

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI
INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM)**

SKRIPSI

Oleh:

HANIP

12220137



JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH

FAKULTAS SYARI'AH

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2016

SURAT PERNYATAAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI
INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM)**

benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 09 Juni 2016

Penulis,



Hanip
Hanip

NIM 12220137

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi Saudara Hanip (12220137) Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul :

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI
INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 08 Juni 2016

Mengetahui

Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing


Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag
NIP. 19691024199503 1 003


Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP. 19780524200912 2 003

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Hanip, NIM 12220137, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI
INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM)**

Telah dinyatakan LULUS

Dewan penguji :

1. Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
NIP 19780524 200912 2 003


(Sekretaris)

2. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc., M.H.I.
NIP 19730306 200604 1 001


(Ketua Penguji)

3. Musleh Herry, S.H., M.Hum.
NIP 19680710 199903 1 002


(Penguji Utama)

Malang, 27 Juni 2016
Dekan Fakultas Syari'ah


Dr. H. Roibin, M.H.I
NIP 196812181999031002

PERSEMBAHAN

Dengan senantiasa memanjatkan puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadirat Nabi Besar Muhammad SAW, penulis persembahkan karya berupa skripsi ini kepada:

Ayahanda H. Mistajam dan Ibunda HJ. Sihah atas curahan kasih sayang dan dukungan berupa moral, material dan spiritual yang selalu mereka berikan kepadaku...

Adek kandungku Rodeya semangatmu, kesabaranmu, kasih sayangmu selalu mengalir padaku baik dalam keadaan suka dan duka...

Kakak terbaikku Mas Imam dan Mbak Winda yang tak pernah lelah mengingatkan dan memberi motivasi ketika aku mulai putus asa...

Sahabat-sahabat senasip dan seperjuangan Mariatul Ulfa, Shofia, Sindi Puspitasari dan Eni Rohmawati yang selalu mendengar keluhanku, menasehatiku, dan selalu memberidukungan kepadaku, terimakasih atas kepedulian kalian kepadaku...

Mas Abdullah terimakasih atas kasih sayangmu, perhatianmu, teguran teguranmu, kritik-kritik dan solusi yang insyaAllah bermanfaat bagiku...

Teman-teman HBS angkatan 2012...Teman PPBA kelas H-6... Teman Ma'had ABA kamar 63...Teman KKM desa Sumpersari, Dampit...Teman PKLI di PA Bangil...Teman-teman yang menemaniku selama menempuh perkuliahan...Kebersamaan dan kenangan-kenangan yang tidak pernah terlupakan...

Untuk sebuah nama yang masih dirahasiakan di lauh mahfuzh sana, semoga karya ini menjadi berkah bagi kita...
Dan Almamaterku UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu aku banggakan...

Semoga karya ini menjadi ukiran kenangan dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pembaca...

MOTTO

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۙ﴾ ٩٠

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

(QS. An-Nahl ayat 90)

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dianugerahi kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada kholifah seluruh alam, hamba pilihan Tuhan, manusia terbaik sepanjang zaman, yaitu Nabi Muhammad SAW, karena dengan jasa, pengorbanan dan kasih sayang beliau, Manisnya ajaran Islam dapat kita rasakan, Mudah-mudahan Islam menjadi agama kita dan seluruh keturunan kita dari dunia hingga akhirat.

penyusunan skripsi yang berjudul **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK DI INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)** ini dengan maksud untuk memenuhi tugas akhir dan memenuhi syarat kelulusan pada program studi jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan syukur dan beribu terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua penulis H. Mistajam dan Hj. Sihah yang senantiasa menjadi motivasi dan kekuatan bagi penulis untuk belajar menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan setiap langkah penulis selama melaksanakan proses pendidikan.

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi ini,

maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapa terima kasih yang tanpa batas kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.HI., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah dan dosen pembimbing peneliti di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Khoirul Hidayah, S.H., M.H. sebagai pembimbing penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing, serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT selalu memberikan pahala-Nya kepada beliau semua, serta semoga semua ilmu yang pernah diajarkan menjadi barokah hingga hari kiamat.
6. Staf serta karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas pengabdian mereka selama ini, sehingga selama penulis menempuh pendidikan di UIN Maliki Malang kegiatan belajar-mengajar berjalan dengan lancar dan tertib.
7. Kedua orang tua tercinta H. Mistajam dan Hj. Sihah yang senantiasa menjadi motivasi dan kekuatan bagi penulis untuk belajar menempuh pendidikan di perguruan tinggi serta adekku Rodeya yang menemaniku dari kecil dan sekarang lagi menempuh S1 di Universitas Brawijaya, dan kakak ponakan ku

Mas Imam dan Mbak winda yang selalu memberikan dukungan dan adik-adik ponaan yang tersayang, Mariyatul Qiptia dan Jihan Fahira Azzahrah yang selalu memberikan semangat pada penulis

8. Sahabat-sahabat di Fakultas Syariah dan Universitas Islam Negeri Malang, sahabat-sahabat senasip dan seperjuangan, Mariyatul Ulfa, Sindi Puspitasari, shofia, Eni Rohmawati, Dea Maharani, Enik Agustin dan semua teman-teman yang tidak dapat kusebut satu persatu, terimakasih atas dukungan dan semangat kalian semua
9. Pejuang-pejuang di Desa Lekok Bapak/ibu guru SD Al-Hikam, Pak Edi, Pak Mahmud, Pak Rusdi, pak Syamsuri, pak Hanafi, bu Zahro, bu Mula, bu Isnaeni, bu Robi' serta Guru-Guru PAUD Al-Hikam, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk bergabung menjadi guru yang memberi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis, senang bisa berada ditengah-tengah beliau-beliau semua.
10. Pondok Pesantren Darul Ulum di Sumurwaru, kec. Grati Kab. Pasuruan, terutama kepada KH. Ahmad Asnawi Fauzan beserta Umi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan di UIN Malang, dewan asatiz pondok pesantren Darul Ulum yang telah mengajarkan ilmu agama kepada penulis, serta para pengurus pondok pesantren Darul Ulum yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan di UIN Maliki Malang.
11. Karyawan Indomaret Cabang Sidoarjo M Imam Qusaeri (Kepala Area), Dini Yusnia (Merchandiser), Bri Gita (Kasir), Abdul Rahman, dan Heru

(Pramuniaga) yang telah peluahkan waktu di dalam kesibukannya untuk ikut mensukseskan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

12. Anak-anak didik di SD Al-Hikam yang selalu kurindukan, terimakasih kalian yang telah mengajarkan arti sebuah kesabaran, ketelatenan dan ketekunan bahagia berada ditengah-tengah kalian

Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, bisa bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa.

Dengan selesainya penulisan karya ilmiah yang berupa skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang ada didalamnya, oleh karena itu, saran, kritikan dan masukan yang sifatnya membangun sangat diperlukan dalam penulisan karya ilmiah ini, demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan bagi siapapun yang mengkaji dan mempelajarinya.

Malang, 09 Juni 2016

Penulis,

Hanip

NIM 12220137

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

A. Konsonan

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ء	=	'
د	=	d	ع	=	'	ي	=	y
ذ	=	dz	غ	=	gh			
ر	=	r	ف	=	f			

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma (') untuk mengganti lambang “ع”.

B. Vocal, Panjang dan Difong

Vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”.sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = “ā” misalnya قال menjadi qāla

Vokal (i) panjang = “ī” misalnya قيل menjadi qīla

Vokal (u) panjang = “ū” misalnya دُونَ menjadi dūna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “ī”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga dengan suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = وُ misalnya قَوْلُ menjadi qawlun

Diftong (ay) = اِيّ misalnya خَيْرٌ menjadi khayrun

C. Ta’ Marbthah (ة)

Ta’ Marbthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*

D. Kata Sandang dan lafdh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jallah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
DAFTAR TABEL	xx
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kerangka Teori.....	13
1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	13
2. Tinjauan tentang Perjanjian kerja.....	17
a. Pengertian Perjanjian Kerja	17
b. Unsur-unsur Perjanjian Kerja	18
c. Syarat Sah Perjanjian Kerja	20
d. Jenis-jenis Perjanjian Kerja.....	23
e. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	27
3. Perjanjian Kerja (Akad <i>Ijarah</i>) Tinjauan Hukum Islam...	28
a. Pengertian Akad <i>Ijarah</i>	28
b. Perjanjian Kerja dalam Akad <i>Ijarah</i>	30
c. Landasan Yuridis Akad <i>Ijarah</i>	31
d. Syarat dan Rukun Akad <i>Ijarah</i>	33
e. Macam-macam <i>Ijarah</i>	35
f. Upah dalam Akad <i>Ijarah</i>	36
g. Hak-hak Buruh Dalam Islam	37
h. Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i>	40

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Pendekatan Penelitian	42
C. Lokasi Penelitian	43
D. Sumber dan Jenis Data.....	43

E. Teknik Penentuan Subjek.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo Ditinjau Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan.....	50
1. Deskripsi Objek Penelitian	50
2. Penerapan Hak Normatif Pekerja Kontrak	51
B. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo Ditinjau berdasarkan Hukum Islam	59

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK

Hanip, 12220137, 2016. **Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)**. Skripsi, jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, S.H.,M.H.

Kata Kunci: Pekerja Kontrak, Ketenagakerjaan, Hukum Islam

Pekerja kontrak dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dikenal dengan istilah kontrak atau persetujuan yang merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih. Pekerja Kontrak dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja yang jangka waktunya telah ditentukan, yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perusahaan di Indomaret cabang Sidoarjo yang bergerak dalam bidang waralaba harus patuh dan menerapkan ketentuan dalam peraturan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam melindungi hak buruh sebagai pekerja kontrak.

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang berada di Indomaret cabang Sidoarjo. Yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan UU Ketenagakerjaan, dan bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan hukum Islam

Penelitian ini tergolong jenis penelitian hukum empiris yaitu dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis yaitu menganalisis masalah-masalah hukum, yang mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.

Hasil penelitian ini bahwa pekerja kontrak Indomaret cabang Sidoarjo mengenai penerapan perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu seperti berlakunya pemagangan selama 6 bulan dan pemberian kerja diluar jam kerja di Indomaret cabang Sidoarjo belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan dalam hukum Islam sudah sesuai berdasarkan bentuk dan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.

ABSTRACT

Hanip, 12220137, 2016. **Implementation of Legal Protection for Contract Worker in Indomaret Branch Sidoarjo (In Perspective of Act No. 13 of 2003 On Labour And Shariah Law)**. Thesis, Department of Shariah Business Law, Sharia Faculty, The State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervising: Khoirul Hidayah, S.H.,M.H.

Keywords: Contract Worker, Labour, Shariah Law

Contract workers in Civil Code is known by the term of the contract or agreement that is an act in which one or more persons bind themselves to one or more persons. Contract worker in Act No. 13 of 2003 on Labour is called by Employment Agreement in Specified Time. Employment Agreement in Specified Time (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*) is an employment agreement which the period has been determined, according to the nature and type of the job that will be completed within a specified time. company in Indomaret branch Sidoarjo which is engaged in franchising must obey and apply the provisions of the regulations of Law No. 13 of 2003 on Labour in protecting workers' rights as a contract worker.

This study discusses the legal protection for contract worker in Indomaret branch Sidoarjo. The aims are to know how the implementation of the legal protection for contract worker in Indomaret branch Sidoarjo in Labour Law perspective, and how the implementation of the legal protection for contract worker in Indomaret branch Sidoarjo in Islamic law perspective.

The type of research in this study is classified into empirical legal research that is observing the facts of the applicable law in the midst of a society where this requires knowledge to be observed and demonstrated openly. The approach of research in this study is a sociological juridical approach that is analyze the legal issues, looking at how the reactions and interactions that occur when a system of norms prevail in society.

The results of this study is that contract worker in Indomaret branch Sidoarjo is implementing agreements such as the enactment of a specific time during the 6-month apprenticeship and employment outside working hours in Indomaret branch Sidoarjo but it is not fully in accordance with Act No. 13 of 2003 on Labour. But in Islamic law, it is appropriate based on the form and content of work agreement that has been agreed.

ملخص البحث

حنيف، 12220137، 2016. تنفيذ الحماية القانونية Indomaret العمال عقد في فرع سيدوارجو (استعراض قانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قانون العمل والإسلامي). عند حكم الاسلامي بحث جامعي بقسم الحكم الاقتصادي الاسلامي في كلية الشريعة بجامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية الحكومية بمالانج
المشرف: خير الهداية، M.H، SH.

الكلمات الرئيسية: عقود العمل والعمالة، القانون الإسلامي

العمال المتعاقدين في كتاب القانون من القانون المدني (القانون المدني) هو معروف من قبل مدة العقد أو الاتفاق هو عمل في أي واحد أو أكثر من شخص ربط أنفسهم إلى واحد أو أكثر من شخص. العمال المتعاقدين في القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل يسمى اتفاق العمل تحديد الوقت. اتفاقية العمل زمنية محددة (PKWT) هو اتفاق العمل الذي تم تحديد هذه الفترة، وفقا لطبيعة ونوع العمل وسيتم الانتهاء في غضون فترة زمنية محددة. شركة Indomaret في فرع سيدوارجو تشارك في الامتياز يجب أن تطبق وتطبيق أحكام لوائح القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل في مجال حماية حقوق العمال كعامل العقد.

تتناول هذه الدراسة الحماية القانونية للعمال العقود الذين هم في فرع Indomaret سيدوارجو. الذي يهدف إلى تحديد كيف Indomaret يعاد النظر في تنفيذ الحماية القانونية للعمال عقد في فرع سيدوارجو طبقا لقانون العمل، وكيفية تنفيذ الحماية القانونية للعمال عقد في سيدوارجو فرع Indomaret استعرضت على أساس الشريعة الإسلامية

تصنف هذه الدراسة أنواع البحوث القانونية التجريبية التي هي من خلال مراقبة وقائع القانون الواجب التطبيق في خضم مجتمع حيث يتطلب هذه المعرفة التي يتعين مراعاتها وأظهر علنا. النهج المتبع هو نهج قانوني الاجتماعي هو تحليل المسائل القانونية، وتبحث في كيفية ردود الفعل والتفاعلات التي تحدث عندما يكون نظام المعايير في العمل في المجتمع.

نتائج هذه الدراسة إلى أن العمال المتعاقدين Indomaret سيدوارجو فرع على تنفيذ الاتفاقات مثل سن وقت محدد خلال التلمذة الصناعية لمدة ٦ أشهر والعمل خارج ساعات العمل في فرع سيدوارجو Indomaret ليس بشكل كامل وفقا للقانون رقم ١٣ عام ٢٠٠٣ على القوى العاملة. ولكن في الشريعة الإسلامية هو مناسب استنادا إلى شكل ومضمون اتفاق العمل المتفق عليها.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan perbedaan dari keempat penelitian terdahulu.....	12
Tabel 2. Penerapan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.....	58





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil ataupun spiritual.¹

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat di Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk menuju Indonesia maju. Peningkatan kualitas manusia tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, akan tetapi jaminan hidup tidak dapat tercapai jika

¹ Harjuan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan*, h.1

manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari pekerjaan itu dapat di peroleh berupa imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah, sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Pada era perdagangan bebas banyak negara berkembang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya mencakup perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan supaya harkat dan martabat tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimKSUDKn untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional.²

Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan, pemerintah telah memperhatikan kemajuan dunia usaha, yaitu dengan mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Undang-undang tersebut telah mengatur beberapa ketentuan diantaranya tentang hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Pengaturan ini ditujukan agar kegiatan-kegiatan terkait ketenagakerjaan tidak merugikan kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga keduanya merasa sudah dilindungi oleh hukum. Dengan tidak ada sikap sewenang-wenang pengusaha dalam memberikan perintah terhadap para pekerjanya.

Agar tidak terjadi sikap sewenang-wenangan dan tidak merugikan kedua belah pihak hukum Islam juga mengatur tentang bagaimana seharusnya

² F. Winrni, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta:Pustaka Widyatama, 2006), h. 89

pengusaha bersikap, yang dijelaskan dalam Al-Quran, surat Al-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۙ ۙ﴾

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

Ayat Al-Qur'an diatas merupakan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan Agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegakkan agar pengusaha memenuhi hak pekerjaanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Memandang nilai-nilai moralitas yang menunjuk pada konsep kemanusiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 ayat (1) perjanjian kerja ditinjau dari waktu pelaksanaannya ada dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Mengenai pekerja kontrak dalam Undang-undang tidak dijelaskan secara langsung. Hanya saja keberadaan pekerja kontrak diatur dalam pasal 56 -59 Undang-Undang ketenagakerjaan. Pengaturan dalam pasal tersebut diharapkan agar sistem pekerja kontrak dapat diberlakukan, namun tidak semua jenis pekerjaan diberlakukan sebagai pekerja kontrak. seperti yang sudah dijelaskan dalam pasal 59 ayat 1 yaitu:³

³ Pasal 59 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“ perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”:

- 1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya*
- 2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun*
- 3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau*
- 4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan*

Ketentuan tentang sistem perjanjian kerja waktu tertentu juga diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan ketika melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Hal ini yang sering terjadi pada praktek pekerja kontrak seperti yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Indomaret. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaannya atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk memberhentikan buruh/pekerja dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan. Pemutusan hubungan kerja kontrak tidak akan menimbulkan dampak kerugian karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas pemutusan hubungan kerja kontrak tersebut.

Tenaga kerja yang tiap tahun semakin banyak tidak bisa berimbang dengan ketersediaan lowongan pekerjaan. Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin merasa sewenang-wenang dalam membuat peraturan perihal kontrak kerja dengan

para pekerjanya. Salah satu kebijakan perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah dengan menahan ijazah asli para pekerjanya demi kepentingan pengusaha seperti yang dilakukan oleh perusahaan besar.⁴ Hal ini menyalahi aturan didalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan termasuk kategori melanggar Hak Asasi Manusia perihal mencari penghidupan yang layak (UUD 1945 dalam Pasal 28).

Beberapa fakta dari kasus diatas dan fenomena maraknya sikap kesewenang-wenangan perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap para pekerjanya. Seperti dalam penentuan perjanjian kerja kontrak perihal perjanjian pemagangan yang berlaku selama 6 bulan pemagangan dan tanpa ada perjanjian pemagangan secara tertulis yang dilakukan oleh Indomaret di Sidoarjo. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji suatu objek tentang perjanjian kerja kontrak di Indomaret Sidoarjo sebagai bahan penelitian guna menyusun skripsi dengan Judul: **“Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan
2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret ditinjau berdasarkan Hukum Islam

⁴<http://beritahotkekinian.blogspot.co.id/2016/04/ternyata-perusahaan-yang-menahan-ijazah.html> (diakses tanggal 16 Mei 2016)

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo ditinjau berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan
2. Menganalisis implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret ditinjau berdasarkan hukum Islam

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pustaka di bidang ilmu hukum khususnya dalam Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret dalam tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. yang dapat memberikan bahan dan masukan serta referensi bagi peneliti terkait yang dilakukan selanjutnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada pihak-pihak terkait terhadap pekerja kontrak Indomaret dan dapat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai salah satu bahan masukan dan melengkapi referensi yang belum ada.

E. Sistematika Pembahasan

Dengan maksud agar dalam penyusunan laporan penelitian nanti lebih sistematis dan terfokus pada satu pemikiran, maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum penulisan laporan

penelitian nantinya. Pertama adalah bagian formalitas yang meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, kata pengantar, pedoman transliterasi, daftar isi, dan abstrak.

Bab Pertama: Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua: Tinjauan Pustaka, terdiri dari penelitian terdahulu dan kerangka teori atau landasan teori. Penelitian terdahulu berisi informasi tentang penelitian yang telah dilakukan peneliti-peneliti sebelumnya, baik dalam buku yang sudah diterbitkan maupun masih berupa disertasi, tesis, atau skripsi yang belum diterbitkan. Adapun kerangka teori atau landasan teori terdiri hanya ada dua pembahasan. Pertama yaitu Implementasi Perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo menurut Undang-undang ketenagakerjaan dan pembahasan yang kedua Implementasi perlindungan hukum pekerja kontrak menurut hukum Islam

Bab Ketiga: Metode Penelitian, terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab Keempat: Hasil Penelitian dan Pembahasan, terdiri dari hasil penelitian dan perbandingan antara teori dan fakta {Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo dalam Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam}.

Bab Kelima: Penutup, terdiri dari kesimpulan (jawaban singkat atas rumusan masalah yang ditetapkan) dan saran.

Pada bagian yang terakhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup peneliti.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang memiliki tema hampir sama dengan tema yang diangkat peneliti, pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya diantara penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Anhicitra Sukaharjo” oleh Sulistyaningsih, mahasiswa Fakultas hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta 2009.⁵ Skripsi yang berjudul perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo adalah penelitian yang mengkaji dan

⁵ Sulistyaningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Adhicitra Sukaharjo, Skripsi*, (Universitas sebelas Maret Surakarta, 2009), h. 72

menjawab permasalahan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Jenis data yang digunakan berupa data sekunder sumber data dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan data menggunakan study kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan silogisme deduktif dengan metode interpretasi gramatikal atau Interpretasi bahasa.

Hasil penelitian tersebut adalah bahwa CV Trias Adhicitra telah memberikan hak buruh perempuan yang bekerja malam hari dan tidak melakukan diskriminasi terhadap buruh perempuan, namun ada beberapa hak-hak buruh yang telah diabaikan yaitu, tidak adanya jam istirahat, tidak adanya alat pelindung telinga saat bekerja, upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, upah lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan belum didikutsertakannya para buruh dalam program Jamsostek.

2. Penelitian yang berjudul “Perlindungan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam” oleh M. Yusuf Subkhi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012.⁶ Penelitian ini membahas tentang ketentuan Jaminan Sosial tenaga kerja, keselamatan dan

⁶ M Yusuf Subkhi, *Perlindungan tenaga kerja alih daya (Outsourcing) perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam, Skripsi*, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012)

kesehatan kerja, dan peraturan pemerintah tentang upah yang digunakan jasa kerja alih daya (*Outsourcing*). Dalam skripsi tersebut menggunakan penelitian yuridis normatif dan analisis deskriptif kualitatif komparatif yang menguraikan secara jelas terhadap perlindungan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

3. Penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Malang (Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)” oleh Siti Umayah Sandi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014 penelitian hukum empiris mengkaji tentang Perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari⁷
4. Penelitian yang berjudul “Perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU (Bersama Membangun Sahabat Malang) tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam” oleh Hana Nur Halima, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015.⁸ Yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di SPBU kota Malang berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam. Dalam skripsi tersebut menggunakan penelitian hukum Normatif, pendekatan yang digunakan undang-undang dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang menafsirkan perbagai ilmu

⁷ Siti Umayah Sandi, *Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Malang, Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, skripsi*, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014)

⁸ Hana Nur Halima, *Perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU (Bersama Membangun Sahabat Malang) tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam, Skripsi*, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015)

Tabel. 1 Persamaan dan perbedaan dari keempat penelitian terdahulu

No.	Nama	Judul	Persamaan	perbedaan
1.	Sulistyaningsih, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009	Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Anhicitra Sukaharjo	Dengan tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan	Jenis penelitian yuridis normatif
2.	M. Yusuf Subkhi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012	Perlindungan tenaga kerja alih daya (<i>Outsourcing</i>) perspektif Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaa n dan hukum Islam	Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam	Jenis penelitian yuridis normatif
3.	Siti Umayah Sandi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014	Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Malang (Perspektif Undang- undang Ketenagakerja an dan Huku Islam)	Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam	Jenis penelitian hukum empiris
4.	Hana Nur Halima, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015	Perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU "Bersama Membangun Sahabat Malang"	Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan hukum islam	Penelitian hukum Normatif

		tinjauan Undang- undang Ketenagakerja an dan hukum Islam		
--	--	---	--	--

B. Kerangka teori

Kerangka teori berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan tinjauan pustaka berupa pemikiran dan konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk mengkaji. Seperti teori tentang perjanjian kerja, macam perjanjian kerja dan perjanjian kerja menurut hukum Islam serta Hukum Ketenagakerjaan sebagai analisis masalah

1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

SM Amin memberikan pengertian bahwa hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma dan saksi-saksi, yang mana tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban dalam pergaulan manusia, sehingga keamanan dan ketertiban menjadi terpelihara. Sedangkan Immanuel Kant mengatakan, menurut peraturan hukum tentang kemerdekaan, hukum adalah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain. Dari pengertian di atas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa hukum itu memiliki beberapa unsur, yaitu:⁹

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan di masyarakat
- b. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib

⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty,1999), h.5

c. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas

Menurut para ahli, hukum memiliki empat fungsi yaitu:¹⁰

- 1.) Hukum sebagai pemeliharaan ketertiban
- 2.) Hukum sebagai sarana pembangunan
- 3.) Hukum sebagai sarana penegak keadilan
- 4.) Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini tidak lepas dari adanya dukungan oleh adanya suatu tatanan. Karena dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib. Sehingga hukum disini dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian integrasi dari kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan manusia dalam kehidupan bersama. Dan dari situlah, maka perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan bagi manusia demi perkelakuan di masyarakat untuk memberikan suatu nilai keadilan bagi masyarakat. Jadi perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹¹

Prinsip-prinsip perlindungan hukum di negara kita, Indonesia, landasan pijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan falsafah Negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi Negara-negara Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtsstaat and Rule of The Law*.

¹⁰ Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, (Jakarta: UI-Press, 1986), h. 4

¹¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), h.105

Menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berpikir dengan landasan bijak Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Hukum adalah karya manusia yang berupa norma-norma berisikan pelajaran-pelajaran tentang tingkah laku. Yang merupakan cermin dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan diarahkan. Menjalankan fungsinya sebagai pengatur kehidupan bersama manusia, hukum harus mengalami proses yang panjang dan melibatkan berbagai aktivitas (pembuatan dan penegakan hukum) dengan kualitas yang berbeda.¹²

Perlindungan hukum adalah campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni berkelanjutan.

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja. Menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:¹³

1.) Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang

¹² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, h.45

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum perburuhan*, (Jakarta:Djambatan,1985), h. 97

cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, jamsostek dan THR

- 2.) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- 3.) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat pekerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.¹⁴

¹⁴ L., Husni, *Perlindungan Buruh* (arbiiedshreming), dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Pemburuan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1997), h. 75-77

2. Tinjauan Tentang Perjanjian kerja

a. Pengerian perjanjian kerja

Yang kita ketahui dalam pembuatan suatu perjanjian/kontrak tidak ada persyaratan yang formal atau suatu format tertentu. Perjanjian dapat disebut dengan perjanjian formal dengan ancaman bila perjanjian tersebut tidak mengikat dan tidak dibuat secara tertulis.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau majikan yang didalamnya telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁵

Mengenai perjanjian kerja juga dijelaskan oleh Imam Soepomo bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak satu (buruh), mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lain (majikan), dengan mengikat diri untuk mengerjakan buruh dengan membayar upah”¹⁶

Menurut Subekti, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara “buruh” dengan “majikan”, perjanjian ditandai adanya ciri-ciri yaitu adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak satu (majikan) berhak memerintah dan harus ditaati oleh pihak lain (buruh)”¹⁷

¹⁵ Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Imam Soepomo, *Hukum Pemburuan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta:PPAKRI Bhayangkara,1968), h. 58

¹⁷ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung:Alumni Bandung, 1997), h.63

b. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mengandung empat Unsur yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan¹⁸

Jika perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, maka haruslah memuat:

- a. Nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja /buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat bekerja
- e. Besaran upah dan cara pembayaran
- f. Syarat kerja yang harus memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/pemburuh
- g. Mulai berlaku jangka waktu perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

2. Upah

Unsur upah merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila seseorang bekerja tidak mencari upah, maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksana perjanjian kerja.

Upah adalah hak buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang ataupun bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut

¹⁸ Abdul Rahman Budiono, *Hukum Pemburuan*, (jakarta: PT Indeks,2009), h. 28

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarhanya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁹

3. Adanya pelayanan

Pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja dan pekerjaan sendiri harus tunduk pada/ dibawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja si majikan (pengusaha). Luasnya makna perintah, maka Undang-undang tidak mungkin membatasinya. Hal-hal yang tidak diperjanjikan tidak termasuk ruang lingkup kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah.

Sebagai wujud kataatan perintah, di dalam pasal 1611 BW ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara suami istri adalah batal. Sumber hukum materil adanya ketentuan yang demikian ini adalah karena didalam perintah terkandung unsur atasan (yang memerintah) dan bawahan (yang diperintah), sedangkan hubungan suami istri adalah hubungan yang landasannya adalah kesetaraan, keseimbangan, dan kesamaan.²⁰

4. Adanya unsur waktu tertentu

Dalam melakukan hubungan kerja, buruh mempunyai waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang telah disesuaikan dan disepakati bersama dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan.

Oleh karenanya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak si majikan dan tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup,

¹⁹ Pasal 1 angka 30 Undang-undang NO.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Abdul Rahman Budiono, h. 32

jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja maka pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah sistem perbudakan dan bukan dari perjanjian kerja.²¹ Pelaksanaan perjanjian harus dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati atau yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan, dan buruh dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan kebiasaan setempat.

Menurut Imam Soepomo bahwa hukum pemburuhan setidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/ peristiwa
3. Seseorang pekerja pada orang lain
4. Upah

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam membuat sebuah perjanjian kerja terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut bisa dikatakan sah menurut hukum. Dalam pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa suatu perjanjian adalah sah ketika memenuhi persyaratan: kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang halal.²² Agar setiap perjanjian kerja yang dilakukan sah tentunya harus memenuhi syarat-syarat seperti yang dijelaskan dalam pasal 1320 KUHPerdara yaitu:²³

²¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, h.39

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2000), h. 57

²³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Reneka Cipta, 2001), h. 67-69

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian (antara buruh/tenaga kerja dan majikan) tidak ada unsur paksaan dalam membuat perjanjian maka jika ada maka perjanjian tersebut batal
2. Adanya kemampuan / kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian
3. Suatu hal tertentu. Artinya bahwa isi dari perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Isi dari perjanjian kerja memuat tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja serta hak-hak dan kewajiban pengusaha. hak dari tenagakerja merupakan kewajiban dari pengusaha yaitu berupa upah. Sebaliknya kewajiban tenaga kerja adalah hak dari pengusaha berupa pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dari pengusaha.

Perjanjian kerja memuat antara lain:

- a.) Nama dan alamat pengusaha/perusahaan
- b.) Nama, Alamat, umur dan jenis kelamin tenaga kerja
- c.) Jabatan atau macam pekerjaan
- d.) Syarat-syarat kerja yang memuat tentang:
 - 1.) Adanya pengakuan terhadap organisasi kerja
 - 2.) Fasilitas yang diberikan

- 3.) Jaminan sosial (tunjangan kematian, tunjangan sakit, pensiun/hari tua)
 - 4.) Bagaimana sistem upahnya
 - 5.) Perselisihan hubungan industrial dan sebagainya
- e.) Hak dan kewajiban pekerja/tenaga kerja
- Ha-hak tenaga kerja antara lain:
- Berhak atas upah
 - Berhak atas pekerjaan
 - Berhak atas perlindungan
- Kewajiban-kewajiban tenaga kerja antara lain:
- Melakukan pekerjaan dengan baik
 - Mengikuti perintah atasan (pengusaha)
- f.) Hak dan kewajiban pengusaha
- Hak-hak pengusaha antara lain:
- Berhak atas hasil pekerjaan
 - Berhak untuk mengatur/ memerintah tenaga kerja
- Kewajiban pengusaha antara lain:
- Membayar upah tenaga kerja
 - Menyediakan /memberikan pekerjaan
 - Memberikan perlindungan
- g.) Tempat / lokasi pekerjaan
- h.) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat serta tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja

d. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hanya membahas 2 (dua) jenis perjanjian, yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tertuang dalam pasal 56 ayat 1 dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tertuang dalam pasal 60

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah ditentukan. Dalam sehari-hari disebut dengan pekerja kontrak. Bila jangka waktu telah habis maka dengan sendirinyaterjadi PHK dan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah²⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai dan sifatnya sementara
2. Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan tidak membutuhkan waktu yang lama, dan paling lama 3 bulan
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.

²⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*, (Tangerang:Visi Media,2007), h.5

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan²⁵

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadikan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Syarat-syarat formal 1 yang harus dipenuhi oleh kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga)
2. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat
3. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha
4. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
 - 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. Besaran upah dan cara pembayaran

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Terkait lainnya*, h.67

- f. Syarat kerja yang harus memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/pemburuh
- g. Mulai berlaku jangka waktu perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- j. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan bila dicantumkan masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka percobaan kerja menjadi batal demi hukum (pasal 58 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-undang ataupun kebiasaan.²⁶ Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam hal perjanjian waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh yang bersangkutan²⁷

Pengusaha tidak membuat surat pengangkatan untuk pekerja yang terikat dengan hubungan kerja untuk waktu tidak terbatas, maka akan dikenai sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling

²⁶ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Pemburuan dan Peraturan Perusahaan*, h.28

²⁷ Lihat Pasal 63 Undang-undang tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat:²⁸

- a. Nama dan alamat pekerja atau buruh
- b. Tanggal mulai kerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besaran upah

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis, atau kegiatannya akan selesai waktu tertentu yaitu:²⁹

1. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai
3. Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang
4. Yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masuk dalam percobaan atau penajakan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu berakhir apabila:³⁰

- 1.) Pekerja meninggal dunia (perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak berakhirnya oleh meninggalnya pengusaha)

²⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Terkait lainnya*, h.70

²⁹ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Pemburuhan dan Peraturan Perusahaan*, h.30

³⁰ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*, h. 7

- 2.) Adanya putusan pengadilan dan /atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
- 3.) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan (pasal 61 UUK)

3. Bentuk perjanjian kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara:

- a. Tertulis dan
- b. Lisan / tidak tertulis

Pengecualian: untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti perjanjian kerja laut, perjanjian kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan perjanjian kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara) harus dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.

e. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

1. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja³¹

³¹ Lalu Husni, h. 61

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPPerdata yang mencakup:

- a.) Pekerja wajib melakukan pekerjaan
 - b.) Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha
 - c.) Kewajiban membayar ganti rugi atau denda
2. Kewajiban-kewajiban pengusaha³²
- a.) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
 - b.) Kewajiban untuk memberi istirahat tahunan
 - c.) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
 - d.) Kewajiban memberikan surat keterangan
 - e.) Kewajiban perlakuan yang sama antara pekerja pria dan wanita
 - f.) Kewajiban membayar upah

3. Perjanjian kerja (akad Ijarah) Tinjauan Hukum Islam

a. Pengertian akad ijarah

Kata Ijarah dalam struktur bahasa arab adalah bentuk masdar dari akar kata *ajara-yu'jiru* '*ijaran* berarti yang mengandung arti imbalan, seperti dalam pernyataan "*ista'jara ar-rajulu al-rajula*" yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.³³ Dalam kamus lisan al-Arab, *Ijarah* berarti *al-jaza'* '*ala al-'amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan.³⁴

³² Djumadi, h. 49

³³ Imam Malik ibn Anas, *Al-Mudawwanat al-Kubra Juz 5* (Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah,t.t), h.473

³⁴ Jamaluddin Muhammad ibn Mukarrama al-Ansari, *Lisan al-Arab, Juz 5* (Mesir: Dar al-Misriyah li Ta'lif wa Tarjamah,t.t), h. 65

Sudah tergambar bahwa akad *ijarah* mengandaikan adanya relasi dua pihak, yaitu pekerja (buruh) dan pihak yang mempekerjakan (majikan) yang objeknya adalah jasa dengan satu kompensasi berupa upah atas pekerjaan tersebut

Definisi akad *Ijarah* menurut ulama fiqh (fuqahah) sebagai berikut³⁵:

1. Imam Hanafi

Akad *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan faidah pada pemilikan manfaat yang jelas dari suatu benda yang disewakan dengan imbalan tertentu.

2. Imam Maliki

Akad *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh syara') untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu

3. Imam syafi'i

Akad *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui secara jelas, mempunyai tujuan tertentu, memungkinkan untuk diserahkan dan terdapat upah yang jelas

4. Imam Hambali

Akad *Ijarah* adalah akad atas suatu yang dibolehkan (objeknya) yang diketahui dengan jelas dengan imbalan yang jelas

³⁵ Abdurrahman al-Jaziri, *Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah, Juz 3* (Mesir: Maktabah Tijariyah,t.t), h. 94-98

Dapat disimpulkan bahwa akad ijarah adalah suatu akad atau perjanjian berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan ataupun pengambilan atas manfaat suatu benda tertentu atau atas pengambilan jasa dari manusia dalam waktu tertentu disertai dengan imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya.

b. Perjanjian kerja dalam akad ijarah

Perjanjian kerja mempunyai peranan penting dalam penentuan pekerjaan apa yang akan diterima oleh para pekerja/buruh ketika pertama melakukan kontrak kerja. Menurut Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk ijarah (pengupahan) dengan objek tenaga kerja manusia, yang melakukan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang musta'jir tertentu tidak untuk mu'takjir lainnya. Dalam al-Quran kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam surat al-Isra' ayat 34:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ
إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُورًا وَلَا يُؤْتَىٰ ۚ ۝ ۳۴

Artinya: “dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban”

1. Syarat perjanjian kerja³⁶

- a.) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at.

³⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta:Sinar Grafika,2000), h. 153

- b.) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas
- c.) Upah sebagai imbalan yang harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlah, wujud, dan waktu pembayaran.

2. Unsur-unsur perjanjian kerja ada empat yaitu:

- a.) Melakukan pekerjaan
- b.) Dibawah perintah orang lain
- c.) Dengan mendapatkan upah
- d.) Dalam jangka waktu tertentu

c. Landasan Yuridis Akad Ijarah

Akad ijarah sebagai salah satu bentuk kerjasama dalam penukaran manfaat/ jasa secara normatif-yuridis mempunyai sandaran yang kuat. Adapun dasar hukum yang menjadi landasan dari akad *Ijarah* adalah al-Qur'an, al-Hadis, dan ijma para ulama.³⁷

Akad *Ijarah* merupakan bagian dari akad jual beli yang unsur pentingnya adalah manfaat. Adapun hukum kebolehnya mendasarkan pada ijma ulama dengan mendasarkan pada kisah nabi Syuaib yang mengangkat buruh nabi Musa. Beberapa ayat al-Qur'an dan hadis menjadi dasar legalitas akad *Ijarah* :

Surat al-Baqarah ayat 233:

...وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ

³⁷ Ibrahim ibn Ali Muhammad al-Hanafi, *Lisan al-Hukum fi Ma'rifat al-Ahkam, Juz 1* (Mesir: Al-Bab al-Halaby, 1973), h. 360

مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۡ۲۳۳

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan bayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”

Surat al-Qasas ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنِي فَمَاذَا قَالَ ابْنُهَا إِنَّهَا قَالَتْ اسْتَأْذِنِي فَمَاذَا قَالَ ابْنُهَا إِنَّهَا قَالَتْ اسْتَأْذِنِي فَمَاذَا قَالَ ابْنُهَا إِنَّهَا قَالَتْ اسْتَأْذِنِي فَمَاذَا قَالَ ابْنُهَا ۲۶

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُكْحِكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هُنَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبْجٍ
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي

إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ۲۷

Artinya: “salah seorang dari dua wanita: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja pada kita karena sesungguhnya orang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja adalah orang yang kuat lagi dipercaya. Ia berkata sesungguhnya aku akan menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua anakku ini, atas dasar kamu bekerja padaku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang baik”

Dalam surat Ath Tholaq ayat 6 Allah menjelaskan:

...فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَسِّئِنَّ أَرْضَعْنَ لَكُمْ وَأَنْ يُحَمِّلَنَّ الْوَالِدَ الْكَافِرَ الْمَوْلَىٰ سِعْتُهُمْ وَإِنْ يُنْفِقَنَّ عَلَيْهِمْ الْكُفْرَانُ فَإِنَّ ذَلِكُمْ مِنْ عَنَانٍ يُرِيهِمْ وَيَخْتَلُونَ بِهِمْ يَوْمَ هُمُ مُحَادَثُونَ ۶

تَعَاَسَرْتُمْ فَمَنْ رَضِعَ لَهٗ أُخْرَىٰ ۶

Artinya:.....Jika menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah upah kepada mereka berilah upah / jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringatnya dan barang siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah memberitahu upahnya.

Setiap sesuatu yang dapat diambil manfaatnya dan bendanya akan selalu tetap, maka boleh dijadikan sebagai objek *Ijarah*. Dalam pandangan Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad al-Husaini, mengqiyaskan hukum *Ijarah* dengan akad jual-beli tidaklah *valid*, karena objek akad *ijarah* adalah suatu yang abstrak yaitu manfaat dan akad terhadap sesuatu yang abstrak jelas mengandung *gharar*. Oleh karena itu, legalitas akad *ijarah* haruslah didasarkan pada pertimbangan *dharurat* yaitu realitas sosial empirislah yang mengharuskan perlunya akad ini. Menurutnya, legitimasi akad *ijarah* dianalogikan dengan model jual beli pesanan (*salam*).³⁸

d. Syarat dan Rukun Akad *Ijarah*

Syarat dan rukun adalah dua hal yang harus ada dalam akad. Tidak terpenuhinya salah satu syarat atau rukun dari suatu akad menjadikan akad tersebut batal.³⁹ Dalam kaitan akad *ijarah*, menurut ulama hanafiyah, rukun *ijarah* hanya *ijab* dan *qabul* (pernyataan serah terima antara penyewa dengan pihak yang menyewakan). Sedangkan menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 yaitu

1. Adanya dua orang yang berakad (*'aqidain*)
2. *Ijab* dan *qabul* (*sighat*)
3. Upah (*ujrah*)
4. Nilai manfaat

³⁸ Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad al-Husaini, *Kifayat al-Akhyar* (Pekalongan: Raja Murah.t.t), h. 308

³⁹ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuhu*, Juz 4 (Bairut: Dar al-Fikr, t.t), h. 732

Rincian dari penjelasan rukun ijarah sebagai berikut:

Adanya pihak yang memberikan kemanfaatan atau pihak yang mempekerjakan jasanya (*mu'jir*) dan adanya pihak yang mempekerjakan orang lain (*musta'jir*)

- a.) *Ijab Qabul* yaitu dengan suatu lafad atau pernyataan yang mengarah pada perolehan manfaat. Prinsip dasar dari ijab qabul adalah pernyataan kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad, baik dinyatakan secara lisan maupun tulisan. hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ۝١

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

- b.) Upah (*ujrah*), dengan membuat kesepakatan baik kadar maupun tata cara pembagiannya. Upah atau imbalan adalah pertimbangan atas jasa tau kemanfaatan.
- c.) Nilai manfaat yang lahir dari benda atau jenis pekerjaan yang dijadikan objek akad ijarah kejelasan manfaat itu penting untuk menghindari terjadinya perselisihan. Syarat-syarat akad ijarah antara lain⁴⁰:
- 1.) Adanya kerelaan dua pihak yang melakukan akad

⁴⁰ Sayyid Sabq: *Fiqh Sunnah*, terj. Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: PT Al-Maarif, 1987), h. 19-26

- 2.) Mengetahui manfaat dengan sempurna terhadap barang atau jasa
- 3.) Harus ada nilai kemanfaatannya menurut ketentuan syariat
- 4.) Imbalan atau upah haruslah berupa harta yang mempunyai nilai yang jelas
- 5.) Barang yang dijadikan objek sewa menyewakan adalah jenis barang yang dapat diserterimakan

e. Macam-macam *Ijarah*

Dari segi objeknya dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat. Seperti akad sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan lain sebagainya
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seperti, buruh bangunan, tukang jahit tukang sepatu dan sebagainya

f. Upah dalam Akad *Ijarah*

Upah merupakan salah satu komponen penting seseorang dalam bekerja. Dengan mendapatkan upah, maka seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

1. Pengertian upah

Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang harus dibayar atas jasanya dalam produksi.

a. Hak Menerima Upah

Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah Bersabdah”⁴¹

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “Berikanlah kepada seorang pekerja upanya sebelum mengering keringatnya” (HR. Ibnu Majah, shahih)

Prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara buruh dan majikan, antara lain⁴²

- 1.) Upah dibayar setelah pekerjaan selesai.
- 2.) Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjian/kontaknya
- 3.) Upah/gaji buruh diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak mampu menegerjakan.
- 4.) Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belak pihak

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah.

Allah SWT berfirman dalam Surat Fushshilat ayat 8 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ۝٨

⁴¹ <http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139> diakses tanggal 22 April 2016

⁴² Sayyid Sabiq: *Fiqh Sunnah*, Jilid 13, terj. Kamaludin A. Marzuki, (Bandung:PT Al-Maarif, 1987), h. 27

Artinya: “*sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal shaleh, mereka mendapat upah (pahala) yang tiada putus-putusnya*”

Dari gambaran diatas, dapat disimpulkan bahwa upah hendaklah proposional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan larangan adanya eksploitasi.⁴³

g. Hak-hak buruh dalam Islam

1. Hak bekerja

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 32:

...لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَآ ... ٣٢

Artinya: “*bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan*”

2. Hak memperoleh gaji

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji / upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam al-Qur'an surat al-A'raf ayat 85

...فَأَوْفُواْ الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُواْ النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ... ٨٥

⁴³ Enggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, (Jakarta: 2000), h. 34

Artinya: *“maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya”*

3. Hak memperoleh jaminan sosial

Dikursus jaminan sosial sebagai hak dasar yang dimiliki pekerja dalam lintas sejarahnya merupakan hasil dari proses perjuangan panjang dan konflik antara kaum proletar dan para pemilik modal. Hak jaminan sosial dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pemilik modal atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para buruh rendahan. Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada para majikan untuk memberikan sebagian hartanya kepada para budak sebagai dari kewajiban sosial :

...وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ

خَيْرًا وَأَعْتَوْهُمْ مِّن مَّالِ اللَّهِ الَّذِي ءَاتَاكُمْ... ۳۳

Artinya: *“dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu”*

4. Hak cuti kerja

Secara detail dalam kajian fiqh memang tidak disinggung tentang cuti dalam kerja. Dalam al-Qur'an ataupun hadis hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum

dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... ٢٨٦

Artinya: “ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Seorang buruh juga mempunyai hak-hak untuk memperoleh kenyamanan hidup dan memperoleh kesempatan untuk memelihara tubuhnya secara sehat.

5. Hak Memperoleh Penghargaan atas Prestasi

Buruh merupakan salah satu elemen faktor produk yang penting. Oleh karenanya kualitas buruh juga akan menggambarkan kualitas produk yang lahir darinya. Untuk itu buruh perlu diberikan hak akan pengakuan atas prestasi yang ia kerjakan. hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 71 yang berbunyi:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ

عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ ٧١

Artinya:” Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?

6. Berakhirnya akad Ijarah

Objek yang menjadi akad ijarah hilang atau musnah⁴⁴

1. Habisnya tenggang waktu yang telah disepakati
2. Menurut mazhab Hanafi, akad ijarah akan berakhir jika salah seorang meninggal dunia. Ahli waris tidak mempunyai hak untuk meneruskannya.⁴⁵
3. Pembatalan akad.



⁴⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai*, h. 237. Bandingkan dengan *Abdul Jalil al-Marghiyani, Al-Hidayah*, h. 350

⁴⁵ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung:Pustaka Setia.2001), h. 137



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu dengan cara mengamati fakta-fakta hukum yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, dimana hal ini mengharuskan pengetahuan untuk dapat diamati dan dibuktikan secara terbuka. Titik tolak pengamatan terletak pada kenyataan

atau fakta-fakta sosial yang ada dan hidup ditengah-tengah masyarakat sebagai budaya hidupnya.⁴⁶

Dengan demikian, peneliti akan menggambarkan, menjelaskan dan menganalisis fakta-fakta hukum mengenai bentuk perlindungan hukum kerja karyawan yang terdapat di Indomaret berdasarkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis karena masalah yang terjadi dalam bidang hukum, yaitu gejala-gejala sosial yang memerlukan pendekatan secara sosiologis untuk menganalisis masalah-masalah hukum.⁴⁷ Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.⁴⁸

Dalam penelitian yuridis sosiologis, peneliti akan mengkaji praktek perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo berdasarkan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Bander Johan Nasution, *Metode penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung:Mandar Maju,2008), h.125

⁴⁷ Mukti Fajar ND. & Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 47

⁴⁸ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.Cet.V, 2006), h. 87

C. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu Indomaret yang beralamat di Jl Perum Bumi Sedati Indah B-1 Kel. Pepe Kec. Sedati Sidoarjo.

D. Sumber dan Jenis Data⁴⁹

1. Data Primer

Sumber data dapat disebut primer jika data yang diambil peneliti dilakukan secara langsung dari objek peneliti, tanpa diperantarai oleh pihak ketiga, apalagi pihak keempat dan seterusnya.⁵⁰ Dengan demikian, peneliti turun langsung kelapangan dengan melakukan wawancara kepada pihak Indomaret

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari berbagai literatur terkait masalah yang diteliti, yang mana data tersebut menjadi pelengkap agar dapat dikorelasikan dengan data primer. Adapun data tersebut didefinisikan sebagai bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis yang dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, skripsi, jurnal dan dokumen resmi.⁵¹

Dalam penelitian ini, data sekunder yang dibutuhkan adalah berupa Bahan Hukum meliputi:

⁴⁹ Sugiono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (cet.XIII; Jakarta:Alfabeta 2011), h. 137

⁵⁰ M. Saad Ibrahim, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, Buku Aja, disajikan pada Matakuliah Metpen Hukum,(Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2006), h. 23

⁵¹ Lexy J. Meleong, *Metofologi penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 159

- 1.) Undang-undang Dasar 1945
- 2.) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3.) Kepmen Nomor: 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 4.) Hukum Islam (al-Qur'an, Hadist serta Fiqh Muamalah)
- 5.) Perjanjian kerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo.

E. Teknik Penentuan Subjek

Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut dengan objek penelitian untuk menjamin bahwa unsur yang diteliti masuk dalam kategori⁵²

Untuk menentukan dan memilih subjek penelitian yang baik, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan yaitu:

- 1.) Mereka yang sudah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan atau bidang yang menjadi kajian penelitian
- 2.) Mereka terlibat penuh dalam kegiatan atau bidang tersebut

⁵² Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 106

3.) Mereka memiliki waktu yang cukup untuk dimintai informasi.⁵³

Berdasarkan kebutuhan penulis dalam mendapatkan data primer, maka subyek yang dipilih berdasarkan purposive sampling adalah sebagai berikut:

- a.) Kepala Area, jabatan tertinggi di dalam toko Indomaret cabang Sidoarjo, yang bertanggung jawab atas kegiatan toko.
- b.) Pramuniaga, merupakan pihak kedua yang melakukan perjanjian kerja Indomaret, yang mengetahui penerapan perjanjian kerja serta kebijakan-kebijakan mengenai perjanjian kerja di Indomaret cabang Sidoarjo
- c.) Kasir, jabatan tersebut dipegang oleh karyawan perempuan yang statusnya sebagai pekerja kontrak.

Penentuan sampel diatas lebih memahami dan mengetahui sistem pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo.

F. Teknik pengumpulan data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini antara lain:

- a. Observasi

Observasi adalah mendiskripsikan setting, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, dan maksud yang diberikan oleh pelaku yang diamati tentang peristiwa yang

⁵³ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 188

bersangkutan.⁵⁴ Untuk mendapatkan data-data yang akurat dan autentik, peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, termasuk didalamnya kejadian atau peristiwa-peristiwa tertentu yang erat hubungannya dengan penelitian.⁵⁵ Cara yang dilakukan dengan mendatangi toko Indomaret cabang Sidoarjo

b. Wawancara (interview)

proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan⁵⁶.

Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara hanya membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan terkait dengan obyek yang diteliti.⁵⁷ Jadi dalam hal ini wawancara tidak selalu dilakukan dalam situasi yang formal, namun dikembangkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan alur pembicaraan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan beberapa narasumber meliputi:

1. M. Imam Qusaeri selaku Kepala Area di Indomaret Cabang Sidoarjo

⁵⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 58

⁵⁵ Hamdani Nawawi, *Pengantar Metodologi Riset* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 100

⁵⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 83

⁵⁷ Sarjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 230-231

2. Dini Yusnia sebagai Merchandicer (pekerja kontrak) di Indomaret cabang Sidoarjo
3. Bri Gita sebagai Kasir (pekerja kontrak) di Indomaret cabang Sidoarjo
4. Abd Rahman sebagai Pramuniaga (pekerja kontrak) di Indomaret cabang Sidoarjo

c. Dokumentasi

Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, skripsi, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.⁵⁸ Dokumen ini merupakan data lengkap dan data autentik mengenai kejadian atau kondisi yang telah lalu secara objektif. Data yang diperoleh dari dokumentasi ini adalah data sekunder sebagai data pelengkap data primer. Data ini berupa foto wawancara, surat perjanjian kerja, dan dokumen lainnya.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁵⁹ Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data kualitatif,

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktek*, 206

⁵⁹ Lexy J. Meleong, *Metofologi penelitian Kualitatif*, h. 340

yaitu analisis yang tidak menggunakan matematika, statistika dan atau model-model yang bersifat rumusan (angka-angka pengukuran) dan bentuk lainnya. mengenai tahapan proses analisis data dilakukan sebagai berikut:

Pertama, dengan mengkaji ulang (menelaah) seluruh data yang diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya hasil wawancara terhadap karyawan dan kepala Area, dokumen resmi dan internet. Data tersebut dibaca, dipilah, dipelajari serta ditelaah

Kedua, tahapan dengan melakukan atau membuat rangkuman yang inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang efektif, sinkron, sehingga tetap berada dalam topik perjanjian Kerja kontrak karyawan Indomaret

Ketiga, adalah menyusun data-data tersebut dalam satuan-satuan yang kemudian dikategorikan sesuai dengan pendekatan hukum Islam yang diambil yaitu Fiqh *Muamalah* tentang konsep *Ijarah* dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang mana akan dijelaskan pada langkah berikutnya

Keempat, mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data, kemudian dilanjutkan dengan tahapan penafsiran data dan hasilnya dapat diolah dengan menggunakan metode analisis data kualitatif,

berupa analisis Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.⁶⁰

Kelima, tahap akhir yaitu Menarik kesimpulan, dalam artian menganalisis data-data secara komprehensif serta menghubungkan makna data yang diperoleh peneliti. Menyimpulkan data-data harus dilakukan secara cermat dengan mengecek kembali data-data yang telah diperoleh.



⁶⁰ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 104-105



BAB IV

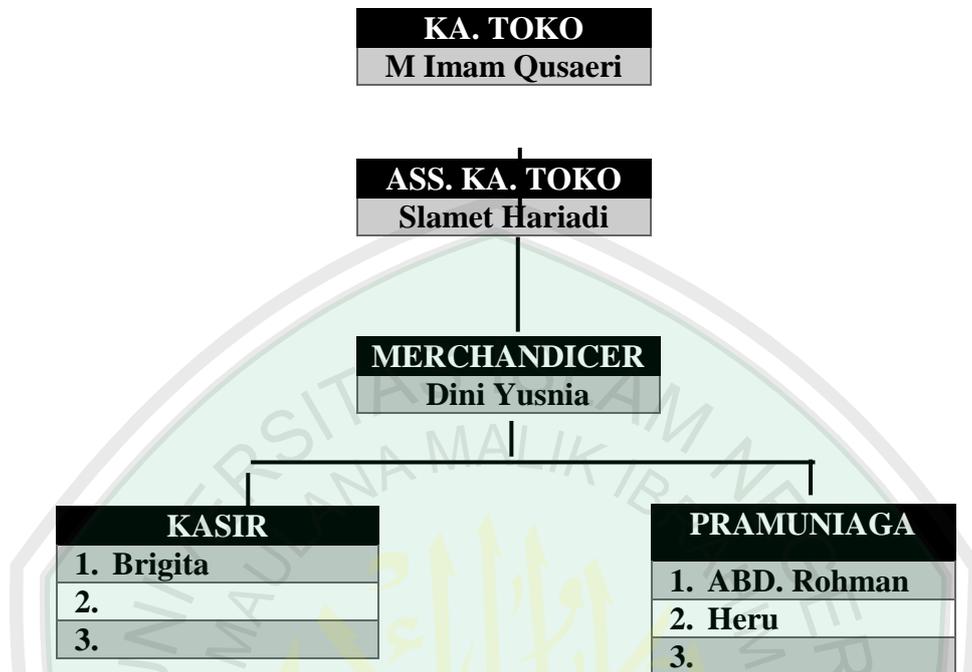
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**A. Perlindungan Hukum pekerja Kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo
dinjau Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan**

1. Deskriptif Indomaret cabang Sidoarjo

Indomaret yang beralamat di jalan Perum Bumi Sedati Indah B-1 Kel. Pepe Kec. Sedati Sidoarjo ini dipegang Oleh Nunuk Wuryani selaku Pimpinan PT. Albany Corona Lestari yang beralamat di jalan Ancol 1 No 9-10 Ancol Barat Jakarta Utara. Dibentuknya keorganisasian dalam menjalankan tugas dan kewajiban agar terbentuknya kesejahteraan pekerja. Susunan keorganisasian Indomaret Cabang Sidoarjo yaitu:

Struktur Organisasi



Dari struktur diatas dapat memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pekerja dalam menjalankan pekerjaan di Indomaret cabang Sidoarjo. Dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan struktur tentunya membutuhkan kerjasama antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

2. Penerapan Perjanjian kerja kontrak Serta Hak yang diperoleh

Dapat diketahui bahwa dalam suatu perjanjian kerja terdapat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, adanya hubungan kerja menimbulkan suatu perintah. Pemberian perintah oleh pengusaha kepada pekerja seperti yang terdapat di Indomaret cabang Sidoarjo dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang memuat dalam pasal 59 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga diatur dalam pasal 59 ayat 1 Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi pekerjaan tertentu seperti:

- 1.) *Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya*
- 2.) *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun*
- 3.) *Pekerjaan yang bersifat musiman, atau*
- 4.) *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.*

Jenis pekerja kontrak yang terdapat di Indomaret cabang Sidoarjo terdapat tiga bidang kerja yaitu:⁶¹

- a.) Merchandiser
- b.) Kasir
- c.) Pramuniaga

Dari ketiga bidang pekerjaan kontrak yang terdapat di Indomaret cabang Sidoarjo tersebut merupakan pekerjaan pokok bersifat tetap, terus-menerus dan penyelesaiannya membutuhkan waktu paling lama 3 (tiga tahun). Hal ini tidak sesuai dengan apa yang dicantumkan dalam Pasal 59 ayat 2 yang berbunyi:

“perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”

Selanjutnya, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo dengan pekerja kontrak dibuat secara tertulis menerangkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan menimbulkan hubungan kerja antara kedua belah pihak sejak berlakunya perjanjian kerja tersebut termuat.⁶²

Hal ini juga diatur dalam pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi

⁶¹ M Imam Q, *Wawancara*, (Sidoarjo, 02 April 2016)

⁶² Lihat perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir

karena adanya perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (pasal 51 ayat 1).

Mengenai *recruitment* tenaga kerja kontrak yang dilakukan oleh pengusaha Indomaret terhadap pekerjanya dilakukan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan. Hal ini termuat dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada bidang personalia Indomaret cabang Sidoarjo Heru Jabatan Pramuniaga yang mengatakan bahwa:

“Sebelum menandatangani kontrak kerja yang berjangka waktu (1) satu atau 3 (tiga) tahun. Dibuatnya pelatihan kerja berupa pemagangan selama 6 bulan oleh perusahaan yang bertujuan untuk mengenalkan sistem kerja serta mengenal terhadap pekerja lain yang ada di lingkungan Indomaret cabang Sidoarjo. Berakhir masa pemagangan, lalu pekerja dapat menetapkan keputusannya apakah pekerja merasa nyaman di Indomaret atau ingin bekerja di tempat lain.

Palatihan kerja dengan sistem pemagangan ini dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara pekerja pengusaha akan tetapi tidak dibuat secara tertulis. Mengenai hak yang di dapat oleh pekerja selama pemagangan hanyalah gaji pokok”⁶³.

Ditinjau dari pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat atau tidak diberlakukan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Akan tetapi pihak Indomaret di sini mensyaratkan adanya masa pelatihan kerja atau disebut dengan sistem pemagangan selama 6 bulan. Sistem pemagangan oleh pihak Indomaret Sidoarjo harus ada perjanjian tentang pemagangan jika tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 22 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan maka

⁶³ Heru, *Wawancara*, (Sidoarjo, 03 April 2016)

dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/ buruh perusahaan Indomaret.

Selama ini perjanjian kerja tertentu di perusahaan Indomaret terdiri dari beberapa jangka waktu yaitu:

- 1.) Perjanjian berjangka 1½ (satu setengah) tahun dan
- 2.) Perjanjian berjangka 3 (tiga) tahun

Jenis pekerjaan seperti Pramuniaga dan kasir yang dapat di adakan paling lama 2 (dua) tahun masa kerja. Jenis pekerjaan ini dapat diperpanjang 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun. Sedangkan perjanjian kerja yang berjangka 3 (tiga) tahun seperti bidang Merchandiser dapat diperbaharui 1 (kali) paling lama 2 (dua) tahun dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

Menurut pekerja kontrak Dini Yusnia, jabatan Merchandicer status belum menikah mengatakan bahwa:

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis mengenai waktunya ada yang satu setengah tahun ada yang tiga tahun. Mengenai waktu biasanya pihak pertama yang melakukan penawaran dengan melihat dari ketekunan dan kerajinan pihak kedua. Pihak kedua dapat menyepakati atau mempunyai tawaran lain sesuai dengan keinginannya. Karna perjanjian kerja mensyaratkan pihak kedua berjanji dan mengikat dirinya untuk tidak menikah sehingga ini yang menjadikan pertimbangan para pekerja dalam menentukan perjanjian kerja”.⁶⁴

Dapat diketahui dari wawancara tentang perjanjian kerja di perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo sudah sesuai dengan pasal 54 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁴ Dini Yusnia, Wawancara,(Sidoarjo, 03 April 2016)

menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 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 dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pengusaha yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi tidak dapat berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja yang dibawah perintahnya. Karena pengusaha sangat membutuhkan kontribusi dari setiap pekerja dalam menjalankan tugas dan perintah perusahaan. Hubungan kerja antara kedua belah pihak dapat terlaksana dengan baik berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja.

Mengenai hari dan jam kerja karyawan telah di atur dalam perjanjian kerja waktu tertentu oleh perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo yang memuat ketentuan bahwa, pekerja diberi tugas yang wajib diselesaikan diluar jam kerja yang ditentukan dimana pekerja tetap wajib menyelesaikan tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab.⁶⁵

Ketentuan tentang waktu kerja telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

⁶⁵ Lihat perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir

“(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”; (2) Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi : a.) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 Minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b.) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai harian dan jam kerja di Indomaret cabang Sidoarjo, peneliti mewawancarai kasir yang bernama Bri Gita mengatakan:

“Harian kerja di Indomaret selama 1 minggu penuh yaitu hari Senin-Minggu kecuali hari libur Nasional di berlakukan jam lembur sesuai dengan Surat Penugasan Lembur (SPL) dengan ketentuan membayar upah kerja lembur. Mengenai waktu kerja disini sistemnya shift-shift’an dimana ada dua shift, shif pertama dari jam 06.30-15.00 dan shift kedua dari jam 14.30- 22.00. setiap shift ada tiga pekerja dan sistem Istirahat secara bergantian. Salah satu dari bunyi perjanjian pekerja diharuskan melakukan kewajiban yang harus diselesaikan diluar jam kerja seperti tugas kebersihan dimana setiap pekerja diharuskan melakukan tugas tersebut harus dengan tanggung jawab”.⁶⁶

Waktu kerja yang berjalan tidak sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam pasal 77 ayat 2, karena pekerja masih mempunyai tugas wajib diluar pekerjaan yaitu tugas kebersihan dimana pekerja harus melaksanakan tugas tersebut dengan tanggung jawab. Sehingga waktu kerja melebihi batas kerja normal yang telah ditentukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai pemenuhan jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan hal ini sama dengan jam istirahat, dalam pasal 79 ayat (1) dan (2) butir a.) dan b.) yang berbunyi:

“(1) pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh; (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dalam ayat

⁶⁶ Bri Gita, Wawancara,(Sidoarjo, 03 April 2016)

(1), meliputi: a.) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b.) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

Dimana dalam prakteknya, pekerja mendapatkan jam istirahat namun tidak seperti apa yang telah dijelaskan dalam pasal 79 ayat (2) point a.) bahwa sekurang-kurangnya jam istirahat setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus. Jam istirahat yang di Indomaret cabang Sidoarjo menyesuaikan dengan keadaan toko (kondisional) dan sistemnya secara bergantian dengan pekerja lain.

Selanjutnya, mengenai hak pekerja kontrak sudah dijelaskan dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dimana disebutkan bahwa pekerja mendapatkan upah sesuai dengan penempatan dimasing-masing bidang yang dimana pembayarannya setiap satu bulan sekali dengan cara transfer langsung selambatnya hari terakhir dibulan bersangkutan. Pengaturan mengenai pengupahan didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 terdapat dalam pasal 88 ayat (1) dan (2) dimana bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai hak pekerja seperti hak berupa pengupahan terhadap pekerja kontrak di

Indomaret cabang Sidoarjo, peneliti melakukan wawancara langsung dengan Abd Rahman jabatan Pramuniaga mengatakan bahwa:

“Seperti dalam perjanjian kerja kontrak selama 1 ½ tahun dimana setiap bulannya pendapatkan upah pokok dan program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun) yang dipotong langsung dari upah pekerja setiap bulannya”⁶⁷

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo dalam memberikan hak upah dan program BPJS yaitu jaminan hari tua serta jaminan pensiun yang dimana setiap bulannya dipotong langsung dari upah/ gaji pekerja. Hak pekerja mendapatkan upah sudah sesuai berdasarkan ketentuan dalam pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak berdasarkan kejahteraan dan nilai kemanusiaan.

Tabel. 2 Penerapan Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo Ditinjau Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No.	Unsur	Pengaturan dalam Undang-undang ketenagakerjaan	Praktik	keterangan
1.	Bentuk dan isi perjanjian	Tertulis dan berdasarkan kesepakatan serta memuat identitas, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 51, 52 dan 54 UU No. 13 Thn 2003)	Perjanjian dibuat secara tertulis, disetujui berdasarkan kesepakatan dan memuat identitas, hak, dan kewajiban para pihak	Sesuai
2.	Jenis pekerjaan	Pekerjaan yang sekali	Merupakan	Sesuai

⁶⁷ Abd Rahman, *Wawancara*, (Sidoarjo, 02 April 2016)

		selesai dan sifatnya sementara (Pasal 59 ayat 1 UU No.13 Thn 2003)	pekerjaan pokok dan bersifat tetap seperti: merchandiser, kasir dan pramuniaga	
3.	Harian dan/jam kerja	40 jam dalam 1 minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Thn 2003)	Melebihi jam kerja normal (tidak mendapatkan hak upah lembur)	Belum sesuai
	Jam istirahat	Setengah jam setelah bekerja selama 4 jam (Pasal 79 ayat 2 UU No. 13 Thn 2003)	Menyesuaikan keadaan toko (kondisional) dan secara bergantian	Sesuai
4.	Hak mendapatkan upah	Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak (Pasal 88 UU No. 13 Thn 2003)	Mendapatkan Upah setiap bulan berdasarkan UMR	Sesuai
5.	Jaminan ketenagakerjaan	Pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU No.13 Thn 2003)	BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun)	Sesuai

Sumber: Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

B. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam

Salah satu aktivitas manusia secara konseptual dijelaskan dalam Khazanah fiqh adalah konsep dari pemburuan dimana salah satu dari Khazanah kajian Islam tersebut membahas literature kitab-kitab fiqh mengenai muamalah tentang Ijarah. Dalam Al-Qur'an dan Hadist secara global sudah dijelaskan tentang konsep pemburuan akan tetapi bahasan yang digunakan dalam Al-Qur'an maupun Hadist hanya menjelaskan prinsip umum mengenai akad ijarah.

Akad ijarah merupakan suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan maupun pengambilan atas manfaat suatu benda atau pengambilan jasa dari manusia dalam kurun waktu tertentu.⁶⁸ Dalam islam memenuhi janji adalah wajib hukumnya dan sebaliknya mengingkari janji adalah khiyanat (*wanprestasi*).

1. Bentuk dan isi Perjanjian

Dalam al-Quran kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam surat al-Isra' ayat 34:

...وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ۚ ۳٤

Artinya: “*dan penuhilah janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban*”

Ketika seorang pengusaha dan bekerja telah melakukan sebuah perjanjian, maka kedua belah pihak harus memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah disepakati bersama, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ ٱلَّآ مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ١

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

Islam telah mengatur bagaimana seseorang itu harus bekerja untuk mencari nafkan, ketika orang bekerja mereka juga mendapatkan

⁶⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah*, (Bandung: Daar al-Fikr), h. 18

perlindungan-perlindungan dalam bekerja dan hak-hak yang di dapat dalam bekerja. Seperti dalam wawancara pekerja kontrak Dini Yusnia, jabatan Merchandicer status belum menikah mengatakan bahwa:

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis mengenai waktunya ada yang satu setengah tahun ada yang tiga tahun. Mengenai waktu biasanya pihak pertama yang melakukan penawaran dengan melihat dari ketekunan dan kerajinan pihak kedua. Pihak kedua dapat menyepakati atau mempunyai tawaran lain sesuai dengan keinginannya.....”⁶⁹

Dari hasil wawancara diatas bahwa perjanjian sudah dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan akad (lihat halaman perjanjian kerja waktu tertentu)⁷⁰

2. Jenis pekerjaan

Islam menetapkan hak setiap individu untuk bekerja. Setiap individu baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang setara dalam hal memperoleh peluang kerja dan dihargai secara setara, sebagaimana dijelaskan dalam al-Qur’an surat an-Nisa’ ayat 32:

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ... ٣٢

Artinya: “bagi laki-laki adalah bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan juga bagian dari apa yang mereka usahakan”

Dalam ayat diatas, mengandung pengertian bahwa pengusaha harus memberikan hak kepada pekerja dalam mendapatkan bagiannya sesuai dengan apa yang telah diusahakan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja

⁶⁹ Dini Yusnia, Wawancara,(Sidoarjo, 03 April 2016)

⁷⁰ Lampiran perjanjian kerja waktu tertentu

perempuan. Seperti hasil wawancara Jenis pekerja kontrak yang terdapat di Indomaret cabang Sidoarjo terdapat tiga bidang kerja yaitu:⁷¹

- a.) Merchandiser
- b.) Kasir
- c.) Pramuniaga

Prakteknya perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo telah memberikan pekerjaan terhadap pekerja kontrak sesuai dengan bidang masing-masing personalia berupa pekerjaan pokok yaitu Merchandicer, kasir dan pramuniaga.

3. Harian dan Jam Kerja

waktu dalam dunia kerja pada umumnya menjadi faktor penting berkaitan dengan beban kerja. Dalam hal pekerjaan di dunia perusahaan kontrak kerja berkaitan dengan waktu kerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerjaan juga berkaitan dengan besar kecilnya upah yang diterima pekerja.

Dalam al-Qur'an ataupun hadist hanya memberikan kerangka etika dasar bagaimana seharusnya buruh (pekerja) atau orang lemah diperlakukan. Islam memberikan prinsip umum dalam hal memberikan beban kepada orang lain haruslah terhadap sesuatu yang menurut kadarnya dapat dilakukan. Dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ ۲۸۶

⁷¹ M Imam Q, *Wawancara*, (Sidoarjo, 02 April 2016)

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Dari kandungan ayat diatas bahwa majikan (pengusaha) sebaiknya dalam membebani suatu perintah kepada buruh (pekerja) tidak boleh melebihi batas kesanggupan para pekerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa:

“.....setiap shift ada tiga pekerja dan sistem Istirahat secara bergantian. Salah satu dari bunyi perjanjian pekerja diharuskan melakukan kewajiban yang harus diselesaikan diluar jam kerja seperti tugas kebersihan dimana setiap pekerja diharuskan melakukan tugas tersebut harus dengan tanggung jawab.⁷²

Seorang buruh juga mempunyai hak-hak untuk memperoleh kenyamanan hidup dan memperoleh kesempatan untuk memelihara tubuhnya secara sehat serta memunaikan kewajibannya sebagai makhluk Allah SWT. Seperti yang telah tergambar jelas dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah al-jumuah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”

Ayat di atas memberikan inspirasi kepada umat Islam, agar melakukan kerja keras untuk mencari rizki Allah. Setelah ditunaikannya kewajiban sholat. Ayat ini menggambarkan kesatuan utuh untuk memenuhi hak-hak manusia dengan masyarakat serta hubungan manusia dengan dirinya

⁷² Bri Gita, Wawancara,(Sidoarjo, 03 April 2016)

sendiri. Hubungan manusia tersebut haruslah berporos pada pencapaian ridho Allah SWT sebagai pencapaian puncak dari setiap aktivitas seorang muslim dalam kerangka beribadah kepadanya-Nya. Praktiknya pekerja kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo telah mendapatkan hak jam istirahat secara bergantian dan kondisional dengan keadaan toko.

4. Hak Mendapatkan Upah

Hak normatif dari setiap pekerja adalah memperoleh gaji/upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Dalam Islam standar gaji haruslah disesuaikan dengan jenis pekerjaan tidak boleh dikurangi. Dalam al-Qur'an surat al-A'raf ayat 85 yang berbunyi:

...فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ... ٨٥

Artinya: *“maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang takaran dan timbangannya”*

Kandungan dari ayat diatas menjelaskan bahwa dianjurkan untuk menyempurnakan suatu takaran atau timbangan yang berupa upah/gaji dan larangan untuk mengurangi gaji/upah para pekerja/buruh. Dalam pengupahan yang diberikan harus sesuai dengan apa yang telah dijanjikan yang telah disepakati sejak pertama dilakukannya kontrak kerja. Perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo telah memenuhi hak pekerja kontrak berupa pengupahan setiap satu bulan.

Ketika seseorang bekerja, kewajiban bagi si pemberi kerja adalah ia tidak mengingkari gaji para pekerjanya pada waktu yang telah

disepakati. Seperti dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ath Tholaq ayat 6 yang berbunyi:

...فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ
وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزِيعُ لَهُ أُخْرَى ٦

Artinya: "...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".

Ayat diatas menyatakan bahwa ketika kita memerintahkan atau mempekerjakan seseorang hendaknya memberikan upah/gaji sesuai dengan kesepakatan. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Rasulullah Bersabdah"

73

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: "Berikanlah kepada seorang pekerja upanya sebelum mengering keringatnya" (HR. Ibnu Majah, shahih)

Maksud hadits di atas agar supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud jika telah tercapai kesepakatan pemberian upah/gaji untuk tiap bulannya. Berdasarkan dari wawancara Abd Rahman jabatan Pramuniaga mengatakan bahwa:

"...setiap bulannya pendapatkan upah pokok dan program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun) yang dipotong langsung dari upah pekerja setiap bulannya"⁷⁴

⁷³ <http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139> diakses tanggal 22 April 2016

⁷⁴ Abd Rahman, Wawancara, (Sidoarjo, 02 April 2016)

Praktiknya perusahaan Indomaret telah memenuhi kewajibannya tentang pemenuhan hak kerja berupa upah yang dibayar setiap bulannya ini sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh hukum Islam.

5. Jaminan Ketenagakerjaan

Seorang pengusaha, juga di anjurkan dalam Islam untuk melebihkan rizki pada pekerjaannya, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 71 yang berbunyi:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ يَجْحَدُونَ ٧١

Artinya:” Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?

Kewajiban berbuat baik kepada pekerjaannya juga tertuang dalam Al-Qur’an surat An-Nisa’ ayat 36 yaitu:

﴿وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ۝ ٣٦﴾

Artinya:” Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatupun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”

Hak jaminan sosial atas Kesehatan dan keselamatan kerja dalam perspektif agama merupakan bagian tanggungjawab sosial dari orang yang kaya/pemilik modal (pengusaha) atas mereka yang miskin termasuk didalamnya mereka para buruh rendahan (pekerja). Dalam surat An-Nur' ayat 33 Allah memberikan anjuran kepada pengusaha untuk memberikan sebagian hartanya kepada Pekerja sebagai dari kewajiban sosial yang berbunyi:

...وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ

خَيْرًا وَءَاتَوْهُمْ مِّن مَّالِ اللَّهِ الَّذِي ءَاتَاكُمْ... ۳۳

Artinya: “dan budak-budak yang kamu miliki menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka. Jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan kepadamu”

Dari ayat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya ketika ada hubungan kerja antra pengusaha dan pekerja. Keduanya berhak melakukan atau membuat suatu perjanjian kerja dengan dilakukan berdasarkan etika baik. Ketika pengusaha mengetahui niat baik buruh (pekerja) hendaknya memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya.

Perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan kesejahteraan pekerja telah memenuhi sebagaimana yang dalam ketentuan hukum Islam dengan memberikan program BPJS (jaminan hari tua dan jaminan pensiun) yang

setiap bulannya dipotong dari upah/ gaji yang diperoleh, (lihat pasal 3 Perjanjian Kerja Waktu tertentu).⁷⁵



⁷⁵ Lihat pasal 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pelaksanaan terkait Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret cabang Sidoarjo dapat disimpulkan bahwa:

1. Perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo dalam menerapkan perlindungan hukum perjanjian kerja kontrak. Pekerja kontrak diawali dengan sistem pemagangan selama 6 bulan yang bertujuan untuk pelatihan kerja. Dimana perjanjian pemagangan tersebut tidak secara tertulis. Hal ini tidak sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan Sistem pemagangan oleh pihak Indomaret Sidoarjo tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 22 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan maka dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/ buruh perusahaan Indomaret. Selanjutnya mengenai waktu kerja, Pekerja kontrak memiliki tugas wajib diluar jam kerja yang tidak mendapat hak kerja lembur. Hal ini menyebabkan waktu kerja karyawan melebihi batas normal yang memuat dalam Undang-undang ketenagakerjaan pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan. Mengenai bentuk dan isi perjanjian kontrak sudah sesuai. Praktiknya Perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo dalam melindungi hak pekerja kontrak belum memenuhi ketentuan seperti dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Ditinjau dari hukum Islam, semua hak pekerja kontrak telah dipenuhi oleh perusahaan. Tentang pemberian kerja diluar batas jam kerja normal dalam Islam tidak menjadi masalah karna ukuran pemberian kerja adalah sesuai dengan batas kesanggupan para pekerja.

B. Saran

Dengan adanya kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada pengusaha untuk dijadikan bahan pertimbangan yaitu:

1. Pemberlakuan sistem pemagangan selama 6 bulan hendaknya dihapus oleh perusahaan Indomaret agar pekerja mendapatkan hak pekerja kontrak secara penuh. Selanjutnya mengenai waktu kerja, adanya kerja

wajib yang dikerjakan diluar jam kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan Indomaret Sidoarjo karena mempekerjakan karyawannya melebihi batas normal tanpa memberi hak upah itu menyalahi aturan dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

2. Perusahaan Indomaret cabang Sidoarjo tetap memperhatikan hak-hak pekerja kontrak. Supaya perlindungan hukum mengenai hak pekerja yang dibuat dalam perjanjian kerja terpenuhi dan memperhatikan kesejahteraan pekerja kontrak. Islam mengajurkan untuk saling tolong menolong terutama menolong orang yang lemah serta pengusaha dalam membebaskan suatu perintah kepada buruh (pekerja) tidak boleh melebihi batas kesanggupan pekerja. Ketika pengusaha mengetahui niat baik buruh (pekerja) hendaknya memberikan suatu imbalan berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bentuk perlindungan kerja bagi tenaga kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Abdul Jalil Al-Marghiyani, *Al-Hidayah*

Admawisari. *Perlindungan Hukum Bagi tenaga Kerja Wanita yang di Berikan olah Caecar Resto and Cafe Yogyakarta.skripsi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.2009

Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2006

Anas, Imam Malik ibn. *Al-Mudawwanat al-Kubra Juz 5*. Bairut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah

Arikunto, Suharsimi. *prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.2006

Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.2004

Al-Ansari, Jamaluddin Muhammad ibn Mukarrama. *Lisan al-Arab, Juz 5*. Mesir: Dar al-Misriyah li Ta'lif wa Tarjamah, t.t

Al-Hanafi, Ibrahim ibn Ali Muhammad. *Lisan al-Hukum fi Ma'rifat al-Ahkam, Juz 1*. Mesir: Al-Bab al-Halaby.1973

Al-Husaini, Taqiyuddin Abi Bakar ibn Muhammad. *Kifayat al-Akhyar*. Pekalongan: Raja Murah. t.t

Al-Jaziri, Abdurrahman. *Kitab al-Fiqh 'ala Mazahib al-Arba'ah, Juz 3*. Mesir: Maktabah Tijariyah, t.t

Az-Zuhaily, Wahbah. *al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuhu*. Juz 4. Bairut: Dar al-Fikr, t.t

Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.2008

Beekun, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islam Penerj. Muhammad* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2004

Fajar ND, Mukti & Yulianto Ahmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013

- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. 1987
- Halima, Hana Nur. *Perlindungan hukum pekerja perempuan di SPBU (Bersama Membangun Sahabat Malang) tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam*. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2015
- Hasan, M. Ali, Berbagai. h. 237. Bandingkan dengan Abdul Jalil al-Marghiyani. Al-Hidayah
- Hartono, Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Pemburuan*. Jakarta: Rajawali Pers. 1992
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2000
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000
- Husni, L. *Perlindungan Buruh (arbiédshreming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Pemburuan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1997
- Ibrahim, M Saad. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Buku Aja, disajikan pada Matakuliah Metpen Hukum. Malang: Universitas Islam Negeri Malang. 2006
- Imam Muslim. *Shahih Muslim Juz 3*
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. Tangerang: Visi Media. 2007
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2000
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2001
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*. Yogyakarta: Liberty. 1999
- Moleoeg, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004

- Nawawi, Hamdani. *Pengantar Metodologi Riset*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1996
- Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 1994
- Raco, JR. *Metode penelitian kualitatif Jenis. Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo. 2010
- Rifani, Deden Agoes. *Implementasi perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja yang bekerja pada malam hari di bidang hiburan di Kuta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan produktivitas pekerja*. skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2008
- Rusli, Harjuan. *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan*
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011
- Sabq, Sayyid. *Fiqh Sunnah*, terj. Kamaludin A. Marzuki. Bandung: PT Al-Maarif. 1987
- Sendjun H. Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2001
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Cet, V. 2006
- Subkhi, M Yusuf. *Perlindungan tenaga kerja alih daya (Outsourcing) perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam*. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2012
- Sudjana, Enggi. *Bayarlah Upah Sebelum Kering Keringatnya*. Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia. Jakarta: 2000
- Sulistyaningsih. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Adhicitra Sukaharjo*. Skripsi. Universitas sebelas Maret Surakarta. 2009
- Silalahi, Gabriel Amin. *Metode Penelitian dan Study Kasus*. Sidoarjo: CV. Citra Media. 2003
- Sumantoro. *Hukum Ekonomi*. Jakarta: UI-Press. 1986

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum pemburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1985

Soetrisno, Loekman. *Liberalisasi Ekonomi*. Jogjakarta: PT. Tiara Wacana. 1995

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 1986

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Reuplik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Usman, Husaini dkk. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Rosdakarya. 2006

Waristo, Herman. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Armani. 1992

Winrni, F. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006

<http://beritahotkekinian.blogspot.co.id/2016/04/ternyata-perusahaan-yang-menahan-ijazah.html>

<https://ibnuabdalloh.wordpress.com/2014/06/07/daftar-perusahaan-yang-menahan-ijazah-asli-sebagai-jaminan-kerja>

<http://windaalarasati.blogspot.co.id/2014/11/profil-sejarah-serta-modal-perusahaan.htm>

LAMPIRAN



Berdo'a sebelum melakukan Aktivitas



Pembacaan Janji Karyawan



Marsh Indomaret



Yel-yel Indomaret



Wawancara dengan Dini Yusnia (Merchandiser) Indomaret cabang Sidoarjo



Wawancara dengan Brigita (kasir) Indomaret cabang Sidoarjo



Wawancara dengan Imam Qusaeri (Kepala Area) Indomaret cabang Sidoarjo



Wawancara dengan Abd Rahman (Pramuniaga) Indomaret Sidoarjo



Indomaret

PEPE SEDATI
77AE - JL. PERUM BUMI SEDATI INDAH B-1 - KEL. PEPE
KEC. SEDATI 61253

BUKA 07.00 - 22.00

**TOKO INI DILENGKAPI DENGAN
KAMERA PENGAWAS (CCTV)**

**PENCURIAN DILAPORKAN
KEPADA PIHAK YANG BERWAJIB**

LAYANAN KONSUMEN
Call Center : 500 580
SMS : 0816 500 580
Email : kontak@indomaret.co.id
Hari Kerja : Senin - Jumat | Pk. 08.00 - 17.00

INFO FRANCHISE - 0800 140 15 16 (bebas pulsa)
Hari Kerja : Senin - Jumat | Pk. 08.00 - 17.00



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor :013/BAN-PT/Ak-X/S1/VI/2007
Jl.Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Hanip
NIM : 12220137
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Khoirul Hidayah, S.H.,M.H.
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA
KONTRAK DI INDOMARET CABANG SIDOARJO (TINJAUAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Rabu, 16 Maret 2016	Seminar Proposal	1.
2	Jum'at, 18 Maret 2016	Revisi Proposal, Konsultasi Bab I	2.
3	Kamis, 07 April 2016	Revisi Bab I, Konsultasi Bab II	3.
4	Jum'at, 22 April 2016	Revisi Bab II	4.
5	Kamis, 12 Mei 2016	Konsultasi Bab III dan Bab IV	5.
6	Jum'at, 27 Mei 2016	Revisi Bab III dan IV	6.
7	Kamis, 02 Juni 2016	Konsultasi Bab V dan Abstrak	7.
8	Rabu, 08 Juni 2016	ACC Bab I, II, III, IV, V.	8.

Malang, 09 Juni 2016

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah

Dr.H. Mohamad Nur Yasin,S.H.,M.Ag
NIP. 19691024199503 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/SK/BAN-PT/Ak-XV/S/VI/2013 (Al Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VI/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

Nomor : Un.03.2/TL.01/³⁶⁶/2016
Lampiran : 1 eks
Perihal : **Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala Area Indomaret
Kel.Pepe Sedati Sidoarjo

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dengan hormat, kami mohon agar :

Nama : Hanip
NIM : 12220137
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

diperkenankan mengadakan penelitian (*research*) di daerah/lingkungan wewenang Kepala Area Indomaret Kel. Pepe Sedati Sidoarjo, guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul: **Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)**, sebagaimana proposal skripsi terlampir.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh



an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Suwandi, M.H.
NIP 19610415 200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah
3. Kabag. Tata Usaha.



Lampiran : 1 eks
Perihal : Tembusan

Kepada Yth.

Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Syariah

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

AssalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Imam Q
NIK : 2012091701
Jabatan : Kepala Area

Menerangkan Dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang berikut:

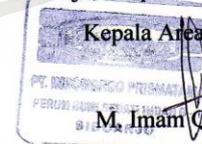
Nama : Hanip
NIM : 12220137
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Diperkenankan mengadakan Penelitian (*Research*) di daerah/lingkungan Kelurahan Pepe Kecamatan Sedati Sidoarjo, guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi, yang berjudul: **ImplementasiPerlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)**. Sebagaimana proposal skripsi terlampir.

Demikian surat ini kami buat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya

WassalamualaikumwaRahmatullahwaBarakatuh

Sidoarjo, 9 April 2016



NIK 2012091702

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Nomor : 40.008970/ACL/PD/IX/2015

Perjanjian ini dibuat di Jakarta, pada hari Kamis, tanggal 17-Sep-2015, oleh dan antara:

NAMA : Nunuk Wuryani

ALAMAT : Jl. Ancol 1 No. 9-10 Ancol Barat Jakarta Utara

Dalam hal ini bertindak dalam kedudukannya selaku Pimpinan PT. Albany Corona Lestari

----- **Selanjutnya disebut Pihak Pertama** -----

Nama : Abd Rahman

Jenis Kelamin : Pria

Alamat : Dsn Galis RT 003 RW 003 Ds Aeng Galis Kec. Pragaan Kab. Sumenep

No. KTP : '3529110503951157

----- **Selanjutnya disebut Pihak Kedua** -----

Para pihak dengan ini setuju dan sepakat untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu ini (selanjutnya disebut "perjanjian kerja") dengan ketentuan dan syarat sebagai berikut:

PASAL I

JANGKA WAKTU DAN PERJANJIAN

1. Perjanjian kerja ini menimbulkan hubungan kerja antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua terhitung sejak tanggal 19-Sep-2015 sampai dengan tanggal 31-Mar-2017

2. Hubungan kerja sebagaimana yang disebut diatas dengan sendirinya berakhir pada saat perjanjian kerja ini berakhir, kecuali apabila disepakati para pihak bahwa perjanjian kerja ini diperpanjang kembali
3. Dalam hal perjanjian kerja ini hendak diperpanjang lagi, maka Pihak Pertama wajib memberitahukan maksud perpanjangan tersebut kepada Pihak Kedua selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja ini berakhir

PASAL II

PENEMPATAN DAN HAK PIHAK KEDUA

1. Pihak Kedua dengan ini menerima dan menyetujui penempatan Pihak Kedua ditoko milik pemberi kerja yang bekerja sama dengan Pihak Pertama untuk pekerjaan sebagaiberikut:
 - a. Jabatan : Pramuniaga
 - b. Pihak Kedua dengan ini menyatakan dan menegaskan bahwa dirinya bersedia pula untuk ditempatkan di toko-toko lain milik pemberi kerja yang bekerja sama dengan pihak pertama
2. Atas penempatan pihak kedua sebagaimana disebutkan diatas, Pihak Kedua berhak untuk mendapatkan upah dari Pihak Pertama dengan rincian sebagai berikut:

Gaji Pokok	: Rp.	2,423,500,-
Tunjangan 1	: Rp.	332,500,-
Tunjangan Jabatan	: Rp.	,-
3. Pembayaran upah sebagaimana yang disebutkan diatas akan dilakukan oleh Pihak Pertama setiap satu bulan sekali dengan cara transfer langsung ke rekening Pihak Kedua, selambat-lambatnya pada hari terakhir di bulan yang bersangkutan
4. Pihak Kedua dengan ini mengetahui sepenuhnya bahwa hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja ini tidak menimbulkan kewajiban bagi Pihak Pertama untuk membayar uang pesangon dan/ atau

uang jasa kepada Pihak Kedua setelah perjanjian kerja ini berakhir oleh sebab apapun juga

PASAL III

JAMSOSTEK, FASILITAS PENGOBATAN, TUNJANGAN HARI RAYA, CUTI TAHUNAN

1. Selama perjanjian kerja ini berlangsung, Pihak Kedua wajib ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan yaitu Program Jaminan Hari Tua dengan iuran perbulan sebesar 2% (dua persen) dan Program Jaminan Pensiun dengan iuran perbulan sebesar 1 % (satu persen) dari upah dan akan dipotong langsung dari upah Pihak Kedua setiap bulannya dan disetor ke BPJS Ketenagakerjaan
2. Selama Perjanjian kerja ini berlangsung, Pihak Kedua berhak atas fasilitas bantuan pengobatan yang berlaku untuk dirinya sendiri, maksimum sebesar : Rp. 3,500,000,- (Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) dalam setahun. Penggantian biaya perawatan dan pengobatan akan diberikan oleh pihak Pertama berdasarkan kuitansi resmi yang diterbitkan oleh dokter dan/atau rumah sakit dengan jumlah seluruhnya tidak melebihi plafon fasilitas bantuan pengobatan sebagaimana disebutkan diatas
3. Pihak Kedua berhak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setelah Pihak Kedua melewati 3 (tiga) bulan dari masa kerja, yang akan diberikan oleh Pihak Pertama menjelang Hari Raya Lebaran bagi yang beragama Islam, atau Hari Raya Natal bagi yang bukan beragama Islam. Besar Tunjangan Hari Raya (THR) untuk masa kerja dibawah 1 (satu) tahun dihitung secara proposional dengan masa kerja Pihak Kedua; sedangkan untuk masa kerja sedikitnya 1 (satu) tahun atau lebih, Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sebesar satu kali upah sebulan. Apabila perjanjian ini berakhir lebih dari 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Lebaran atau Hari Raya Natal, maka Pihak Kedua tidak berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR), sedangkan apabila perjanjian

ini berakhir kurang dari 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Lebaran atau Hari Raya Natal, maka Pihak Kedua berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR).

4. Selama perjanjian kerja ini berlangsung, Pihak Kedua berhak atas cuti selama 12 (dua belas) hari setelah 12 (dua belas) bulan masa kontrak
5. Pengajuan cuti harus dilakukan karyawan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum pelaksanaannya
6. Selama berlangsungnya perjanjian kerja ini apabila ada cuti masal dan Pihak Kedua cuti, maka cuti ini akan mengurangi hak cuti Pihak Kedua, dan bila cuti yang diambil melebihi haknya maka akan memotong gajinya.
7. Cuti tahunan wajib diambil oleh Pihak Kedua selama perjanjian kerja ini berlangsung tanpa ada kewajiban Pihak Pertama untuk memberikan kompensasi atas tidak diambilnya cuti tahunan tersebut selama Perjanjian kerja ini berlangsung

PASAL IV

HARI DAN JAM KERJA KARYAWAN

1. Sesuai dengan peraturan Pihak Pertama, Pihak Kedua diwajibkan datang dan bekerja dilokasi toko milik pemberi kerja yang bekerja sama dengan Pihak Pertama. Hari dan jam kerja Pihak Kedua mengikuti aturan yang ada dan berlaku diperusahaan pemberian kerja.
2. Dalam hal Pihak Kedua diberi tugas yang wajib diselesaikan diluar jam kerja yang ditentukan, maka Pihak Kedua tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab.
3. Setiap kerja lembur harus ada Surat Penugasan Lempur (SPL), dan berdasarkan SPL tersebut Pihak Pertama akan menghitung uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah

PASAL V

KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

1. Pihak Kedua wajib mentaati segala aturan dan tata tertib yang dibuat oleh Pihak Pertama
2. Pihak Kedua wajib menjalankan tugas dan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja yang bekerja sama oleh Pihak Pertama
3. Pihak Kedua wajib bekerja sesuai dengan jam dan hari kerja yang ditentukan pemberi kerja yang bekerjasama dengan Pihak Pertama, serta ketentuan shift yang berlaku baginya
4. Pihak Kedua wajib menyerahkan fotocopy ijazah SMU/ sederajat miliknya yang sudah dilegalisir oleh pihak sekolah dan fotocopy Kartu Keluarga (KK) yang sudah dilegalisir oleh pejabat lingkungan setempat kepada Pihak Pertama
5. Pihak Kedua wajib menjaga penampilan agar selalu dalam keadaan rapi secara keseluruhan sesuai dengan standar penampilan kerja yang berlaku antara lain:
 - a. Memakai seragam yang diberikan oleh Pihak Pertama dengan sopan dan rapi
 - b. Bagi pria rambut harus rapi (tidak boleh panjang) dan tidak berkumis, tidak memiliki buludan (bulu dibawah bibir), serta tidak berjenggot dan berjambang
 - c. Wajib memakai ikat pinggang berwarna hitam
 - d. Bagi wanita berambut panjang (leher tidak terlihat), rambut dikuncir kuda dan diikat rambut warna biru

- e. Bagi wanita wajib menggunakan bedak, lipstik, eye shadow, dan blush-on
 - f. Rambut tidak dicat dan kuku pendek tanpa kutex
 - g. Wajib menggunakan name tag yang telah diberikan
 - h. Wajib menggunakan sepatu kets warna hitam (tanpa corak), tali sepatu warna hitam, (jika sepatu bertali), dan berkaos kaki berwarna gelap
 - i. Aksesoris yang boleh dikenakan hanya jam tangan
6. Pihak Kedua wajib menjaga kebersihan disekitar tempat kerja, meletakkan sesuatu pada tempatnya seperti alat-alat kerja, sampah, dan lain-lain pada tempat yang disediakan.
 7. Pihak Kedua wajib selalu bersikap sopan, ramah dan jujur selama dalam tugas, baik diantara sesama karyawan, konsumen, dan/atau dengan atasan/pimpinan, maupun Pihak Ketiga (relasi/pelanggan pihak pertama)
 8. Pihak Kedua dengan ini menyatakan dan menegaskan bahwa dirinya akan tunduk dan mengikatkan diri pada ketentuan-ketentuan dan/atau peraturan-peraturan dan/atau tata tertib yang berlaku ditoko milik pemberi kerja; serta bersedia menerima sanksi atas pelanggaran ketentuan dan/atau peraturan tersebut.
 9. Selama perjanjian kerja ini berlaku, Pihak Kedua dengan ini berjanji dan mengikatkan diri untuk tidak menikah. Dalam hal Pihak Kedua menikah selama perjanjian kerja ini berlaku, maka Pihak Kedua dianggap mengakhiri sepihak perjanjian kerja ini dan baginya berlaku ketentuan dan/atau sanksi pengakhiran perjanjian sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja ini dengan dengan tidak menuntut apapun dari Pihak Pertama.
 10. Pihak Kedua dengan ini berjanji dan mengikat diri untuk mengganti setiap kerugian yang timbul saat bekerja di toko milik pemberi kerja yang bekerjasama dengan Pihak Pertama yang timbul akibat kelalaian Pihak Kedua dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan serta prosedur yang ditetapkan pihak pertama, termasuk pula penerima sanksi pengakhiran perjanjian kerja tanpa kompensasi berupa apapun juga.

11. Pihak kedua dengan ini berjanji dan meningkatkan diri bahwa ia akan menjaga seluruh aset dan inventaris baik milik pemberi kerja yang bekerjasama dengan Pihak Pertama ataupun milik Pihak Pertama yang dipercayakan kepadanya, termasuk tetapi tidak terbatas pada data (termasuk data komputer) dan dokumen, serta wajib mengembalikannya kepada pihak pertama dalam keadaan baik apabila perjanjian kerja ini karena sebab apapun berakhir
12. Pihak kedua dengan ini berjanji dan mengikatkan diri untuk menyimpan dengan baik segala data dan/atau keterangan rahasia milik pemberi kerja yang bekerjasama dengan Pihak Pertama maupun milik Pihak pertama yang diketahui dan/atau dipercayakan kepadanya, dan tidak akan pernah membocorkan dan/atau menggunakan data dan/atau keterangan tersebut untuk kepentingan pribadi Pihak Kedua maupun pihak lain manapun juga selain Pihak Pertama; baik selama perjanjian kerja ini berlangsung maupun setelah perjanjian kerja berakhir
13. Pihak Kedua wajib mengurus dan memiliki NPWP apabila memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku di Indonesia (penghasilan diatas PTKP)
14. Pihak Kedua dengan ini bersedia menanggung beban NKL (Nota Kurang Lebih) sesuai dengan ketentuan yang berlaku ditoko pemberi kerja, dan oleh karena itu dengan ini Pihak Kedua memberikan kuasa kepada Pihak Pertama untuk memotong upah yang seharusnya yang seharusnya diterima oleh Pihak Kedua untuk kepentingan pembayaran NKL yang menjadi beban Pihak Kedua tersebut kepada pihak pemberi kerja. Kuasa tersebut tidak dapat dicabut kembali sampai dengan seluruh beban NKL yang menjadi tanggung jawab Pihak Kedua telah lunas.

PASAL VI

PENGAKHIRAN PERJANJIAN

1. Dalam hal Pihak Kedua atas kehendaknya sendiri hendak mengakhiri perjanjian kerja ini sebelum jangka waktunya berakhir, maka Pihak

Kedua wajib memberitahukan maksud pengakhirannya tersebut kepada Pihak Pertama secara tertulis, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum pengakhiran tersebut.

2. Atas pengakhiran perjanjian kerja oleh Pihak Kedua tersebut, Pihak Kedua wajib memberikan ganti rugi kepada Pihak Pertama sejumlah upah Pihak Kedua sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 di atas
3. Apabila pemberitahuan tersebut pada ayat (1) pasal ini disampaikan oleh Pihak Kedua kurang dari 30 (tiga puluh) hari, maka selain ganti rugi tersebut pada ayat (2) pasal ini, Pihak Kedua juga akan dikenakan kewajiban membayar ganti rugi sebesar $((30-H) \times \text{Rp. } 100.000,-)$, dimana H merupakan jumlah hari pemberitahuan sebelum pengakhiri Perjanjian Kerja oleh Pihak Kedua
4. Dalam hal Pihak Pertama atas kehendaknya sendiri mengakhiri perjanjian kerja ini sebelum jangka waktunya berakhir, maka Pihak Pertama wajib memberitahukan maksud pengakhirannya tersebut kepada Pihak Kedua secara tertulis, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum mengakhiran tersebut.
5. Atas pengakhiran Perjanjian Kerja oleh Pihak Pertama, Pihak Kedua berhak mendapatkan sejumlah uang sebesar upah Pihak Kedua sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 di atas dan lembur sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 perjanjian
6. Ketentuan ayat 5 di atas tidak berlaku apabila:
 - a.) Pengakhiran perjanjian kerja dilakukan oleh Pihak Pertama karena adanya pengangkatan Pihak Kedua sebagai karyawan tetap diperusahaan pemberi kerja
 - b.) Pengakhiran perjanjian kerja dilakukan oleh Pihak Pertama karena pihak kedua melakukan kesalahan berat menurut ketentuan dan/atau peraturan yang ditetapkan oleh Pihak Pertama
 - c.) Pihak Kedua melakukan tindakan dan/atau perbuatan yang melanggar hukum, ketertiban umum, serta kesusilaan yang

menyebabkan Pihak Kedua tidak dapat melakukan pekerjaan yang diatur dalam perjanjian kerja ini dan/atau menyebabkan tercemarnya nama baik Pihak Pertama

- d.) Pihak Kedua diketahui bekerja pada maupun untuk perusahaan lain, tanpa ijin Pihak Pertama
- e.) Pengakhiran Perjanjian Kerja dilakukan oleh Pihak Pertama karena Pihak Kedua tidak mampu menunjukkan kinerja yang baik setelah diberikan Surat Peringatan sebanyak 3 (tiga) kali.

PASAL VII

PENUTUP

1. Segala lampiran yang ada dan melekat menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja ini
2. Apabila Perjanjian Kerja ini berakhir oleh sebab apapun juga, dan Pihak Kedua telah menerima segala haknya sebagaimana ditentukan di atas, maka Pihak Kedua dengan ini memberikan pembatasan dan pelunasan sepenuhnya (acquit et de charge) kepada Pihak Pertama, dan Pihak Kedua dengan ini melepaskan haknya untuk menuntut Pihak Pertama

Demikian Perjanjian Kerja ini dibuat dalam 2 (dua) rangkap, bermaterai cukup, dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Masing-masing pihak akan memperoleh salah satu rangkap di antaranya, dan masing-masing rangkap mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA

KEDUA

PT. Albany Corona Lestari

(Nunuk Wuryani)

PIHAK

(.....)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hanip
Tempat tanggal lahir : Pasuruan, 17 Agustus 1994
Agama : Islam
Alamat : Jatirejo kec. Lekok Kab. Pasuruan
No Hp : 085748334028
Gmail : hanifhany94@gmail.com
Nama wali
Ayah : H. Mistajam
Ibu : Hj. Sihah



Riwayat Pendidikan

Sekolah	Tempat	Tahun	Keterangan
SDN Jatirejo 1	Jatirejo, Lekok	2006	Lulus
SMPN 1 Lekok	Jl. Branang, lekok	2009	Lulus
SMAN 1 Grati	Jl. Sumurwaru, Grati	2012	Lulus
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	Jl. Gajayana No.50 Malang	2016	Lulus