nya di dalam dua tempat; dunia dan akhirat. Dan kembali kepada *mukallaf* (manusia) adalah ketika ahamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemashlahatan di dunia dan akhirat. Yaitu, dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu haruslah ada penjelasan antara kemashlahatan *(mashlahah)* dan kerusakan *(mafsadah)*.

Menurut Abdul Wahhab Khallaf *maqashid syariah* merupakan tujuan umum ketika Allah menetapkan hukum-hukum-Nya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dengan terpenuhinya kebutuhan yang daruriyah, hajiyah dan tahsiniyah.[44]

Menurut Ahmad al-Raysuni *maqashid syariah* merupakan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh syariah untuk dicapai demi kemaslahatan manusia.[45]

---

[41] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 41

[42] Sahal Mahfudh, *Nuansa Fikih Sosial,* (Yogyakarta: LKIS, 1994), hlm.22.

[43] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, hlm. 42

[44] *Ibid,*. 43

[45] *Ibid,*. 43

Menurut Muhammad Abu Zahrah *maqashid syariah* adalah tujuan hidup yang harus diwujudkan. Adapun kemaslahatan yang hakiki menurut Abu Zahrah dikembalikan kepada lima hal yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta benda.[46] Pemeliharaan terhadap lima hal ini merupakan tujuan (*maqashid*) yang harus diwujudkan, baik oleh undang-undang agama maupun undang-undang dunia.

Menurut ‘Alal al Fasi *maqashid syariah* merupakan tujuan pokok syariah dan rahasia dari setiap hukum yang ditetapkan oleh Tuhan.[47]

Kerangka *Maqashid Syariah*

Dalam Rangka mewujudkan kemaslahatan dan menjauhi kerusakan di dunia dan akhirat, para ahli usul fikih meneliti dan menetapkan ada lima unsur pokok yang harus diperhatikan.[48] Kelima unsur pokok tersebut adalah (*hifzh ad dien, hifzh an-nafs, hifzh al-‘aql, hifzh an-nasl* dan *hifzh al-maal*) yang bersumber dari Al-Qur’an dan merupakan tujuan syariah (*maqashid syari’ah*). Kelima unsur pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai *maslahah*.

Konsep *Maqashid Syariah* teori Al-Imam al-Syathibi

Menurut Al-Syathibi kemaslahatan yang menjadi inti dari *maqashid syariah* dapat dilihat dari dua sudut pandang;

1. *Maqashid al-Syar’I* (Tujuan Tuhan)

[46] Muhammad Abu Zahro, *Tarikh Madzahib al-Fiqhiyyah*, (Kairo: Mathba’ah al-Madani, t.th), hal. 93-96

[47] Izz al-Din, *Al-Maqashid al-Ammah*, hlm. 44

[48] Fathurrahman, Djamil, Filsafat Hukum Islam, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 123-125

2. *Maqashid al-Mukallaf* (Tujuan hamba-Nya)[49]

Dan untuk memperjelas konsep tersebut, maka Syathibi membaginya menjadi empat point. Pertama, tujuan awal *syariah* adalah untuk kemaslahatan manusia dunia dan akhirat. Kedua, *syariah* sebagai sesuatu yang harus dipahami. Ketiga, *syariah* sebagai hukum *taklif* (pembebanan) yang harus dikerjakan. Keempat, tujuan *syariah* yaitu membawa manusia di bawah naungan hukum.

Aspek pertama berkaitan dengan hakikat *maqashid syariah*, aspek yang kedua berkaitan dengan suatu dimensi pemahaman bahwa *syariah* bisa dipahami atas maslahat yang ada di dalamnya. Kemudian aspek ketiga berkaitan dengan ketentuan-ketentuan *taklif*, yaitu dalam rangka untuk mewujudkan kemaslahatan. Adapun aspek keempat berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf* terhadap hukum-hukum Alllah, yaitu untuk membebaskan manusia dari kekangan hawa nafsu.

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. [50] Tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima unsur tersebut, yaitu perlindungan terhadap agama (*hifzh ad dien*), perlindungan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*), perlindungan terhadap akal (*hifzh al-'aql*), perlindungan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*), dan perlindungan terhadap

[49] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 88

[50] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 89

harta (*hifzh al-maal*). Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan.

1. Perlindungan terhadap agama (*hifzh ad dien*)

Pemeliharan agama merupakan tujuan pertama hukum Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan didalam Agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim baik dalam berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT. Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari koridor *syariah*.

2. Perlindungan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*)

Pemeliharaan terhadap jiwa seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa.

3. Perlindungan terhadap akal (*hifzh al-'aql*)

Pemeliharaan terhadap akal/pikiran sangatlah diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*maslahah*). Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah. Karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang.

4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal-hal yang baik yang sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan. Menghindarkan dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama. Serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan.

5. Perlindungan terhadap harta (*hifzh al-maal*)

Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Setting Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang berlokasi di Jalan Veteran No. 325-329 Palembang.

B. Deskripsi Obyek Penelitian

Profil PT. BTN Syariah

BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit (SBU)* dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta.[51]

Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

Sejarah Singkat

Tanggal 9 februari 1950 lahir Bank Tabungan Pos (BTP) berdasarkan Undang-Undang Darurat No. 9 tahun 1950. Dan pada tahun 1963 BTP berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN) sampai sekarang.

[51] www.btn.co.id (diakses, 5 november 2014 pukul 11.00 wib)

Berdasarkan UU No. 20 tahun 1968 tugas pokok BTN disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat terutama dalam bentuk tabungan. Tahun 1974 pemerintah mulai dengan rencana pembangunan perumahan guna menunjang keberhasilan kebijakan tersebut, BTN ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit perumahan untuk masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Berdasarkan surat menteri keuangan No. B-49/MK/IV/I/1974 tanggal 29 januari 1974 lahirlah Kredit Kepemilikan Rumah yang sering disebut KPR.

Tahun 1989 dengan surat BI No. 22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 BTN berubah menjadi Bank Umum pada tanggal 1 agustus 1992. Status hukum BTN diubah menjadi perusahaan perseroan dengan kepemilikan saham mayoritas adalah pemerintah di Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1994 melalui surat keputusan direksi BI No. 27/58/KEP/DIR tanggal 29 september 1994 PT. BTN dapat beroperasi sebagai Bank Devisa.

Berdasarkan kajian konsultan independen *Price Water House Cooper*, pemerintah melalui menteri BUMN dengan suratnya No. 554/M-MBU/2002 tanggal 21 agustus 2002 memutuskan BTN sebagai Bank Umum dengan fokus pinjaman tanpa subsidi untuk pemerintah. Dalam usaha untuk meningkatkan pelayanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan *Dual Banking System*.

Bank BTN telah membuka unit syariah pada tahun 2004 sesuai dengan risalah BPW tanggal 16 januari 2004 yang menetapkan BTN

membuka unit syariah pada tahun 2004 dan berdasarkan perubahan Anggaran Dasar PT. BTN (Persero) dengan akta No. 29 tanggal 27 oktober 2004 oleh Emi Sulistiyo Wati, SH. Notaris Jakarta berdasarkan ketetapan Direksi No. 15/DIR/DSYA/2004 tanggal 4 november 2004 divisi syariah terbentuk dengan struktur organisasinya yang telah ditetapkan.[52] Bank BTN telah mendapatkan izin dari bank BI perihal pembukaan operasional unit syariah Bank BTN melalui surat BI No. 6/1350/DPBS yang dikeluarkan tanggal 15 desember 2004.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya perbankan syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi Pimpinan DSYA (Divisi Syariah) dan pimpinan kantor cabang syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah khususnya memastikan bahwa seluruh produk dan jasa-jasa dipasarkan sesuai dengan ketentuan dan prinsip syariah. Dewan Pengawas Syariah adalah badan independen yang ditempatkan oleh dewan syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) pada Bank.

Dalam rangka meningkatkan *area coverage* dan memperluas jaringan bisnis serta meningkatkan *market share* baik *funding* maupun *loans*, pada tahun 2005 Bank BTN telah melakukan peningkatan dan penambahan jaringan kantor yaitu dengan dibukanya 7 kantor cabang syariah yang tersebar di wilayah: Medan, Batam, Bekasi, Tangerang dan Bogor.

[52] Sumber data sekunder data diolah dokumen BTN Syariah

Seluruh kantor cabang syariah dapat beroperasi secara *online-realtime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai. BTN Syariah juga fokus pada pembiayaan lainnya. Dalam kurun waktu kurang dari satu tahun operasional BTN Syariah telah mencapai asset sebesar Rp 9 Milyar. Selain itu, BTN Syariah telah mendapat penghargaan dari *karim Business Consuling "The Best Customer services and Teller"*.

Pendirian Bank Tabungan Negara Syariah merupakan antisipasi dari Bank Tabungan Negara dalam menghadapi persaingan, pangsa Pasar Syariah, dan fatwa MUI Tentang Bunga Bank. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi ketiga tersebut, Bank Tabungan Negara mencoba membuka operasional unit usaha syariah melalui; Jaringan Kantor Cabang Syariah, Jaringan Dibawah Kantor Cabang Syariah, dan Layanan Syariah Di Jaringan Kantor Cabang.

Tujuan Pendirian:

1. Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah.
2. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank.
3. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.
4. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

C. Visi dan Misi

Visi dan Misi Bank BTN Syariah sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

Visi Bank BTN Syariah

Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi Bank BTN Syariah

Untuk mencapai Visi di atas, BTN Syariah harus menjalankan misi sebagai berikut:

1. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
2. Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
3. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.

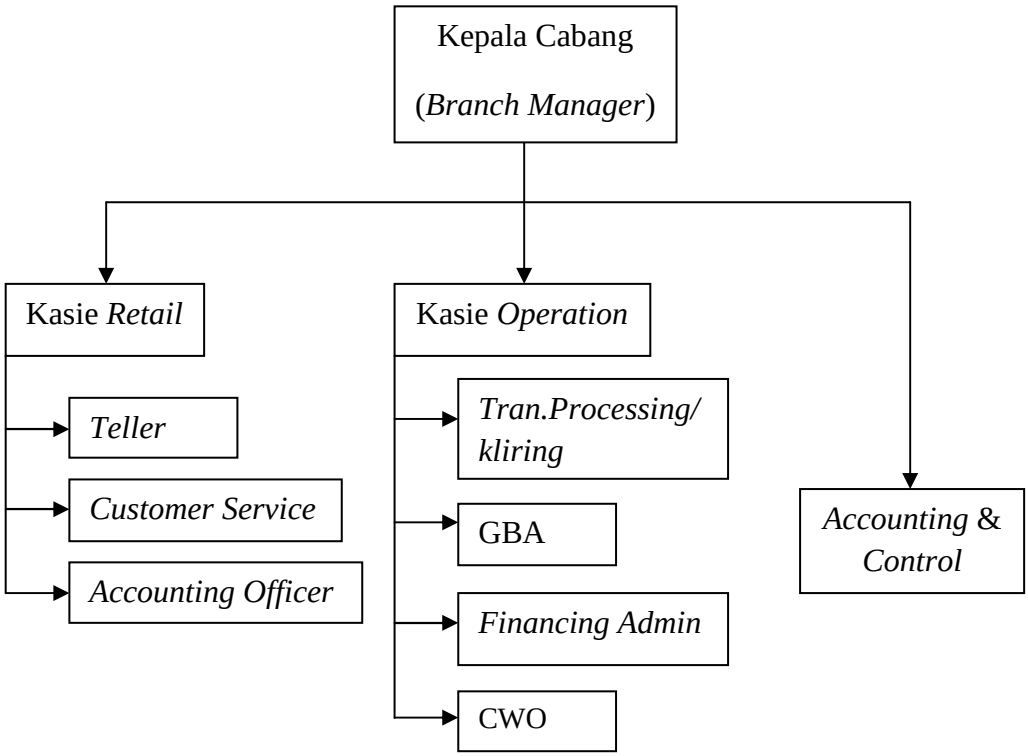
4. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

D. Struktur Organisasi PT. BTN Syariah Cabang Palembang

Struktur organisasi pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. BTN Syariah Cabang Palembang



Sumber: Data Primer PT. BTN Kantor Cabang Syariah Palembang 2014

Keterangan:

1. Kasie Retail: Membawahi staff Cs, Teller dan AO
2. Kasie Operasional: Membawahi staff ACC, TP, GBA Personalia, CWO dan FA

E. Deskripsi Jabatan BTN KCS Palembang

Uraian pekerjaan (Job Description) merupakan pelaksanaan kegiatan operasional secara terperinci dan jelas agar kegiatan tersebut dapat dioptimalkan untuk sukses mencapai tujuan.

1. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

   Kantor dipimpin oleh seorang *Branch Manager* yang mempunyai ikhtisar pekerjaan terdiri dari:

   a. Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
   b. Menciptakan, memastikan, dan meningkatkan keuntungan usaha cabang.
   c. Menjamin kualitas pengawasan intern sesuai dengan petunjuk pengawasan yang telah dilakukan.
   d. Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
   e. Mewakili Bank BTN dalam semua kegiatan resmi di wilayah kerjanya.
   f. Menjamin kualitas dan pertumbuhan usaha cabang baik dalam aset, laba, kredit, serta dana pihak ketiga.
   g. Melakukan kegiatan penjualan di cabang.
   h. Menjamin peningkatan pendapatan dan pengendalian biaya.
   i. Melakukan otorisasi transaksi operasional yang melampaui kewenangan bawahannya.

j. Menjamin produktivitas, kemampuan, motivasi dan disiplin pegawai yang tinggi.

2. *Kasie Retail*

a. Merencanakan, mengorganisasikan, melakukan, mendelegasikan, dan mengontrol semua aktivitas bidang retail cabang demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

b. Menjamin kecepatan dan keakuratan pelayanan yang tinggi dalam ruang lingkup kerjanya.

c. Menjamin bahwa semua asset cabang di bawah wewenangnya telah dilindungi, dipelihara dan diinventarisir dengan baik.

d. Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin, dinamis demi pelayanan yang baik.

e. Menjamin semua kegiatan berjalan sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada demi terciptanya pengawasan yang memadai.

f. Menciptakan kenyamanan, kebersihan, kerapihan, ketertiban dan keindahan ruang kerja dan ruang nasabah.

g. Melakukan penjualan produk Bank BTN Syariah.

h. Mewakili Bank BTN Syariah dalam acara resmi apabila Kepala Cabang tidak ada di tempat atau berhalangan.

3. *Kasie Operation*

a. Mengelola operasional harian cabang untuk menjamin efektivitas dan efisiensi.
b. Menjamin standar kualitas yang tinggi dalam lingkungan kerjanya.
c. Menjamin produktivitas dan kapabilitas pegawai bidang operasional.
d. Menjamin kecepatan dan keakuratan semua proses transaksi di bidang operasional.
e. Menjamin bahwa asset cabang telah dilindungi.
f. Mewakili Bank BTN Syariah dalam acara resmi apabila Kepala Cabang tidak ada di tempat atau berhalangan.
g. Melakukan otorisasi transaksi sesuai batas kewenangannya.

4. *Accounting and Control*

a. Memastikan standarisasi proses.
b. Memastikan integritas dan ketepatan data keuangan cabang.
c. Memastikan ketaatan cabang terhadap kebijakan dan prosedur yang ada.
d. Melakukan pengendalian intern.
e. Melindungi asset cabang dari tindakan penyelewengan.
f. Memastikan bahwa semua transaksi telah dicatat dengan benar.
g. Memastikan bahwa pengarsipan bukti transasksi dilakukan dengan tertib dan benar.
h. Mengkoordinir tindak lanjut hasil pemeriksaan.
i. Mewakili Bank BTN dalam acara resmi bila kepala cabang tidak ada di tempat atau berhalangan.

5. *Teller*

   a. Memastikan efektivitas dan efisiensi proses transaksi di layanan *teller*, bahwa pelayanan dapat memuaskan nasabah.

   b. Melakukan penjualan produk Bank BTN Syariah.

6. *Customer Service*

   a. Menjamin tingkat pelayanan yang prima.

   b. Memastikan semua transaksi telah dilakukan dengan benar.

   c. Memastikan bahwa semua keluhan/komplain dari nasabah dapat diselesaikan dengan baik.

   d. Memastikan bahwa semua stafnya memahami semua produk dan jasa Bank BTN Syariah serta prosedurnya dengan baik.

   e. Melakukan penjualan produk Bank BTN Syariah.

7. *Accounting Officer*

   a. Memastikan peningkatan nilai kualitas aktiva produktif cabang.

   b. Memastikan bahwa bank bebas dari masalah hukum yang merugikan bank BTN Syariah.

   c. Melakukan pemeriksaan atas semua unit kerja yang ada di cabang.

   d. Menyelenggarakan dan melaksanakan penerimaan dan pengeluaran kas tunai, pencatatan dalam buku kas harian dan membuat laporan mengenai posisi kas harian sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.

   e. Melakukan penjualan produk Bank BTN Syariah.

8. *Transaction and Processing*
    a. Menghadiri rapat rutin di cabang.
    b. Mengatur operasional proses transaksi sehari-hari.
    c. Mengoptimalkan peningkatan efisiensi pada back office dan peningkatan control.
    d. Memastikan operasional dan mengajukan usulan perbaikan ke kantor pusat.
    e. Melindungi bank dari tindakan penyelewengan dan kesalahan.
    f. Memastikan bahwa standar kualitas dan kecepatan transaksi selalu dalam batas yang baik.
    g. Memastikan bahwa password telah dibuat sesuai dengan prosedur.
    h. Memelihara software dan hardware.
9. *General Branch Administration* (GBA)
    a. Memantau anggaran biaya dan belanja cabang.
    b. Menyelenggarakan/memantau administrasi inventaris seperti perlengkapan kantor, kendaraan.
    c. Bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan semua inventaris cabang.
    d. Menyelenggarakan/memantau dan menangani semua masalah logistik.
    e. Menyelenggarakan/memantau semua masalah kepegawaian.
    f. Memastikan keamanan cabang setiap saat.
    g. Memastikan file kepegawaian di administrasikan secara tertib.

10. Administrasi Pembukuan
    a. Mengelola pembuktian transaksi keuangan.
    b. Melakukan semua fungsi pembukuan dan kontrol pada kantor cabang.
    c. Sebagai koordinator didalam rekonsiliasi GL dan SL.
    d. Sebagai koordinator didalam Tutup tahun (EOY).
    e. Melakukan fungsi pelaporan dan analisis atas laporan keuangan dan operasional sesuai dengan jenis laporan dan waktu yang telah ditetapkan.
    f. Memastikan bahwa semua rekening dalam laporan keuangan telah benar.
    g. Mengirimkan laporan ke intern, ekstern dan kantor pusat.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang

1. Proses Perekrutan Pegawai di PT. BTN Syariah Cabang Palembang

Semua karyawan kontrak (*outsourcing*) yang bekerja di PT. BTN Syariah Cabang Palembang telah direkrut melalui proses rekruitmen BTN Syariah.

> Menurut Maya Tri Oktarina (sebagai *Junior Secretary*) "sistem perekrutan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang dilakukan secara internal. Prosesnya melalui bagian kepegawaian/personalianya. PT. BTN Syariah merekrut pegawai sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk penempatan tugasnya ditentukan oleh *supporting unit* atau manajemen BTN 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".[53]

Menurut Firmansyah (Sebagai NRBM *Staff*) "karyawan kontrak (*outsourcing*) yang telah direkrut berada di bawah anak perusahaan dari BTN itu sendiri, yaitu BKP atau disebut juga Badan Kepegawaian. Karyawan yang telah direkrut BKP disalurkan ke BTN untuk menjalani masa percobaan".[54]

Berikut ini adalah bagan dari Perekrutan dan Penempatan Karyawan di PT. BTN Syariah Cabang Palembang:

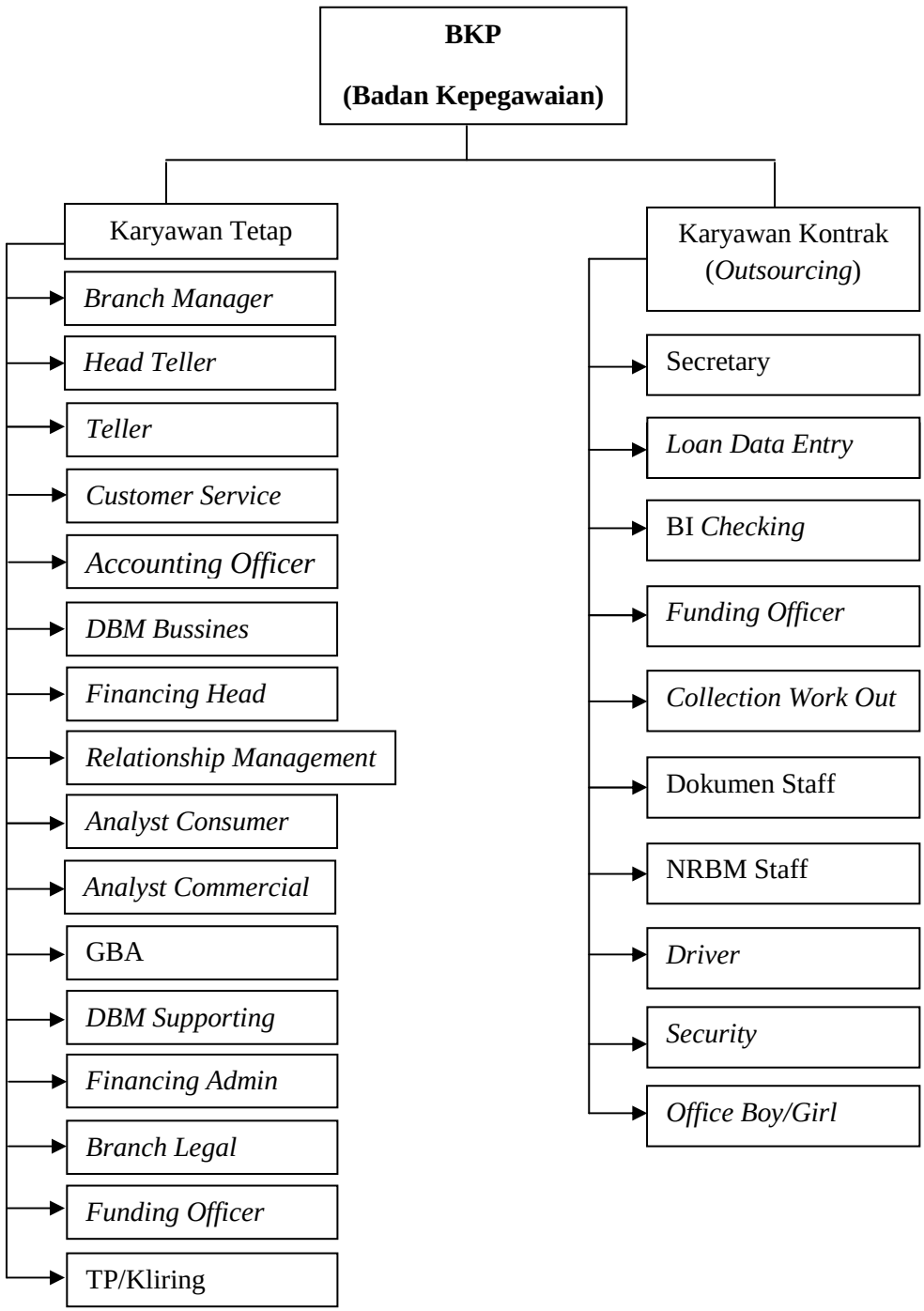
---

[53] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 10 november 2014 pukul 16.00 wib)

[54] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 17 november 2014 pukul 12.00 wib)

Gambar 4.1

Bagan Perekrutan dan Penempatan Karyawan di PT. BTN Syariah Cabang Palembang



Sumber: Data Primer PT. BTN Kantor Cabang Syariah Palembang 2014

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan pemberian upah dan jaminan kerja di PT. BTN Syariah Cabang Palembang

Setiap pekerja kontrak berhak atas upah sebagai imbalan dari mereka yang telah bekerja pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang. Sebagaimana definisi upah berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.49/MEN/2004, adalah 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 BTN Syariah, menurut Merdiana Sari (sebagai *Collection Work Out Staff*) "pemberian upah terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. BTN Syariah Cabang Palembang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP)".[55]

Menurut Taufik, Indra, Amrullah dan Yeyen (sebagai *office boy/girl*) "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

[55] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 11 november 2014 pukul 12.30 wib)

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".[56]

Pemberian jaminan terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. BTN Syariah Cabang Palembang berupa diikutsertakannya tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada program JAMSOSTEK melalui PT. JAMSOSTEK (PERSERO) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/1999 tanggal 16 Agustus 1999 dengan total iuran setiap bulan sebesar 10,8 % x upah tetap per bulan.

Menurut As'ad Azhar Mun'im (sebagai *Collection Work Out Staff*) "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".[57]

3. Pemberlakuan lembur, libur, cuti dan aturan jam kerja di PT. BTN Syariah Cabang Palembang

Dari hasil wawancara terhadap Ayu Fahlevi (sebagai *Loan Data Entry*) "Lembur diberlakukan pada hari sabtu dan minggu, bisa juga dilakukan di atas jam kerja. Upah lembur sesuai jam kerja dan upah lembur bisa diambil pada saat penerimaan gaji setiap bulannya".[58]

---

[56] Wawancara dengan karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 10 november 2014 pukul 12.00 wib)

[57] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 12 november 2014 pukul 12.00 wib)

[58] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 10 november 2014 pukul 16.00 wib)

Dari hasil wawancara terhadap Rista Sari Fransisca (sebagai *Loan Data Entry*) "pemberlakuan libur disesuaikan dengan hari libur, kecuali ada kebutuhan kantor yang mendesak, Misalkan dapat perintah untuk masuk kerja pada saat hari libur dalam rangka pembinaan nasabah (penagihan nasabah yang menunggak). Hal itupun dihitung lembur dan dibayar sesuai dengan jam kerja karyawan".[59]

Menurut M. Fajar Fadhila (sebagai *Administration Consumer Staff*) "untuk karyawan kontrak (*outsourcing*) belum bisa mengambil cuti kalau belum 1 tahun bekerja".[60]

Menurut Dwi (sebagai *Collection Work Out Staff*) Aturan jam kerja yang diberlakukan di PT. BTN Syariah Cabang Palembang yaitu "jam kerja yang berlaku adalah 5 (lima) hari kerja Senin-Jumat dari pukul 07.15 WIB sampai dengan pukul 17.30 WIB. Apabila terlambat maka akan mendapatkan sanksi".[61]

Menurut Endik Winarko (sebagai *Collection Work Out Staff*) "Jam istirahat pukul 12.00 wib – 13.00 wib. Diatas pukul 18.00 wib apabila masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan dan masih harus dikerjakan, maka itu sudah termasuk lembur. Atas kelebihan jam kerja tersebut, karyawan kontrak diberikan upah kerja lembur".[62]

---

[59] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 11 november 2014 pukul 12.30 wib)

[60] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 11 november 2014 pukul 12.30 wib)

[61] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 11 november 2014 pukul 12.30 wib)

[62] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 11 november 2014 pukul 12.30 wib)

4. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban di PT. BTN Syariah Cabang 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 dan asuransi
f. Hak pekerja kontrak atas cuti
g. Hak pekerja kontrak atas uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang kompensasi PHK.

Menurut Haris, Selamet dan sopan sopian (sebagai *Security*) "Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di PT. BTN Syariah Cabang 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".[63]

Dalam Pemenuhan hak dan kewajiban sudah sesuai dengan kontrak yang disepakati. Hak atas gaji, uang ganti rugi atau upah lembur,

[63] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 14 november 2014 pukul 12.00 wib)

jaminan sosial tenaga kerja, hak atas ibadah serta kewajiban Bank dalam memberikan gaji dan upah lembur telah dilakukan sesuai dengan isi kontrak. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh telah terpenuhi.

5. Pemberlakuan masa percobaan (*probation*) di PT. BTN Syariah Cabang 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 (klausul) 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/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Dari hasil wawancara terhadap Fahrurozi Alfian (sebagai *Collection Work Out Staff*) bahwa "PT. BTN Syariah Cabang 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 BTN Syariah tidak akan memperpanjang masa kerjanya. Pihak BTN Syariah Cabang Palembang tidak memberikan pesangon atas berakhirnya masa percobaan tersebut".[64]

6. Pemberian ganti kerugian di PT. BTN Syariah Cabang 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 Dadang (sebagai *Collection Work Out Staff*) "PT. BTN Syariah Cabang Palembang tidak memberikan ganti kerugian kepada karyawan kontrak (*outsourcing*) terhadap berakhirnya masa percobaan."[65] Karena karyawan kontrak (*outsourcing*) dianggap kurang layak dan kinerjanya kurang memuaskan bagi perusahaan pada saat masa percobaan, sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dan berakhirlah hubungan kerja antara pegawai kontrak

[64] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 10 november 2014 pukul 16.00 wib)

[65] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 10 november 2014 pukul 16.00 wib)

dengan pihak BTN. 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 PT. BTN Syariah Cabang 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 Ivan Cahyo Purnomo (sebagai *Stay Legal*) "Bagi Pegawai kontrak (*outsourcingi*) di BTN KCS 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 (*outsourcingi*) tersebut akan ditetapkan status kerjanya menjadi pegawai tetap".[66] Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian

[66] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 14 november 2014 pukul 12.00 wib)

sistem kontrak ini menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (*outsourcingi*).

B. Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Ditinjau Dari Konsep *Maqashid Syariah*

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. [67] Tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima unsur tersebut, yaitu perlindungan terhadap agama (*hifzh ad dien*), perlindungan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*), perlindungan terhadap akal (*hifzh al-'aql*), perlindungan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*), dan perlindungan terhadap harta (*hifzh al-maal*). Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai sebuah kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dari konsep *maqashid syariah* itu sendiri.

Tujuan dari konsep *maqashid syariah* ada tiga, yaitu membina setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan dalam masyarakat baik sesama muslim maupun nonmuslim, dan merealisasikan kemaslahatan.[68]

---

[67] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 89

[68] Drs. Sapiudin Shidiq, M.A, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 223-225

Maslahah atau kemaslahatan adalah segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, yang dapat diraih oleh manusia dengan cara memperolehnya maupun dengan cara menghindarinya.[69]

Bekerja merupakan salah satu cara untuk mencapai kemaslahatan. Karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan kepuasan hati, dikarenakan mendapatkan harta berupa upah/gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya demi kelangsungan hidup. Selain itu bekerja juga dapat mengembangkan pemikiran seseorang dengan berbagai pengetahuan dalam bidang kerja. Namun dalam bekerja terdapat beberapa sistem kerja yang diterapkan. Antar pekerja pun memiliki status kerja yang berbeda. Ada yang berstatus tetap dan ada yang berstatus kontrak.

PT. BTN Syariah Cabang Palembang adalah lembaga keuangan syariah yang menerapkan sistem kerja kontrak (*outsourcing*). Dalam penelitian ini dilakukan penganalisisan terkait penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) tersebut yang akan ditinjau melalui konsep *Maqashid Syariah*. Peninjauan melalui konsep *maqashid syariah* ini ditujukan untuk mengetahui apakah dalam penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) tersebut mencapai kemaslahatan bagi pekerjanya. Untuk mencapai sebuah kemaslahatan tersebut terdapat lima unsur yang harus dicapai yaitu perlindungan terhadap agama, perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal, perlindungan terhadap keturunan dan perlindungan terhadap harta.

---

[69] Abdul Kadir dan Ika Yunia. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah,* (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), hlm. 47

1. Perlindungan terhadap agama (*hifzh ad dien*)

Pemeliharaan agama merupakan tujuan pertama hukum Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan didalam Agama Islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim baik dalam berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain.

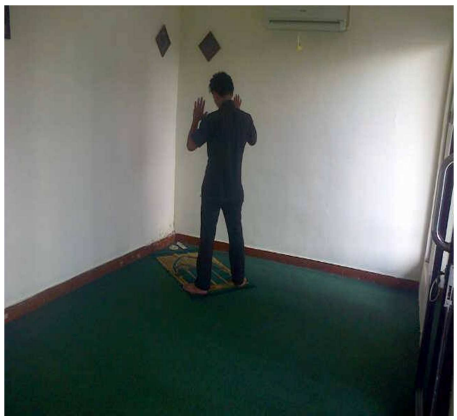
Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalankan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT. Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari koridor *syariah*.

Dalam penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) terhadap karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang, pihak BTN syariah telah melaksanakan kewajiban untuk memenuhi hak-hak karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian kontrak (*outsourcing*). Seperti hak upah/gaji, hak atas uang ganti rugi, uang lembur, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak untuk libur dan sebagainya. Terutama untuk hak ibadah pun telah terpenuhi.

Menurut M. Ridho Arizki (sebagai BI *Checking*) “Di PT. BTN Syariah Cabang Palembang diadakan pengajian bersama anak-anak yatim

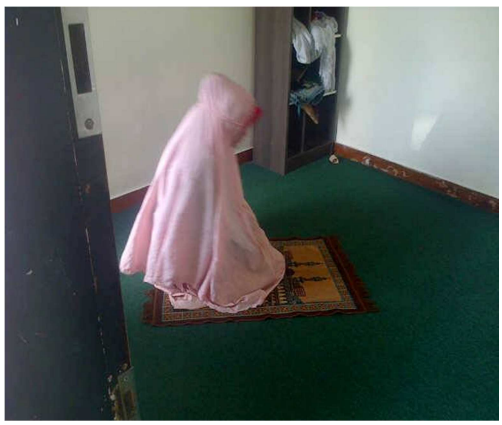
setiap satu minggu sekali, masing-masing anak diberikan uang sebagai bentuk sedekah dalam melaksanakan ibadah. Kalau di bulan ramadhan setiap sore diadakan pembagian takjil dan juga buka bersama anak yatim setiap satu minggu sekali. Serta kegiatan kunjungan ke panti asuhan"[70] Dompet Dhuafa Sumatera Selatan (Sumsel) juga pernah bekerja sama dengan Lazis BTN Syariah KCS Palembang menggelar aksi khitanan massal untuk warga tidak mampu pada 15 Mei 2013.[71]

Dalam hal ini perlindungan terhadap agama telah terpenuhi. Karena tidak ada pembatasan terhadap hak untuk beribadah dalam bekerja bagi bagi para karyawan kontrak (*outsourcing*) dan berbagai kegiatan keagamaan pun telah dilaksanakan.



[70] Wawancara dengan salah satu karyawan kontrak PT. BTN Syariah Cabang Palembang. (tanggal 14 november 2014 pukul 12.00 wib)

[71] http://www.lkc.or.id/2013/05/17/lkc-palembang-gelar-khitanan-massal-bersama-lazis-btn-syariah/



2. Perlindungan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*)

Pemeliharaan terhadap jiwa merupakan tujuan dari syariat islam. Memelihara kelestarian hidup dengan memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa.

Dalam penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) terhadap karyawan BTN Syariah Cabang Palembang, perlindungan terhadap jiwa belum sepenuhnya terpenuhi. praktek kerja kontrak (*outsourcing*)

merupakan salah satu bentuk penyalahan dalam konsep menjaga jiwa *(hifzh an-nafs)* dalam konsep *maqasid syariah*. Karena gaji yang diberikan untuk karyawan kontrak (*outsourcing*) cenderung lebih kecil dari gaji karyawan tetap. Sebuah ketidakadilan karena meskipun kontribusi yang diberikan pekerja *outsourcing* cukup besar terhadap perusahaan, pekerja kontrak (*outsourcing*) akan mendapatkan gaji kecil dan tanpa gaji tambahan seperti yang didapatkan oleh karyawan tetap.

Meskipun pemberian upah/gaji terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*) PT. BTN Syariah Cabang Palembang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Dan juga pemberian gaji tersebut telah disesuaikan dengan isi perjanjian kontrak. Namun dengan penghasilan tersebut dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya kebutuhan mereka dapat terpenuhi.

Gaji yang cenderung lebih kecil, akan menyebabkan pekerja kurang termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk perusahaan. Dengan demikian, efesiensi yang diharapkan tidak akan terpenuhi dan akan menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan karena loyalitas kerja yang menurun dan etos pekerja kontrak (*outsourcing*) yang lebih rendah dengan statusnya sebagai tenaga kerja kontrak.

Selain itu dengan status kerja mereka sebagai pegawai kontrak (*outsourcing*) tidak menutup kemungkinan akan terjadi pemutusan hubungan kerja dari pihak BTN. Selain itu juga perubahan status kerja dari pegawai kontrak (*outsourcing*) menjadi pegawai tetap pun sangat

diharapkan karyawan. Dalam hal ini jiwa seorang pekerja merasa terancam, karena mereka merasakan ketidakamanan dari status kerja mereka yang dalam bentuk kontrak tersebut.

3. Perlindungan terhadap akal (*hifzh al-'aql*)

Pemeliharaan terhadap akal/pikiran sangatlah diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*maslahah*). Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah. Karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang. Pengetahuan yang baik akan berpengaruh terhadap akal dan pembentukan jiwa seseorang menjadi lebih baik lagi.

Dalam penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang Palembang, perlindungan terhadap akal belum sepenuhnya terpenuhi. Dikarenakan praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dapat menghambat pekerja dalam bentuk pengembangan pengetahuan. Pengembangan pengetahuan pekerja kontrak (*outsourcing*) terhambat karena tidak adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir meskipun dengan latar pendidikan dan jenis pekerjaan yang tidak jauh berbeda dengan pekerja tetap.

4. Perlindungan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*)

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal-hal yang baik yang sesuai dengan aturan syariah

dalam setiap perbuatan. Menghindarkan dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama. Serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan. Dan juga menjamin kelangsungan hidup keturunan.

Dalam penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) perlindungan terhadap keturunan belum sepenuhnya terpenuhi. Dikarenakan status para pegawai yang masih bersifat kontrak sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja tersebut. Bagi para pekerja yang belum berkeluarga mungkin status kerja mereka tidak menjadi masalah. Namun bagi pegawai kontrak (*outsourcing*) yang telah berkeluarga ketidakpastian status kerja mereka sangatlah menjadi masalah baginya. Karena mereka memiliki anak dan istri yang merupakan tanggungan dari seorang kepala keluarga. Dan sudah merupakan kewajiban bagi seorang kepala keluarga untuk memenuhi semua kebutuhan hidup keluarganya demi kelangsungan hidup mereka.

Dengan status pekerja yang bersifat kontrak dan ketidakpastian masa kerja yang suatu saat dianggap tidak layak lagi bagi mereka untuk bekerja, maka otomatis mereka akan mengalami yang namanya pemutusan hubungan kerja atau dengan kata lain di PHK. Makah hal tersebut tentulah akan mengancam dan memberikan rasa tidak aman bagi pekerja kontrak (*outsourcing*) tersebut. Jika pemutusan hubungan kerja telah dilakukan maka mereka tidak akan bisa memenuhi kebutuhan hidup anak dan istri mereka.

5. Perlindungan terhadap harta (*hifzh al-maal*)

Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT.

Dari hasil penelitian di PT. BTN Syariah Cabang Palembang para pekerja yang bekerja dengan status kontrak (*outsourcing*) telah mendapatkan harta dengan cara yang baik. Mereka mendapatkan hak mereka dalam bekerja berupa pemberian upah/gaji yang sesuai dengan perjanjian kontrak. Para pekerja kontrak (*outsourcing*) juga mendapatkan uang dari kegiatan di luar jam operasional kerja, seperti mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja. Dalam hal ini perlindungan terhadap kepemilikan harta telah terpenuhi dengan baik. Dan keutuhan harta tetap terjaga.

Setelah dilakukan penganalisisan berdasarkan konsep *maqashid syariah* terhadap penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) yang diterapkan oleh PT. BTN Syariah Cabang Palembang maka dapat ditarik sebuah kesimpulan, bahwa konsep kerja kontrak (*outsourcing*) yang saat ini dipraktekkan sudah menyalahi beberapa konsep *maqashid syariah*. Yaitu penyalahan terhadap perlindungan jiwa, akal, dan keturunan.

Penyalahan beberapa konsep *maqashid syariah* tersebut menyebabkan tidak tercapainya kemaslahatan secara utuh. Dan akan mengakibatkan konsep efisiensi yang diharapkan akan berbalik menjadi penghalang terwujudnya efesiensi untuk jangka panjang. Bahkan ancaman kerugian akan menghampiri karena kurangnya loyalitas dan etos kerja karyawan kontrak (*outsourcing*) akibat ketidakpastian status kerja, penghambatan jenjang karir dan juga perbedaan gaji. Akibatnya perbankan yang diharapkan akan semakin maju dengan pengeluaran yang kecil, akan mengalami penurunan kinerja yang dapat menimbulkan kerugian secara tidak langsung.

Konsep tidak terpenuhinya sebuah keadilan dalam praktek kerja kontrak (*outsourcing*) merupakan hal yang harus diperhatikan. Konsep gaji karyawan kontrak harusnya memperhatikan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut. Bahwa tingkat upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan usahanya, baik jenis pekerjaan maupun keahlian atau profesi pekerja itu sendiri. Jadi hasil usaha sesorang merupakan nilai dari pekerjaan manusia tersebut.

Ketika praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dengan konsep efisiensi ini dilakukan di perbankan syariah, tentunya citra bank syariah yang mencerminkan keadilan dan kepercayaan akan menjadi rusak. Aktifitas operasional sebuah bank syariah yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam, menjadi hal yang harus diperhatikan dalam setiap aktivitasnya. Mengoperasikan perbankan yang sesuai syariah tidak hanya dalam bentuk

sistem, namun juga dalam pengelolaan seluruh lini perusahaannya termasuk sumber daya manusianya juga.

Dengan demikian, bank syariah tidak hanya menjadi representasi sebuah institusi perbankan yang peduli terhadap halal haram tetapi juga berkeadilan dan menjadi lembaga dakwah sebagaimana perbankan syariah memperlakukan karyawannya sesuai syariat demi mencapai kemaslahatan bersama.

Kemaslahatan hendaknya terpenuhi secara sempurna karena Allah menginginkan aktualisasi kemaslahatan manusia dalam semua aturan hukum-Nya, karena inilah tujuan adanya hukum islam yang dikenal dengan *Maqashid Syariah*. Allah mengakui atau menyetujui semua yang bermanfaat dan menolak semua yang mendatangkan *mafsadah*. Karena itulah sebuah kemaslahatan harus diwujudkan secara utuh guna mencapai kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat.

Jika kemaslahatan bersama antara PT. BTN Syariah Cabang Palembang dengan para pekerja kontrak (*outsourcing*) telah tercapai maka visi dan misi yang digagas BTN Syariah pun telah terlaksanakan dengan baik. Sebagaimana visi bank BTN Syariah yaitu "Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama". Dan salah satu misi BTN Syariah Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Penelitian; Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Terhadap Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Konsep *Maqashid Syariah*

No	*Maqashid Syariah*	Penerapan Sistem Kerja Kontrak	Peninjauan
1	Perlindungan terhadap agama (*hifzh ad dien*)	- PT. BTN Syariah Cabang Palembang telah memberikan Hak atas ibadah bagi semua karyawan kontrak (*outsourcing*) tanpa terkecuali. Tidak ada pembatasan terhadap hak untuk beribadah dalam bekerja. - PT. BTN Syariah Cabang Palembang mengadakan pengajian bersama anak-anak yatim setiap satu minggu sekali, masing-masing anak diberikan uang sebagai bentuk sedekah dalam melaksanakan ibadah. Kalau di bulan ramadhan setiap sore diadakan pembagian takjil dan juga buka bersama anak yatim setiap satu minggu sekali. Serta kegiatan kunjungan ke panti asuhan dan kegiatan sosial lainnya seperti khitanan massal.	Perlindungan terhadap agama telah terpenuhi.
2	Perlindungan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*)	- 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. Dengan penghasilan tersebut dalam pemenuhan kebutuhan hidup bagi karyawan yang telah berkeluarga tidak sepenuhnya kebutuhan mereka dapat terpenuhi.	Perlindungan terhadap jiwa belum sepenuhnya terpenuhi.

		- Diterapkan masa percobaan. Dalam hal ini hak pekerja kontrak untuk tidak adanya masa percobaan tidak terpenuhi dan hal ini tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. - Perubahan status kerja untuk menjadi pegawai tetap di PT. BTN Syariah Cabang Palembang membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama hingga melebihi waktu satu tahun dan juga melewati beberapa kali masa perpanjangan. Hal ini menjadi sebuah ketidakpastian status ketenagakerjaan dan masa kerja yang tidak jelas terhadap karyawan kontrak (*outsourcing*). Sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang berstatus kontrak (*outsourcing*).	
3	Perlindungan terhadap akal (*hifzh al-'aql*)	- Tidak adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir, meskipun dengan latar pendidikan dan jenis pekerjaan yang tidak jauh berbeda dengan pekerja tetap. Dalam hal ini dapat menghambat pekerja kontrak (*outsourcing*) dalam bentuk pengembangan pengetahuan.	Perlindungan terhadap akal belum sepenuhnya terpenuhi
4	Perlindungan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*)	- Status para pegawai bersifat kontrak dan perubahan status kerja untuk menjadi pegawai tetap membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama hingga melebihi waktu satu tahun dan juga melewati beberapa kali masa perpanjangan. Hal ini menjadi sebuah ketidakpastian status ketenagakerjaan dan menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja yang telah berkeluarga. Karena mereka memiliki anak dan istri yang merupakan tanggungan untuk	Perlindungan terhadap keturunan belum sepenuhnya terpenuhi

		dipenuhi semua kebutuhan hidupnya demi kelangsungan hidup mereka.	
5	Perlindungan terhadap harta (*hifzh al-maal*)	- Para pekerja yang bekerja dengan status kontrak (*outsourcing*) telah mendapatkan harta dengan cara yang baik. Mereka mendapatkan hak mereka dalam bekerja berupa upah/gaji. Para pekerja kontrak (*outsourcing*) juga mendapatkan uang dari kegiatan di luar jam operasional kerja, seperti mendapatkan upah lembur dari kelebihan jam kerja.	- Perlindungan terhadap harta telah terpenuhi

Sumber: Olah data Primer (Hasil penelitian di PT. BTN Syariah Cabang Palembang)

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan sistem kerja kontrak (*outsourcing*) karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang yang ditinjau dari konsep *maqashid syariah*, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) di PT. BTN Syariah Cabang 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, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, dan hak untuk beribadah telah terpenuhi. 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 kerja kontrak (*outsourcing*) telah menyalahi beberapa konsep *maqashid syariah*, yaitu penyalahan akan perlindungan terhadap jiwa, perlindungan terhadap akal dan perlindungan terhadap keturunan. Penyalahan beberapa konsep *maqashid syariah* tersebut menjadi tidak terciptanya kemaslahatan secara utuh. Dan juga dapat menjadi penghalang terwujudnya efesiensi untuk jangka panjang.

B. SARAN

1. Hendaknya PT. BTN Syariah Cabang 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

Abdul Aziz Dahlan et.al, 2006. *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve.

Abdul Kadir dan Ika Yunia, 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Alquran nul karim

Herdiansyah, Haris, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika.

Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009

Husein, Umar, 2003. *Metode Riset Komunikasi Organisasi,* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jamal al-Din Athiyyah. t.t: 1988. *Al-Nadzariyah al-'Ammah li al-Syariah al-Islamiyah.*

Jehani, Libertus, 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta: Visimedia

Judian, Doni, 2014. *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta : Dunia Cerdas.

Muhammad, 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif,* Yogyakarta: BPFE.

Prof. Dr. Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif,* Bandung: Alfabeta.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), 2011. *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Salim, H.S. 2004. *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak,* Jakarta: Sinar Grafika.

Shidiq, Sapiudin M.A, 2011. *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Soedjono, Wiwoho, 2008. *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta

Sukirno, Sadono, 2011. *Makro Ekonomi, Teori Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

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

Website:

Dr. St. Laksanto Utomo, SH., MH, Januari 2014, *"Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia",* Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1

Elfiani, Januari-Juni 2013, "*Problematika Yuridis Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing",* Jurnal Islam Al-Hurriyah Vol. 14, No. 1

Fauziah Amriny, "*Outsourcing* Di Dunia Perbankan Dalam Pandangan Maqashid Syariah",http://fauziahamriny.blogspot.com/2012/12/outsourching-di-dunia-perbankan-dalam.html

http://www.lkc.or.id/2013/05/17/lkc-palembang-gelar-khitanan-massal-bersama-lazis-btn-syariah/

Sandiyu Nuryono, *BI Resmi Terbitkan PBI Outsourcing* Per 13 Desember 2011, *http://ekonomi.inilah.com/read/detail/1807269/bi-resmi-terbitkan-pbi-outsourcing*

Sudiyanto Cah Kroya, "Pro Kontra Sistem Kontrak Kerja/*Outsourcing*", http://sudi-cah-kroya.blogspot.com/2011/05/pro-kontra-sistem-kontrak.html

www.bps.go.id

www.btn.co.id