

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perspektif hukum Islam, hubungan kerja antara majikan dan pekerja pada dasarnya dapat dianalisis melalui akad *ijārah al-'amal*, yaitu akad sewa-menyewa tenaga atau jasa. *Ijārah* dalam terminologi fikih berarti seseorang menyewakan jasanya dengan imbalan (*ujrah*) tertentu, tanpa menjual kepemilikan diri pekerja. Imbalan ini bukan hanya soal materi, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan dan kejelasan akad agar tidak terjadi eksploitasi atau penundaan pembayaran.¹

Fatwa Dewan Syariah Nasional-MUI memberikan pedoman penting terkait *ijārah*. Dalam Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*, dijelaskan bahwa *ijārah* bisa diterapkan pada jasa (bukan hanya barang) dan *ujrah* (upah) harus disepakati secara jelas. Sementara itu, Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 menekankan bahwa pekerjaan yang diakui sebagai *ijarah* harus halal dan tidak melanggar syariat atau hukum positif; dalam kasus tertentu, praktik pengupahan bisa dianggap menyimpang jika syarat-syarat akad tidak dipenuhi.²

¹ Dina Mardiana, Rika Rosdiana, and Ginan Wibawa, "Implementasi Akad Ijarah Pada Pekerja Konveksi Ditinjau Dari Pandangan Fiqih Muamalah," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 2 (July 2022): 15–21, <https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v2i2.156>.

² Erwin Harahap and Rahmad Efendi, "Pengambilan Upah Langsung Dari Padi Yang Digiling Perspektif Fatwa DSN MUI No: 112/Dsn-Mui/Ix/2017 Tentang Akad Ijarah," *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 7 (1 NOVEMBER 20223).

Dalam tradisi fiqh, ijarah (sewa/pengupahan) mencakup dua bentuk penting: *Ijārah al-manfa'ah* (sewa pemanfaatan barang) dan *ijārah al-a'mal* (sewa tenaga/pekerjaan). *Ijārah al-a'mal* memandang hubungan kerja sebagai akad sewa atas tenaga/keahlian dengan imbalan upah yang disepakati; syarat-syarat syar'i menekankan kepastian objek manfaat, kejelasan upah, dan ketiadaan unsur gharar (ketidakjelasan) atau riba.³

Perjanjian kerja merupakan instrumen utama yang mengatur hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Di Indonesia, bentuk kontrak yang paling sering digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Aturan formal mengenai PKWT mengalami perubahan penting pasca UU Cipta Kerja dan penetapannya melalui perundang-undangan berikutnya, sehingga ketentuan tentang kapan PKWT boleh dibuat, durasi maksimum, serta syarat isi kontrak menjadi topik yang sensitif dan sering menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja kecil dan usaha menengah. Perubahan dan tafsir praktik atas aturan tersebut berdampak langsung pada jaminan kepastian kerja, hak-hak upah, serta risiko pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak.

CV sebagai bentuk badan usaha skala kecil-menengah kerap menggunakan kontrak sederhana atau bahkan lisan untuk merekrut tenaga kerja. Praktik ini rentan menimbulkan masalah: klausul yang tidak lengkap (tidak jelas masa kerja, perpanjangan, hak cuti, atau mekanisme PHK), ketidaksesuaian dengan formalitas

³ Firman Setiawan, "al-Ijarah al-A'mal al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Ururan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-batang Kabupaten Sumenep Madura)," *Dinar : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 1, no. 2 (January 2015): 103–24.

yang diatur oleh peraturan pelaksana, serta potensi pelanggaran hak pekerja. Di banyak studi kasus dan skripsi di Indonesia ditemukan kecenderungan implementasi PKWT yang tidak sepenuhnya sesuai syarat normatif misalnya pengelompokan pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap tetapi dikemas sebagai kontrak sementara untuk menghindari kewajiban hukum tertentu.⁴

Konvergensi dan konflik antara hukum positif dan hukum Islam muncul ketika norma formal (ketentuan PKWT dalam perundang-undangan) tidak sinkron dengan prinsip keadilan dan kepastian dalam hukum Islam. Misalnya, apabila peraturan membolehkan bentuk-bentuk pembatasan durasi atau pembaruan kontrak yang pada praktik menempatkan pekerja dalam kondisi rentan (ketidakpastian pengangkatan menjadi pekerja tetap, upah tidak layak, atau klausul yang merugikan), maka tinjauan hukum Islam akan kritis terhadap aspek keadilan dan maslahat bagi pekerja. Sebaliknya, kepatuhan pada hukum positif diperlukan untuk memenuhi standar legal formal (registrasi, ketentuan upah minimum, jaminan sosial).⁵

Perjanjian kontrak kerja yang terjadi di CV Laskar Jenggala hanya sebatas lisan. Dalam hal ini akan sangat beresiko jika di kemudian hari terjadi konflik antara pihak perusahaan dengan pegawai karena tidak adanya payung hukum yang kuat karena tidak ada dokumen resmi yang di tanda tangani atau disetujui oleh kedua belah pihak.

⁴ Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette, and Sarah Selfina Kuahaty, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia," *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 4, no. 2 (July 2024): 226, <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>.

⁵ Hasan Aziz, "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020).

Permasalahan lainnya adalah aspek keadilan dalam hubungan kerja. Dalam hal ini CV Laskar Jenggala belum benar-benar menerapkan aspek tersebut dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa curiga dan khawatir pada pegawai di CV Laskar Jenggala.

Permasalahan lain yang juga penting diperhatikan adalah pemenuhan hak jaminan sosial melalui badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS). Dalam hukum positif, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pegawainya ke dalam program BPJS ketenaga kerjaan dalam bentuk perlindungan terhadap resiko social dan ekonomi yang mungkin dialami pekerja.

B. Identifikasi Masalah

1. Belum adanya kejelasan dalam bentuk dan isi kontrak perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan mengenai hak maupun kewajiban masing-masing pihak
2. Kemungkinan adanya perbedaan pemahaman antara ketentuan kontrak kerja yang diterapkan perusahaan dengan prinsip ijarah(upah-mengupah) dalam hukum islam.
3. Masih terdapat indikasi pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, seperti durasi kontrak, sistem pengupahan, atau hak-hak pekerja.
4. Kurangnya penerapan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam pelaksanaan kontrak kerja yang menjadi dasar penting dalam hukum islam.

5. Minimnya pemahaman pihak perusahaan dan pekerja terhadap konsep hukum Islam terkait akad ijarah serta penerapannya dalam konteks hukum positif Indonesia.
6. Apabila pegawai panggilan dipanggil untuk bekerja tetapi tidak jadi kerja maka pegawai pulang dan tidak ada kompensasi dari pihak CV Laskar Jenggala.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelian ini lebih terarah dan tidak melebar dari fokus utama, maka diperlukan pembatasan masalah. Penelitian difokuskan pada implementasi hukum Islam dan hukum positif terhadap kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala.

Objek kajian dibatasi hanya pada kontrak perjanjian kerja yang terjadi antara CV Laskar Jenggala dengan pegawai. Analisis penelitian dibatasi pada proses terjadinya pemberian kontrak perjanjian kerja antara CV Laskar Jenggala dengan pegawai yang dikaji menggunakan akad *Ijārah al-a'mal*, Undang-Undang ketenagakerjaan dan perjanjian kontrak kerja.

Pembahasan tidak mencakup seluruh persoalan yang ada tetapi hanya menitikberatkan pada kesesuaian praktik kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif, penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup CV Laskar Jenggala Tanggulangin Sidoarjo sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi pada seluruh CV atau perusahaan lainnya.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktik kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap praktik perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui praktik kontrak perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV Laskar Jenggala dan pegawai sudah sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif
- b. Untuk menganalisis hubungan hukum Islam dan hukum positif dalam praktik kontrak perjanjian kerja sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku.

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini untuk memperkaya pengetahuan peneliti mengenai praktik kontrak perjanjian kerja. Dengan ini peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontrak perjanjian kerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif.

b. Manfaat bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi terbanyak dan terpercaya yang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat di pertanggung jawabkan.

c. Manfaat bagi CV Laskar Jenggala

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dapat memberi pemahaman dan pengetahuan terkait proses pembuatan kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala, sehingga perusahaan tersebut mengetahui bahwa proses pembuatan kontrak perjanjian kerja sudah sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif.

F. Kajian Pustaka

1. Erwin Harahap (2023) “Pengambilan Upah Langsung Dari Padi Yang Digiling Perspektif Fatwa DSN MUI No: 112/Dsn-Mui/Ix/2017 Tentang Akad Ijarah”, perbedaan jurnal tersebut dengan penelitian ini adalah tempat penelitian dan sistem upah. Didalam jurnal tersebut tempat penelitiannya berada di Desa Pasar Huristik Kecamatan Hursitak Kabupaten Padang Lawas dan sistem upah yang di praktekkan tidak sesuai dalam menetapkan besaran upah.
2. Dina Mardiana (2022) “Implementasi Akad Ijarah Pada Pekerja Konveksi Ditinjau Dari Pandangan Fiqih Muamalah”, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yakni sistem pembayaran upah. Didalam penelitian yang dilakukan oleh Dina Mardiana sistem upah menggunakan borongan tetapi di penelitian ini sistem upah menggunakan mingguan.
3. Fikafisanti (2024) “Analisis Implementasi Akad Ijarah Lahan Dagang di Sekitar Universitas Trunojoyo Madura”, perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah objek yang dipakai. Penelitian tersebut menggunakan lahan sementara penelitian ini menggunakan manusia(tenaga kerja).

G. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta kajian pustaka yang mendukung penelitian terkait implementasi hukum islam dan hukum positif dalam pembuatan kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori-teori yang relevan sebagai landasan dalam menjawab permasalahan penelitian. Teori yang digunakan antara lain mengenai hukum islam dan hukum positif dalam praktik pembuatan kontrak perjanjian kerja di CV Laskar Jenggala.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan untuk mengkaji praktik pembuatan kontrak perjanjian kerja menggunakan hukum islam dan hukum positif yang terjadi di CV Laskar Jenggala.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan inti penelitian yang berisi hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini diuraikan praktik pembuatan kontrak perjanjian kerja dalam pandangan hukum islam dan hukum positif yang terjadi di CV Laskar Jenggala.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan intisari dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang ditujukan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak-pihak terkait khususnya pelaksanaan hukum islam dan hukum positif dalam pembuatan kontrak perjanjian kerja.