PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

(Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

SKRIPSI

Oleh:

RizkaAmaliyah M.

NIM 12220155

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2016

PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

(Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam (SHI)

Oleh:

RizkaAmaliyah M.

NIM 12220155

JURUSAN HUKUM BISNIS SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika kemudian 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, 25 Mei 2016

Peneliti,

Rizka Amaliyah M

NIM 12220155

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengkoreksi skripsi saudara Rizka Amaliyah M. NIM 12220155 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

(Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)

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

Malang, 25 Mei 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dr. H. Mohamad Nur Yasin, M. Ag
NIP 196910241995031003

Dosen Pembimbing,

Khoirul Hidayah, SH., MH
NIP 197805242009122003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Rizka Amaliyah M, NIM 12220155, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA (KAJIAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)

DewanPenguji:

1. H. Ali Hamdan, M.A., Ph.D. (Ketua)
   NIP 197601012011011009
2. Khoirul Hidayah, SH., MH (Sekertaris)
   NIP 197805242009122003
3. Musleh Harry, S.H., M.Hum (PengujiUtama)
   NIP 196807101999031002

Malang, 27 Juni 2016

Dekan,

Dr. H. Roibin, M.H.I.

NIP 196812181999031002

MOTTO

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya *: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat ebajikan memberi pada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran padamu agar amu mengambil pelajaran".*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

KATA PENGANTAR

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, inayah dan taufik-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir dalam menempuh studi di Fakultas Syariah jurusan Hukum Bisnis Syariah di Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan epada junjungan kita Nabi Muhammad saw, yang telah menyamoaikan risalah-Nya kepada umatnya sehingga menjadi panutan dan manusia menjalankan peran sebagai khalifah di muka bumi ini.

Kemudian, dengan rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul **Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama (Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**) dapat terselesaikan. Dalam proses penyusunan skripsi ini penyusun banyak menerima bantuan dan dorongan baik moril maupun meteriil dariberbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maualana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Khoirul Hidayah, SH., MH selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Burhanuddin Susamto, SH., MHi, selaku dosen wali penulis selama menempuh studi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Segenap dewan penguji ujian skripsi, terima kasih dengan segenap hati telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji hasil penelitian penulis.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi penulis untuk tugas dan tanggung jawab selanjutnya.
7. Keluarga yang terkasih (Ayah dan Ummi) yang doanya tak pernah terputus, dukungan dan motivasi, Kakak tersayang Mirza Athifurrahman dan Adik Moh. Fikrul Ilmi yang selalu memberi semangat sehingga menjadikan kekuatan dan inspirasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat.
8. Kepada Bapak Bambang, ST, staf-staf dan para pekerja di PT. Cahaya Indah Madya Pratama, selaku narasumber yang telah banyak membantu dalam mendapatkan seluruh informasi yang di perlukan penulis mengenai skripsi ini.

9. Kepada Rejal yang selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tak terhingga, serta teman-teman kos yang sama-sama pejuang skripsi, Anis, Winda berkat dukungan kalian juga, kita sama-sama menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, dan semoga ilmunya manfaat dan dapat diamalkan dengan baik.
10. Teman-teman ku di fakultas syariah, Jurusan Hukum Bisnis Syariah angkatan 2012, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Serta sahabat-sahabatku di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut memberikan dukungan dan motifasi dalam membantu penulisan.

Akhirnya, penyusun berharap akan saran dan kritik demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi penulis dan Fakultas Syariah Jurusan Hukum Bisnis Syariah.

Malang, 13 Juni 2016

Rizka Amaliyah M

NIM 12220155

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, yang tertangga 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987

A. Konsonan Tanggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba’	B	be
ت	Ta’	T	te
ث	Sa’	S	es titik atas
ج	Jim	J	je
ح	Ha’	H	ha titik di bawah
خ	Kha’	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet titik di atas
ر	Ra’	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es titik di bawah
ض	Dad	D	de titik di bawah
ط	Ta	T	Te titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet titik di bawah
ع	‘ayn	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gaya	G	ge
ف	Fa’	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka

ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wawu	W	we
ه	Ha’	H	ha
ء	Hamza	H	ha
ي	Ya	Y	ye

B. Vocal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya قيل menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

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

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayrun

C. Kata Sandang dan Lafatdh al-Jalalah

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

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
3. *Masyâ Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

MOTTO iii

KATA PENGANTAR iv

PEDOMAN TRANSLITERASI viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

ABSTRAK xv

ABTRACT xvi

الماخص xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Definisi Operasional 11
E. Manfaat Penelitian 11
F. Sistematika Penulisan 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

A. Penelitian Terdahulu 14
B. Kerangka Teori 18
1. Pengertian Perjanjian 18
a. Perjanjian 18
b. Perjanjian Kerja 19
c. Asas-asas Perjanjian 21
d. Unsur-unsur Perjanjian Kerja 22
e. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja 23
f. Jenis Perjanjian Kerja 25
g. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja 28
2. Ijarah 29
a. Pengertian Ijarah 29

b. Rukun dan Syarat Ijarah 30
c. Macam-macam Ijarah 34
BAB III METODE PENELITIAN 36
A. Jenis Penelitian.....37
B. Pendekatan Penelitian 37
C. Lokasi Penelitian.....38
D. Sumber Data.....38
E. Metode Pengumpulan Data.....39
F. Metode Pengolahan Dan Analisis Data 41
G. Metode Keabsahan Data 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 44
B. Praktek PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama kajian UU Ketenagakerjaan .45
C. Praktek PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama kajian Hukum Islam. 61
BAB V PENUTUP.....71
A. Kesimpulan 71
B. Saran.....72
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu 16
Tabel 4.2 Data Karyawan Keseluruhan 46
Tabel 4.3 Data Karyawan PKWT 56

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

ABSTRAK

Rizka Amaliyah Maghfiroh, 12220155, 2016. ***Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Cahaya Indah Madya Pratama (Kajian Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)*.** Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Khoirul Hidayah, SH., MH

Kata Kunci: **Perjanjian, Ketenagakerjaan, Hak dan Kewajiban, dan Hukum Islam**

Perjanjian kerja adalah dasar terjadinya hubungan kerja. Didalam melakukan pekerjaan pasti ada pihak yang pemberi kerja dan ada juga tenaga kerja, secara tidak langsung menimbulkan perikatan yakni perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. diperjelas dengan adanya Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 dan Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang di teliti di PT. Cahaya Indah Madya Pratama adalah: praktek perjanjian kerja waktu tertentu dan cara mengatasi permasahan tersebut.

Dalam permasalahan yang diteliti di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ini terdapat dua rumusan masalah. 1). Bagaimana praktek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama menurut undang-undang ketenagakerjaan? 2). Bagaimana praktek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama menurut hukum Islam?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pratek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama dan menurut pandangan Hukum Islam. Kemudian melihat upaya hukum yang muncul atas permasalahan yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif. Data-data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan mengumpulkan data-data yang relevan dengan permasalahan yang di bahas. Teknik pengumpulan data melalui tahapan observasi dengan menggunakan metode sample untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pihak PT. Cahaya Indah Madya Pratama tidak menggunakan perjanjian secara tertulis terhadap pekerja waktu tertentu (PKWT) melainkan dengan perjanjian secara lisan. Prinsip yang digunakan ini bertentangan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan sistem ini dikarenakan para pihak adalah sanak keluarga yang secara garis besar para pihak dalam melaksanakan pekerjaan didasaran dengan prinsip kepercayaan. Dalam hukum islam tidak memandang dari cara perjanjian itu dibuat, baik secara tertulis maupun lisan. Islam lebih mengutamakan unsur I'tikad baik dari kedua belah pihak, akad yang jelas, rukun dan syaratnya terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dikatakan sah dan tidak melanggar syariat Islam.

ABSTRAC

Rizka Amaliyah Maghfiroh, 12220155, 2016. Practice Employment Agreemen Specific Time In PT. Cahaya Indah Madya Pratama (Study of Labor Law and Islamic Law). Thesis, Department of Syariah Business Law, Faculty of syariah University of Maulana Malik Malang, Supervisor: Khoirul Hidayah, SH., MH

Keyword: Agreement, Employment, Right and Obligations, and the of Islam Law

The employment agreement is the basis of the employment relationship. In doing the work there must be parties employer and there is also manpower, indirectly cause binding agreements that both written and unwritten. Punctuated by the ministerial Decree No. 100 of 2004 and Article 50 of Law No. 13 of 2003 states that the employment relationship occurs because of the labor agreements between employers and workers. The problems are researched in PT. Cahaya Indah Madya Pratama practice a certain time work agreement and how to overcome these problems.

In the problems studied in PT. Cahaya Indah Madya Pratama there are two formulation of the problem. 1). How to practice a certain time work agreement at PT. Cahaya Indah Madya Pratama according to the labor laws?. 2). How to a certain time work agreement at PT. Cahaya Indah Madya Pratama according ti Islamic law?

This study aims to determine the specific practice time work agreement at PT. Cahaya Indah Madya Pratama and the view of Islamic law. Then look at the remedies that arisen on the issues contained in the PT. Cahaya Indah Madya Pratama. This research is an empirical study with a qualitative approach. Documents used primary, secondary obtained by collecting relevant to the issue discussed. The technique of collecting document thourgh observation phase by using sample to answer the problems in research.

The results showed that the PT. Cahaya Indah Madya Pratama not use written agreements to workers specified time (PKWT) but with a verbal agreement. The principle used is contrary to law No. 13 of 2003 on agreement. The implementation of this system because the parties were relatives that outlines the parties in carrying out the work based with the principle of trust. In Islamic law does not look at the way the agreement was made, either in writing or orally. Islam prefers good I'tikad elements of both parties, the contractict is clear, the pillars and the conditions are met, such agreement can be said to be legitimate and does not violate Islamic law.

ملخص البحث

رزقة العمالية مغفره، ٢٠١٦،١٢٢٢٠١٥٥، **اتفاقية التوظيف الممارسة زمنية محددة في حزب العمال. جاهيا انداهمديا براتاما (دراسة قانون العمل والقانون الإسلامي)**. أطروحة، قسم الشريعة قانون الأعمال، كلية الشريعة، جامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرف: خيرول الهداية، المجستر.

كلمات البحث: الاتفاقات، التوظيف، الحقوق والواجبات، وقانون الإسلام

اتفاقية العمل هو أساس علاقة العمل, في القيام بالعمل يجب أن يكون هناك صاحب عمل الأحزاب، وهناك أيضا القوى العاملة، واتفاقات ملزمة تسبب بشكل غير مباشر أن كل من كتب وغير مكتوبة. تتخللها القرار الوزاري رقم١٠٠ لسنة ٢٠٠٤ والمادة، ٥٠ من القانون رقم٣١ لسنة على أن علاقة العمل يحدث بسبب عقود العمل بين أصحاب العمل والعمال. تعتبر بحث المشاكل في حزب العمال. جاهيا انداه مديا براتاما هو: ممارسة اتفاقية العمل بعض الوقت وكيفية التغلب على هذه المشاكل.

في مشاكل درس في حزب العمال. مديا براتاما انداه جاهيا هناك نوعان من صياغة المشكلة. ١) كيفية ممارسة اتفاقية العمل بعض الوقت في حزب العمال. جاهيا انداه مديا براتاما وفقا لقوانين العمل؟. ٢) كيفية ممارسة اتفاقية العمل بعض الوقت في حزب العمال. جاهيا انداه مديا براتاما وفقا للشريعة الإسلامية؟

وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد اتفاق العمل لبعض الوقت ممارسة محددة في حزب العمال. سركةمحدود جاهيا انداه مديا براتاما وجهة نظر الشريعة الإسلامية. بعد ذلك ننظر في العلاجات التي نشأت عن القضايا الواردة في حزب العمال. جاهيا انداه مديا براتاما. هذا البحث هو دراسة تجريبية مع نهج نوعي. البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم الحصول عليها عن طريق جمع البيانات ذات الصلة إلى القضايا التي تمت مناقشتها. أسلوب جمع البيانات من خلال مرحلة المراقبة باستخدام عينة للرد على المشاكل في مجال البحوث.

نتائج البحث,سركةمحدود جاهيا انداه مديا براتاما لاتستخدم إنفاق بمكتوب ضد بعض العامليننبدوام, لكن عن طريق إتفاق شفهي. المبدا المستخدم هو مخالف للقانون رقم٣١ لسنة٣٠٠٢ بشان القوي العاملة.نتفيد هذا تانظام لأن الأحزاب كانت الأقارب أن يحدد الأطراف لتنفيذ العمل على أساس ميدا الثقة. في الشريعة الإسلا مية لاتنظر إلى الطريقة تم التوصل لأتفاق, سواع علي شكل مكتوب أوشفويا.قى الإسلام يفضل عناصر جيدة إعتكاد من كل الجانبين, صريخ العقد, أركانه و شروطه الوفاء, ويمكن أن يقال مثل هذا الإتفاق لتكون صالحة ولا يخالف الشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era pembangunan nasional saat ini, masalah ketenagakerjaan juga sangat penting sebagai sumber daya manusia, khususnya bagi Negara Republik Indonesia. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan banyaknya pengganggguran sanggat mempengaruhi terhadap masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah sarana yang dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa.

Setiap manusia pasti membutuhkan yang namanya pekerjaan untu memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup salah satu jalan adalah mencari pekerjaan. Bekerja dapat dilakukan secara perseorangan atau bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain

dilakukan dengan bekerja kepada Negara atau bekerja di perusahaan yang biasanya di sebut sebagai buruh.

Pekerjaan adalah asset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berangsung saling membutuhkan, karena di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebagai tempat mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara di sisi lain perusahaan juga sangat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motivasi tinggi serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan atau tidak tertulis. Perjanjian kerja timbul berdasaran perserikatan antar dua belah pihak yang menyatukan atau mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur kerelaan/ridho dan tidak diperkenankan adanya pemaksaan. Perjanjian dibuat harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak.

Dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan yang namanya tenaga kerja untuk membantu menstabilkan kinerja perusahaan. Pekerjaan adalah asset perusahaan yang amat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pekerjanya. Hubungan antara perusahaan sebagai pemberi kerja dengan pekerja berangsung saling membutuhkan, karena di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan sebgai tempat mereka bekerja, memperoleh nafkah, maupun sebagai tempat aktualisasi diri, sementara di sisi lain perusahaan juga angat membutuhkan pekerja sebagai sumber daya yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Pekerja akan melakukan usaha maksimal, bekerja dengan penuh dedikasi, motivasi tinggi serta lebih produktif apabila pekerja tersebut mendapatkan perlindungan hukum yang memadai.

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri atau bekerja pada orang lain atau terikan hubungan kerja yang berada dibawah perintah pemberi kerja dan jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[1]

Perjanjian kerja disebutkan dalam Pasal 50 Undang-undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pengertian dari hubungan kerja sendiri adalah hubungan kerja antara

[1] Maimun, *Hukum Ketenagaerjaan*, (Jakarta,:Pradya Paramita, cet 2, 2007), h. 12

pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai pekerja, upah dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalamperjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan yang dikenal dengan istilah "kebebasan berkontrak". Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.

Isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya apabila diperusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.[2]

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memenuhi semua yang telah tercantum dalam isi perjanjian.

[2] F.X. Djumiaji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 22

Dalam pasal 50 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

1. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
2. PWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Kedua pembagian kerja ini harus diterapkan bagi pekerja yang mengikatkan diri pada perusahaan atau instansi lain. PKWT dalam system hubungan kerja biasanya digunakan untuk pekerja yang tidak tetap, begitu juga sebaliknya PKWTT dipergunakan untuk pekerja tetap.

Dalam system kerja PKWT dibuat harus secara tertulis dimana yang diperjelas pada Pasal 57 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isi dalam PKWT juga diharuskan menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangap 3 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.

Begitu juga dengan Pasal 60 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa system kerja dalam PWTT berbeda dengan system kerja PKWT. System kerja dalam PKWTT diperuntukkan untuk melakukan masa percobaan, dan perjanjiannya tidak secara tertulis.

Sehubungan dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang diamana telah terbentuknya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis harus memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian, baik syarat subyektif maupun objektif.

Adanya perjanjian kerja yang memenuhi syarat suatu perjanjian, upah yang memadai dan jaminan sosial tenaga kerja adalah hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang, yang oleh karenanya setiap pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya hak-hak tersebut. Untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja, khuusnya menyangkut aspek perjanjian kerja, pengupahan dan hak, kewajiban tenaga kerja telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan.

Hubungan kerja ini menunjukan keduduan kedua pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Selain itu dikenalpula adanya bermacam-macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja.[3]

Dalam hal keselamatan kerja adalah salah satu hak pekerja agar mendapatkan perlindungan atas segala keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Dengan adanya keselamatan pada pekerja, maka dapat mewujudkan produksivitas kerja yang optimal terhadap perusahaan, semua itu dilaksanakan atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku Pasal (86-87). Begitu pula dengan pasal (88) terdapat penjelasan tentang pengupahan dimana pemerintah telah menetapkan upah minimum.

[3] Sendjun H. Manulang, SH, *Pokok-pook Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta:PT. Adi Maha Satya, cet 3, 2001), h. 63

Pengaturan upah minimum itu dilakukan atas dasar kesepaatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, dimana upah minimum tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal-pasal tersebut diatas menjelaskan system kerja, pengupahan dan keselamatan, yang telah diperjelas didalam peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan pemerintah pasti untuk diberlakukan disetiap perusahaan. Tetapi tidak semua perusahaan mentaati peraturan yang sudah ditetapan, sebagian perusahaan menggunakan peraturan yang telah di buat sendiri. Dalam suatu ketentuan perusahaan terdapat peraturan sendiri, peraturan yang dibuat perusahaan juga tidak boleh bertentangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam islam sesungguhnya menekankan kepentingan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan para buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja.

Islam mencoba membuat kesepakatan antara buruh dan majikan dengan memberi nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum islam memiliki berbagai keterangan dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industry atau perusahaan dengan buruh dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dalam hukum islam digolongkan kepada sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu al-ijarah a'mal dimana sewa-menyewa dalam

bentuk jasa atau skil manusia untuk melakukan pekerjaan.[4] Prinsip utama perjanjian pekerja di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang diperkerjakan. Tidak boleh di dalam keadilan Islam, seorang buruh mencurahkan jerih paya dan keringatnya sementara buruh tidak mendapatkan upah atau gajinya.[5]

Di dalam islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya akad suatu perjanjian harus berdasarkan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan majikan. Jika akad tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridhohan dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya dalam akad tersebut terdapat unsur paksaan, maka akad tersebut di pandang tidak sah. Mengenai isi kontrak perjanjian dalam islam dijelaskan bahwa segala isi kontrak yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi kontrak dan sesuai kehendak masing-masing.

Untuk melaksanakan akad sewa-menyewa jasa maka pertama yang harus dilakukan yaitu melaksanakan suatu proses akad ijarah, yang dimana pihak-piha yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan dalam

[4] Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.2 (Bandung:Mizan,1994),h.191

[5] Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, dkk. (Jakarta : Robbani Press, 1997) hlm. 403

melakukan perbuatan hukum. Kedua akad ijarah dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh.

Dengan demikian, jika rukun dan syarat terpenuhi, maka perjanjian akad ijarah dapat dikatakan sah dan mempunyai kekuatan hukum atas perjanjian yang sah, bahwasannya perjanjian tersebut harus dilakukan dengan I'tikad baik.

Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan dibuat untuk melindungi pekerja dan pengusaha, diperkuat lagi dengan hukum islam yang menjelaskan bahwasannya dalam perjanjian harus ada yang namanya keadilan yang bermula juga dari konsep perjanjian kerja yang ada didalamnya, maka menari untu di teliti konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian islam.

Peraturan yang menegaskan perjanjian kerja pada system waktu PKWT harus dilakukan dengan cara tertulis, dan pada system PWTT tidak tertulis, dalam hal itu yang membedakan system kerja PKWT dan PKWTT. Berbagai masalah yang terdapat pada ruang lingkup perusahaan atau instansi lain yang terikat dalam suatu perjanjian.

Begitu juga yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama suatu perusahaan yang berjalan dalam bidang kontruksi. Dalam sistem kerja yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama menyetakan bahwa, status pekerja waktu tertentu tidak terdapatnya suatu perjanjian baik secara tertulis. Status pekerja yang terdapat pada PT. Cahaya Indah

Madya Pratama tidak adanya perbedaan dalam pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu.

Berdasarkan pasal 57 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwasannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis, apabila tidak secara tertulis maka bertentangan dengan ketentuan perundang-undang dan dinyataan sebagai PKWTT.

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis masalah yang timbul dari suatu perjanjian kerja yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana praktek PKWT ditinjau berdasarkan UU ketenagakerjaan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama?
2. Bagaimana praktek PKWT ditinjau dalam Hukum Islam di PT. Cahaya Indah Madya Pratama?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mendiskripsikan dan mengoprasikan konsep perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dalam pandangan Huum Islam dan UU Ketenagakerjaan.

1. Untuk mengetahui praktek PKWT ditinjau berdasarkan UU ketenagakerjaan di PT. Cahaya Indah Madya Pratama.
2. Untuk mengetahui praktek PKWT ditinjau dalam Hukum Islam di PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapan memberian bahan teori tambahan dan informasi khususnya pada perjanjian kerja yang dibuat oleh masing-masing pihak.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai wawasan terhadap tata cara dalam penerapan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang telah di atur dalan UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, serta mengetahui setiap langkah-langkah apa yang ditempuh agar perjanjian tersebut bisa ditaati oleh kedua belah pihak.

E. Definisi Operasional

1. Ijarah

   Perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongan dalam hal sewa-menyewa jasa atau dapat juga di sebut Ijarah a'mal. Ijarah terbagi menjadi 2 bagian, yaitu: ijarah a'yan dan ijarah a'mal. Ijarah a'yan adalah sewa-menyewa barang atau tempat yang berbentu benda yang dapat di ambil manfaatnya, dalam system ini pembiayaan dapat juga disebut sewa-menyewa, sedangan ijarah a'mal yaitu sewa-menyewa jasa seseorang untu melakukan suatu pekerjaan dan kemudian mendapatan upah. Dalam hal ini, ijarah a'mal tidak lagi disebut dengan sewa-menyewa, melainkan dengan hal upah-mengupah, dengan melihat objek dari ijarah sendiri.

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab. Bab I terdiri dari enam sub bab, pertama diawali dengan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah yang diteliti. Kedua, rumusan masalah, merupakan penegasan apa yang terkandung dalam latar belakang masalah. Ketiga, tujuan penelitian, tujuan adalah keinginan yang akan dicapai dalam penelitian. Keempat, manfaat operasional, manfaat ini ditujukan untuk kepentingan bersama, agar bertambahnya wawasan yang telah didapatkan. Kelima, sistematika pembahasan, berisi tentang struktur dan turunan yang akan dibahas dalam skripsi.

Pada Bab II, berisi tinjauan pustaka tentang perjanjian, yang berisi apa itu perjanjian yang menjelaskan secara umum. Kemudian apa itu perjanjian kerja yang secara khusu menjelaskan tentang hak dan kewajiban sesorang yang terikat dalam suatu perjanjian kerja yang berlandaskan dengan UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Bab III tentang metode penelitian, metode penelitian ini berisi tentang cara-cara yang dipergunakan dalam suatu penelitian, yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pendekatan, dan teknik analisis data.

Bab IV terdapat hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini merupakan inti dari penelitian, dimana pada bab ini terdapat penjelasan hasil penelitian terhadap praktek perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya

Indah Madya Pratama, dan analisis UU Ketenagakerjaan yang berlaku dan Hukum Islam.

Akhirnya kesimpulan dan saran-saran dari peneliti ini dituangkan dalam Bab V yang sealigus merupakan Bab penutup.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan penerapan perjanjian kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Penelitian M. Hendra Hartono 2010), melakukan penelitian di PT. Gamma Hepsi kantor cabang Batam. Hasil penelitiannya tersebut menyatakan bahwasanya, perjanjian kerja karyawan pada PT. Gamma Hepsi kantor cabang Batam, telah sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pemberihan upah juga telah di berikan sesuai dengan UMR, namun tidak dapat upah kerja lembur, karena didalam perjanjiannya tercantum kelebihan jam kerja (over time) termasuk upah gaji pokok. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan cara suvey lapangan, dan metode pengumpulan data dengan wawancara dan adanya kuisioner.

Penelitian selanjutnya berkaitan tentang perjanjian kerja pada PT. Berau Karya Indah Surabaya oleh Raditya Utama (2012), dimana hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari pihak pengusaha dan pekerja sama-sama saling menjalankan perjanjian yang telah di buat. Dimana pekerja sanggup untuk bekerja dan pengusaha sanggup untuk membayar upah, jadi dalam penelitian sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metpen yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan melihat teori-teori yang akan dipadukan dengan masalah yang terdapat dilapangan, dan cara pengumpulan data didapatkan dari kepustakaan.

Penelitian yang lain yang telah diteliti oleh Risman Fahri Adi Saldi dalam jurnalnya tentang perjanjian kerja secara lisan yang terdapat pada UD. Naba Jaya Samarinda. Dalam penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa pihak UD. Naba Jaya Samarinda menggunakan perjanjian kerja secara lisan dikarenakan pekerja masih sanak saudara. Tetapi secara umum pelaksanaanya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam perjanjian tersebut tidak mencantumkan hak dan kewajiban hanya

menjelaskan tentang jam kerja dan upah. Oleh karena itu pihak UD. Naba Jaya Samarinda melanggar peraturan yang telah ada. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik kualitatif, dan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder.

Dari beberapa uraian penelitian diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian penulis, dimana penulis melakukan penelitian di objek yang berbeda, dan menggunakan metode kualilatif atau deskriptif yang menggambarkan keadaan objek atau persoalan yang terdapat di lapangan. Perbedaan penelitian dari Risman Fahri adalah semua hak dan kewajiban yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama telah sepenuhnya disepakati oleh edua belah pihak dan di penuhi oleh pihak perusahaan, sedangkan penelitian diatas menjelaskan bahwa tidak mencantumkan hak dan kewajiban pekerja, dan pihak perusahaan sendiri tidak memenuhi hak dan kewajiban pekerja. Persamaan yang terdapat pada penulis dengan penelitian diatas, yaitu sama-sama meneliti tentang perjanjian kerja yang terdapat pada instansi-instansi pemerintah dengan berpacu pada UU No.13 Tahun 2003.

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	M. Hendra Hartono (2010)	Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Karyawan pada PT. Gamma Hepsi kantor Cabang Batam	Menggunaan jenis penelitian deskriptif dengan cara mengumpulan informasi dan	PT. Gamma Hepsi kantor Cabang Batam.	Perjanjian kerja karyawan pada PT. Gamma Hepsi kantor cabang Batam, telah sesuai

		Ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	membuat perbandingan antara masalah yang terdapat dilapangan dengan teori yang ada.		dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pemberihan upah juga telah di berikan sesuai dengan UMR, namun tidak dapat upah kerja lembur, karena didalam perjanjiannya tercantum kelebihan jam kerja (over time) termasuk upah gaji pokok.
2.	Raditya Utama (2012)	Tinjauan Yuridis tentang Perjanjian Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja di PT. Berau Karya Indah Surabaya	Jenis dan sumber data yang digunakan didapatan dari kepustakaan dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaa.	PT. Berau Karya Indah Surabaya.	Pihak pengusaha dan pekerja sama-sama saling menjalankan perjanjian yang telah di buat. Dimana pekerja sanggup untuk bekerja dan pengusaha sanggup untuk membayar upah, jadi dalam penelitian sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3.	Risman Fahri Adi Saldi (2010)	Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Secara Lisan antara Pengusaha dan Pekerja di UD. Naba Jaya Samarinda	Tenik analisis data yang digunakan secara kualitatif	UD. Naba Jaya Samarinda.	Pihak UD. Naba Jaya Samarinda menggunakan perjanjian kerja secara lisan dikarenakan pekerja masih sanak saudara. Tetapi secara umum

					pelaksanaanya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam perjanjian tersebut tidak mencantumkan hak dan kewajiban hanya menjelaskan tentang jam kerja dan upah. Oleh karena itu pihak UD. Naba Jaya Samarinda melanggar peraturan yang telah ada.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perjanjian

a. Perjanjian

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanjian kepada seorang lain yang dimana kedua orang tersebut saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari perjanjian tersebut menimbulkan suatu perhubungan antara kedua orang itu yang dapat dimanakan suatu perikatan.[6] Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 dijelasan bahwa perjanjian kerja adalah Perjanjian anatar peerja dengan pengusaha/pemberi

[6] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta, Pradnya Paramita, 2007), hal. 11

kerja yang memuat syarat-syarat kerja, ha, dan kewajiban para pihak.

Tujuan perjanjian sendiri yaitu mengatur hubungan huum dan melahirkan serangkaian hak dan kewajiban, bedanya, undang-undang mengatur secara umum, sedangkan perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang memberikan kesepakatan, karena setiap orang dianggap mengerti hukum, maka terhadap semua undang-undang masyarakat telah dianggapmengetahuinya sehingga bagi mereka yang melanggar, siapapun taka da alasan untuk lepas dari hukuman.

Demikian pula perjanjian bertujuan mengatur hubungan hukum yang bersifat privat, yaitu hanya para pihak saja yang mengatur mendatangani perjanjian itu saja yang terikat. Jika suatu saat terjadi sengeketa maka perjanjian tersebut dapat dijadikan alat bukti dipengadilan. Perjanjian membuktikan bahwa hubungan hukum para pihak merupakan sebuah fakta, dimana apabila terjadi salah faham maka akan tau mana yang melanggar dan aan diluruskan dengan adanya perjanjian.

b. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan

majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[7]

Syarat sahnya perjanjian adalah syarat-syarat agar perjanjian itu sah dan punya kekuatan hukum, apabila syarat perjanjian tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dibilang tidak sah. Syarat sah perjanjian terdiri dari:

1. Sepakat

   Masudnya adalah kedua belah pihak yang mengadaan perjanjian tersebut harus bersepakat, setuju dan sekata atas hal yang diperjanjikan.[8] Kata sepakat berarti iktikad baik yang dimana adanya titik temu diantara para pihak tentang kepentingan-kepentingan yang berbeda.

2. Cakap

   Cakap berarti dianggap mampu melakukan perbuatan hukum. Intinya semua orang berhak melakukan perbuatan hukum setiap orang yang dapat membuat perjanjian kecuali orang yang belum dewasa, di bawah pengampuan, dan orang-orang tertentu yang dilarang oleh undang-undang. Dalam hal ini juga harus terpenuhinya syarat objektif, yaitu:

[7] Sendjun H. Manulang, SH, *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, hal 64
[8] Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, (Jakarta,:Raja Grafindo, 2004), h. 18

3. Sutau hal tertentu

   Suatu yang di dalam perjanjian tersebut harus telah ditentuan dan disepakati. Suatu hal tertentu berarti objek dalam perjanjian harus terang dan jelas, dapat ditentuan baik jenis maupun jumlahnya.

4. Suatu sebab yang halal

   Suatu sebab yang halal adalah obje yang diperjanjikan bukanlah objek yang terlarang tapi diperbolehkan oleh hukum. Suatu sebab yang tida halal itu meliputi perbuatan yang melanggar hukum berlawanan dengan kesusilaan dan melanggar ketertiban umum.

Syarat-syarat subyektif dan objektif apabila tidak terpenuhi maka akan menyebabkan perjanjian menjadi tidak sah. Perjanjian yang tidak sah karena tida terpenuhinya salah satu syarat subyetif akan mengakibatkan perjanjian itu dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak. Maksudnya salah satu pihak dapat menuntut pembatalan itu kepada hakim melalui pengadilan. Sebaliknya, apabila perjanjian itu tidak sah maka itu disebabkan karena tidak terpenuhinya syarat objektif dan dapat dikatakan batal demi hukum, dan sejak awal dapat dianggap tidak pernah ada perjanjian.[9]

c. Asas-asas perjanjian

Asas-asas perjanjian yang terdapat dalam perjanjian, terdiri dari:

[9] Subekti,"*Hukum Perjanjian*",(Jakarta:PT. Intermasa, 1987) h. 1

a. Asas kebebasan berkontrak

Maksud bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Bahwasannya pada dasarnya bebas yang berisi dan dalam bentuk apa pun, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, dan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.[10]

b. Asas konsensual atau asas kekuasan bersepakat

Bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, anatar para pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

d. Unsur-unsur perjanjian kerja

Unsur perjanjian kerja terbagi menjadi 4 unsur, yaitu:

a. Adanya unsur pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerja yang jelas yang dilakukan oleh pekerja dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan etentuan-etentuan yang tercantum dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003. Pekerja yang malaksanakan perjanjian maka wajib melaksanakan pekerjaan.

b. Adanya unsur pelayanan

[10] Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, h. 23

Dalam melakukan pekerjaan haruslah mentaati perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dibawah perintah majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, manunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada dibawah pengampuan orang lain, yaitu majikan.

c. Adanya unsur waktu

Dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain peerja tidak boleh melakukan pekerjaan dengan waktu seenaknya saja, akan tetapiharus melakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

d. Adanya unsur pengupahan

Jika pekerja diharuskan memenuhi keinginan majikan yang dibawah pengampuan orang lain, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja berhak memberikan pembayaran berupa upah. Upah adalah merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh majikan.[11]

e. Bentuk-bentuk perjanjian kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerja atau pengusaha. Karena itu, bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi

[11] Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, h. 35

tentang hak-ha dan kewajiban masing-masing baiksebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Dalam praktik dikenal 2 bentuk perjanjian:

a. Tertulis

Diperuntukan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuat itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.

b. Tidak tertulis

Bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangakatan bagi pekerja, yang berisi:

1. Nama dan alamat pekerja
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan)

Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun secara tertulis, biasanya diadakan dengan singkat dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.[12]

f. Jenis perjanjian kerja

[12] Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya,:Airlangga University Press, 2008) cetakan Pertama, h. 24

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni: pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu. Kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat 3 macam perjanjian kerja, yakni:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

   Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalampasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 100 tahun 2004, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

   PKWT ini dapat didasarkan atas:

   1. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu

      Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

   2. PKWT yang didasaran atas selesainya suatu paket pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56). Perjanjian kerja untuk watu tertentu ini harus dibuat secara tertulis dan tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Hal inilah yang disebut dengan dilegalkannya status atau system buruh kontrak dan keberadaannya ini oleh sebagaian serikat kerja dianggap sangat merugikan buruh. Apabila ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang ada dalam pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

   Tentang perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian kerja baik dalam perjanjian kerja atau peraturan majikan, maupundalam peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.[13]

c. Perjanjian kerja harian lepas (PKHL)

[13] Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung,:Mandar Maju, 2009), Cet ke 1, h. 85

Pekerja atau Buruh harian lepas adalah pekerja yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran.[14]

g. Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja

1. Kewajiban pekerja

Kewajiban pekerja tidak ditemukan secara konkret rumusannya dalam UU No.13 Tahun 2003, selanjutnya dikatakan bahwa pekerja berkewajiban untuk:

a. Melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
b. Melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin dari perusahaan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk mengantikannya.
c. Taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
d. Pekerja yang tinggal dengan pengusaha wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

2. Kewajiban pengusaha

Kewajiban umum dari majikan aan adanya hubungan kerja adalah memberikan upah. Namun jika kita tilik dari regulasi yang ada yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 kewajiban dari

[14] F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2005) Edisi revisi, h. 14

majikan ialah lebih dari membayar upah saja, melainkan memberi perlindungan kerja, memberi cuti, perluasan kesempatan kerja, dan lain-lain. Dalam perihal perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan dalam Undang-undang ini diatur dalam bab tersendiri yaitu BAB X Undang-undang No. 13 tahun 2003

2. Ijarah

a. Pengertian ijarah

Salah satu bentuk kegiatan manusia sehari-hari dalam bermuamalah salah satunya adalah ijarah atau sewa-menyewa. Al Ijarah berasal dari ata al ajru yang berarti (ganti).[15] Ijarah menurut bahasa adalah upah. [16]Menurut pengertian syara', al Ijarah ialah sesuatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[17]

Pengertian yang dijelaskan di atas terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa-menyewa itu adalah pengambilan manfaat sesuatu benda yang disewakan, jadi dalam hal ini bendanya tidak kurang sama sekali. Dalam hal ini yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan juga dapat berupa karya pribadi. [18] Dalam syariat

[15] Sayyid Sabiq,"*Fikih Sunnah*, (Bandung, al Ma'ruf, 1987), terj Kamaluddin, h. 7
[16] Aliy As'ad, *Terjemah Fathul Mu'in*, (Kudus, Menara Kudus), hal 286
[17] Sayyid sabi1,"*Fikih Sunnah*, h. 7
[18] Chairuman Pasaribu Dkk," *Hukum* Perjanjian Dalam Islam", h. 52

islam, ijarah adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi.[19]

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ulama:[20]

1. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan ijarah sebagai transaksi terhadap sesuatu manfaat dengan sesuatu imbalan.
2. Ulama Mahzab Syafi'I mendefinisian sebagai transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu.
3. Ulama Malikiyah dan Hambali mendefinisikan sebagai pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehan dalam watu tertentu dengan suatu imbalan.

Menurut HAsbi Ash-Shiddiqi, iajarah adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilian manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.[21]

Dalam istilah hukum islam, orang yang menyewaan disebut muajjir, sedangkan orang yang menyewa disebut musta'jir, benda diistilahkan ma'jur dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang disebut ajran atau ujrah. Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, merupakan perjanjian

[19] Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, h. 203
[20] M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, h. 227
[21] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, hal 115

yang bersifat kesepaatan. Perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum, yaitu pada saat sewa-menyewa atau upah-mengupah.[22]

b. Rukun dan Syarat-syarat Ijarah

Ijarah merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dalam hal ini ijarah dapat dibedakan menjadi 2, pertama, ijarah yang mentransaksiskan manfaat harta benda yang disebut persewaan, kedua ijarah yang mentransaksikan manfaat SDM (SUmber Daya Manusia) yang disebut perburuan.[23]

Ijarah yang dibuat sebagai transaksi dapat dikatakan sah bila terpenuhinya rukun dan syarat. Adapun rukun dan syaratnya sebagai berikut:

1. Rukun Ijarah

   Rukun ijarah adalah suatu perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka sama suka.[24] Menurut jumhur ulama berpendapat bahwa rukun ijarah itu ada empat, yaitu:

   a. Aqid (orang yang berakad)

      Aqid adalah orang yang melakukan perjanjian/transaksi, yaitu orang yang menyewakan (mu'jir) dan orang yang menyewa (musta'jir)

   b. Sighat

[22] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hal 144.
[23]A. Ghufron Mas'adi,"*Fiqih Muamalah Kontekstual*", (Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2002), hal 183
[24] Amir Syarifuddin,"*Garis-garis Besar Fiqih*", hal 217-218

Sighat adalah pernyataan yang menunjukan kerelaan atau kesepakatan dua belah pihak yang melakukan kontrak atau transaksi.[25]

c. Ujrah (upah)

Ujrah adalah memberi imbalan sebagai bayaran epada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati bersama.[26]

d. Manfaat

Pengambilan manfaat dari barang yang di ijarahkan, barang dan bendanya harus jelas dan tidak boleh rusak.

Adapun juga yang terlibat dalam unsur transaksi ijarah adalah:

1. Orang yang menggunakan jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa (Mujir).
2. Orang yang memberikan, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa (musta'jir).
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut (ma'jur).

---

[25] Dinyauddin Djuwaini,"*Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta, Pustaa Pelajar, 2010), hal 51
[26] Labib, "*Etika Bisnis Dalam Islam*", (Surabaya, Bintang Usaha Jaya, 2006), hal 43

4. Imbalan atau jasa yang diberikan disebut upah atau sewa (ijarah).

2. Syarat ijarah

Supaya transaksi ijarah itu bisa dianggap sah, maa ada beberapa syarat yang mengiringi beberapa rukun yang harus terpenuhi, syarat-syarat meliputi:

a. Aqid

Kedua be;lah pihak yang melakukan aad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, akadnya dianggap tidak sah.

b. Sighat akad antara mu'ajir dan musta'jir

Syarat sah sighat akan dapat dilakukan dengan lafad atau ucapan dengan tujuan orang yang melakukan perjanjian atau transaksi dimengerti. Berkaitan dengan hal tersebut umum dilakukan dalam semua akad, karena yang dijadikan pedoman adalah ijab dan qobul, sesuatu yang dapat dipahami oleh kedua orang yang melaukan akad sehingga tidak menimbulkan keraguan dan petentangan.

c. Ujrah (upah)

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yang tergolong menjadi dua, yaitu:

a. Upah yang telah disebutkan, yaitu upah yang telah disebutan pada awal transaksi, syartnya adalah etika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima oleh kedua belah pihak).

b. Upah yang sepadan, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.[27]

c. Macam-macam Ijarah

Dilihat dari segi objeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan. Pertama, ijarah yang bersifat manfaat misalnya: sewa-menyewa rumah, toko, kendaran, pakaian (pengantin) dan perhiasan.[28] Apabila manfaat itu merupaan manfaat yang diperbolehkan syara' untu dipergunakan, maka para ulama fiqih sepaat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.

Kedua ijarah yang bersifat pekerjaan, adalah cara mempekerjakan seseorang untuk melaukan suatu peerjaan. Iajarah macam ini dibolehan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok.

---

[27] Huda. Nurul,"*Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2008), hal 230

[28] Ali, M. Hasan,"*Berbagai Macam Transaksi Alam Islam*", hal 236

Menurut ulama Hanafiyah, ketetapan akad iajarah kemanfaatan yang sifatnya mubah. Menurut ulama Malikiyah, hukum ijarah sesuai dengan keberadaan manfaat. Ulama Hanabilah dan Syafi'I berpendapat bahwa hukum ijarah tetap pada keberadaannya, dan hukum tersebut menjadikan masa sewa seperti benda yang tampak.[29]

Dalam hal ini ijarah yang bersifat pekerjaan atau upah-mengupah dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Ijarah khusus

   Yaitu ijarah yang dialukan oleh seseorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh selain dengan orang yang telah memberinya upah.

2. Ijarah mustarik

   Yaitu ijarah yang dilakukan bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan bekerjasama dengan orang lain.[30]

   Ijarah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

   1. *Ijarah 'Ayan*, yaitu ijarah yang bersifat sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang, dimana orang yang menyewakan mendapatkan imbalan dari penyewa.
   2. *Ijarah A'mal*, yaitu hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentu jasa atau skil (kemapuan).

[29] Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, hal 131-132
[30] Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 426.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.[31] Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiyah yang mempunyai tujuan. Maka data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi.[32] Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dengan metode penelitian ini guna memperoleh hasil yang maksimal, antara lain sebagai berikut:

[31] Johan, Bahder Nasution, Motode Penelitian Ilmu Hukum, (Bandung:CV Mandar Maju, 2008), h. 13

[32] Kartini, kartono dkk, Metodelogi Riset,(Yogyakarta:UII Press), h. 55

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul dan masalah yang diangkat oleh penulis, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yaitu hukum yang dikonsepkan sebagai pranata sosial secara rill yang dikaitkan dengan variabel sosial lainnya.[33]

Penulis membandingkan antara keadaan dilapangan dengan teori yang ada untuk diketahui apakah ada perbedaan antara yang ada dalam perusahaan dengan teori yang sudah ada. Dalam hal ini, penulis melakukan penelitian dengan melihat praktek perjanjian kerja PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitain adalah metode atau cara mengadakan penelitian.[34] Penulis pendekatan kuallitatif yang bersifat deskriptif yaitu cara analisis hasil penelitian yang mengahsilkan data deskriptif analitis, kemudian memahami data yang diperoleh dari responden secara tertulis maupun lisan yang diteliti dan dipelajari.[35]

Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yakni, data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari wawancara, catatan dilapangan, dan dokumen-dokumen lainnya.

---

[33] Zainal, Azikin dan Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum",(Jakarta: Rajawali Press, 2006), h. 133
[34] Arikunto*," Pendekatan Penelitian*", h. 23
[35] Mukti fajar ND dan Yulianto Ahmad,"*Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*",(Yogyakarta:Putaka Pelajar, 2010), h. 192

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Ds. Dampit No. 2 Lamongan yang merupakan tempat kedudukan badan hukum PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Adapun penulis menetapan lokasi tersebut menjadi tempat penelitian penulis karena terdapat beberapa pertimbangan dalam hal perjanjian kerja yang telah di atur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yakni data yang langsung diperoleh dari masalah melalui wawancara dan observasi dan data sekunder yang dapat digunakan adalah informasi yang diperoleh dari buku-buku atau dokumen tertulis.[36]

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini melalui wawancara yang ditujukan kepada pengurus PT. Cahaya Indah Madya Pratama, agar mengetahui praktik perjanjian kerja PKWT menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

b. Data Sekunder

Untuk penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah bahan hukum primer yang mempunyai kekuatan mengikat, yaitu al-

[36] Pedoman Penelitian Karya Ilmiyah Fakultas Syari'ah UIN Maliki Malang.

Qur'an yang terkait mengenai pratek perjanjian kerja PKWT di PT. Cahaya indah Madya Pratama. Literature tersebut antara lain:

a. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
b. KEP Nomor 100/MEN/IV/2004
c. Pasaribu Chairuman Dkk, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*
d. Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya, Airlangga University Press, 2008)
e. Dinyauddin Djuwaini ,"*Pengantar Fiqih Muamalah*, (Yogyakarta, Pustaa Pelajar, 2010)

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini, dipergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode sampel

Metode pengambilan sampel merupaan sebuah metode yang sangat penting dalam sebuah penelitian, karena sampel penelitian memegang informasi utama dan *urgent* dalam penelitian.

Adapun metode pengambilan sampel (subyek) dalam penelitian ini menggunakan metode *non probabilitas* atau *non random,* dimana metode ini adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota pupolasi untuk dipilih menjadi sampel dengan cara *purposive sampel*, yaitu memilih sampel berdasarkan penelitian atau pertimbangan tertentu, berdasarkan ciri atau sifat, serta

karakteristik yang mempunyai keteraitan dengan obyek penelitian berdasarkan pengetahuan dan informasi yang dimilikinya.[37]

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditujukan bagi mereka yang menguasai atau memahami sesuatu bukan sekedar mengetahui, tetapi juga menghayati, yang tergolong masih berkecimpung atau terlibat dalam kegiatan yang tengah diteliti, dan tidak cenderung menyampaikan informasi hasil emasannya sendiri. Sempel dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan. Atas dasar ini maka peneliti penunjuk beberapa karyawan yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama terait dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan riteria, ciri atau sifat tertentu, dan juga memudahkan peneliti dalam pengambilan karena dekat dengan obyek penelitian.

b. Dokumentasi

Metode doumentasi adalah metode pencarian dan pengumpulan data megenai hal-hal yang berupa catatan, buku, dan lain sebagainya, yang ada hubungannya dengan tema penelitian. Dalam penelitian ini dokumen yang dikumpulkan secara gambar yang terkait dengan Praktek perjanjian PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Adapaun fungsidari dokumentasi adalah sebagai

[37] Bander Johan Nasution, Metode Penelitian Ilamu Hukum, h. 159

penunjang dan melengkapi data primer penelitian yang dijadikan referensi dalam penelitian.

6. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Tahapan selanjutnya yaitu pengolahan data. untuk menghindari agar tidak jadi banyak kesalahan dalam menyusun penelitian dan agar mempermudah, maka penulis melakukan beberapa upaya diantaranya:

1. Editing

   Editing adalah proses penelitian kembali terhadap cacatan, berkas-berkas, informasi yang dikumpulkan oleh pencari data.[38] sehingga dalam penelitian ini, peneliti segera mungkin melakukan pemeriksaan kembali terhadap data yang telah diperoleh atau yang belum sesuai dengan yang diharapan oleh peneliti.

2. Classifying (Klasifikasi atau pengelompokan)

   Adalah mengklasifikasi data-data yang telah diperoleh agar mudah dalam melakukan pembacaan data sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Tahapini bertujuan untuk memilih data yang diperoleh dengan permasalahan yang dipecahan, dan membatasi beberapa data yang seharusnya tidak dicantumkan dan tidak dipakai dalam penelitian.

3. Verifying atau verifikasi

   Adalah suatu proses yang diperlukan sebagai kegiatan pengecekan kembali kebenaran data yang diperoleh agar hasil dari penelitian

[38] Amiruddin dan Zainal Azikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.168

ini dapat dipertanggung jawabkan di depan penguji atau lapanganb akademik pada umumnya. Proses ini dapat dilakukan untuk memeriksa kecukupan bahan refresi, dengan membandingkan hasil wawancara dengan berbagai dokumen seperti buku, undang-undang dan Hukum Islam.

4. Analyzing (menganalisis data yang diketahu kebenarannya)

   Adalah proses penyederhanaan kata e dalam bentuk tulisan yang mudah dibaca dan juga mudah untuk diinterprestasikan.[39] Dalam hal ini analisis data yang digunakan oleh penulis adalah dekriptif ualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaalan atau fenomena dengan kata atau kalimat, kemudian dipisahkan untuk memperolehn kesimpulan.

5. Concluding (kesimpulan)

   Sebagai tahapan akhir dari pengolahan data adalah concluding. Yang dimaksud dalam tahapan ini adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah dianalisa untu memperoleh jawaban kepada pembaca atas apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah. Baiak daya primer maupun sekunder dianalisa dan disusun dalam bentuk laporan secara sistematis. Dari laporan yang sistematis tersebut aan ditarik kesimpulan sementara, kesimpulan sementara direvisi selama penelitian berlangsung untuk

[39] Masri Singarimbun, Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey,* (Jakarta: LP3ES, 1087), h. 262

mendapatkan kesimpulan akhir yang dapat dipertanggung jawabkan.

7. Metode keabsahan Data

Metode ini merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh.

Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam merode kualilatif. Hal ini dapat dilaukan dengan membandingkan hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
b. Triangulasi dengan metode merupakan pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
c. Triangulasi dengan teori merupakan fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu ata lebih teori yang mana hal itu dapat dilaksanakan dan dinamakan penjelasan banding.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. Cahaya Indah Madya Pratama

PT. Cahaya Indah Madya Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada jasa kontruksi, dengan bidang usaha : Bangunan gedung, Bangunan Sipil, Jasa pelaksana dan lainnya

PT. Cahaya Indah Madya Pratama berdiri sejak tahun 1981 di Kabupaten Gersik oleh H. Dhata Wijaya, ST, dengan nama CV. Cahaya Indah melalui Akte pendirian No. 14 Tanggal 12 Maret 1981, dengan adanya perubahan akta pada tahun 2003 di Surabaya dengan nama PT. Cahaya Indah Madya Pratama, dan perubahan akte terakhir dilamongan dengan No. 219 Tanggal 27 Mei 2003 dengan Notaris HJ. Siti Reynar, SH.

Berawal pada bisnis perseorangan dengan memanfaatkan tenaga kerja keluarga, pada tahun 1981 perusahaan mendaftarakan akte pendirian dengan notaris Ny. Nurlaily Adam, SH. Kemudian perusahaan mendapatan Surat Ijin Usaha Jasa Kontruksi pada 20 Maret 2015 yang dikeluarkan oleh Bupati Laomongan melalui Kantor Perijinan Lamongan dengan No. 1.005828.2.3524.01526.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, PT. Cahaya Indah Madya Pratama telah lebih dari 20 tahun berkarya dan berperan aktif dalam bidang pembangunan. Kepercayaan yang diberikan dari berbagai pihak (pemerintah, swasta, maupun perorangan) telah menciptakan bebagai karya kontruksi yang tersebar di berbagai sector kontruksi bangunan gedung dan sipil (gedung perkantoran, pergudangan, perumahan, pasar dan lain sebagainya).

Komitmen yang dipegang erat oleh PT. Cahaya Indah Madya Pratama untu menyelesaikan pembangunan kontrusi yang telah dipercayakan tida terlepas oleh peran staf anggota pekerja dalam melakukan perencanaan, pelekasana, dan pembangunan proyek dengan berbagai system menejemen dan metode kontruksi yang efisien dengan memperhatian standar K3 (keselamatan kesehatan kerja) dalam lingkungan kerja.

B. Pratek Perjanjian Waktu Tertentu pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama ditinjau berdasarkan UU No 13 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dimana syarat dan ketentuannya harus dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang yang telah di

tentukan. Perjanjian kerja menciptaan hubungan kerja, dimana hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja/karyawan yang timbul dari suatu perjanjian kerja yang diadakan untuk pekerja waktu tertentu maupun untuk pekerja waktu tidak tertentu.[40]

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kerja kedua belah pihak yang dimana telah bersepakat untuk mengadakan hubungan kerja, segala hal dan biaya bagi pelaksana pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.[41] Dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 tantang Ketenagakerjaan, menyebutkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara peerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.

Berdasaran wawancara penulis dengan staf bagian Administrasi mengenai bagaimana praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama dapat dilihat tabel I berikut ini:

Tabel I :

NO	Data Karyawan	Jumlah
1	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	87
2	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	117
Jumlah		204

Sumber : hasil penelitian lapangan Mei 2016

[40] Sendjun H, Manulang. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 63
[41] Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dilihat dari jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentuan oleh perjanjian kerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktunya disebutkan dalam perjanjian kerja.[42]

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerjaan yang tidak tetap atau pekerja kontrak, sedangkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dengan status pekerjaannya adalah pekerja tetap atau karyawan tetap.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pekerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama sebanyak 87 orang, dan untuk pekerja waktu tidak tertentu sebanyak 117 orang. Dari penjelasan yang diperoleh penulis dari staf bagian Administrasi, bahwa jenis perjanjian kerja pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama baik status pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu kedudukannya sama. Jenis perjanjian kerja atas PKWT yang seharusnya diterapkan dengan adanya perjanjian secara tertulis, tetapi perusahaan tidak menerapkan apa yang telah terdapat pada pasal 57 Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan apabila perjanjian itu

[42] Sendjun H. Manulang, *Op. Cit. hal 69*

tidak secara tertulis, kedudukan PKWT berubah menjadi PKWTT. Penyebab diterapannya perjanjian kerja pada PKWT di perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama yaitu faktor keluarga yakni dimana masing-masing pihak masih memiliki ikatan keluarga.

Berdasarkan keterangan yang penulis peroleh dari PT. Cahaya Indah Madya Pratama hasil wawancara pada tanggal 10 Mei 2016, memang dibenarkan oleh pihak perusahaan, semenjak awal mula berdirinya perusahaan sampai sekarang, perusahaan tidak menerapkan perjanjian secara tertulis pada PKWT, sehingga kegiatan yang telah berjalan selama ini adalah hasil dari perjanjian secara lisan, dimana perjanjian kerja dibuat oleh tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan kesepakatan para pihak.

Keterangan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan Bapak Bambang selaku kepala Tenaga Kerja mengenai bagaimana praktik perjanjian menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dapat dijelaskan bahwa:

> "*Perjanjian kerja pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama dibilang belum memenuhi apa yang telah ditetapan oleh Undang-undang mbak, dikarenakan faktor perusahaan keluarga, dan kebanyakan merekrut anggota keluarga sendiri, dimana semua itu berdasarkan kesepakatan para pihak, tetapi 90% ketentuan telah terpenuhi sesuatu undang-undang".*[43]

Begitu juga penulis wawancara sebagian pekerja dengan Bapak wariono selaku pekerja waktu tertentu bagian kuli, menjelaskan juga, bahwa[44]:

[43] Bambang, *Wawancara*, (Lamongan: 11 Mei 2016)
[44] Wariono, *wawancara*, (Lamongan: 11 Mei 2016)

"Iyo mbak memang gak ada perjanjian secara tertulis, tapi kita sebagai kuli wes menerima keputusan pihak perusahaan, dan wes sepakat".

Wawancara oleh Bapak Karjono menjelaskan[45]:

"Kami mengikuti prosedur perusahaan mbak, kalau masalah perjanjian secara tertulis memang kami tidak pernah ada perjanjian secara tertulis, kami kerja disini perjanjiannya secara lisan, dan kami sepakat atas perjanjian tersebut."

Keterangan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa, tidak ada perjanjian secara tertulis yang diperoleh oleh pihak PKWT di perusahaan, keputusan yang diambil perusahaan telah disepakati dari berbagai pihak. Dilihat dari berbagai peraturan yang ada, selama syarat sah perjanjian terpenuhi, maa perjanjian tersebut tidak melanggar ketentuan, yang terpenting dalam suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam pasal 52 Ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

   Kesepakatan kedua belah pihak disebut kesepakatan bagi para pihak yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian, dimana kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

   Perjanjian yang terdapat diperusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama, pihak pekerja telah sepenuhnya sepakat atas perjanjian secara lisan dan segala peraturan yang terdapat diperusahaan. Pihak pekerja telah sepenuhnya menyerahkan keputusan yang menjadi kepentingan

[45] Karjono, *Wawancara*, (Lamongan: 11 Mei 2016)

perusahaan, yang terpenting hak dan kewajiban pekerja terpenuhi. Pihak perusahaan pula sama-sama sepakat atas segala pemenuhan hak dan kewajiban yang menjadi tanggungan pihak perusahan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat suatu perjanjian, seseorang dapat dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberian batasan-batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak gila.

Pekerja yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama dibilang telah sesuai dengan syarat sah yang kedua, dimana seluruh pekerja dapat dikatakan cakap hukum dan telah cukup umur.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan ini berjalan dibidang kontruksi, diamano objek pekerjaannya telah jelas, segala sesuatu yang berlingkup dibidang kontruksi, yaitu pembangungan gedung, jalan dan lain sebagainya.

d. Objek perjanjian harus halal

Objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangn dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupaan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Perjanjian tanpa objek yang halal maka batal demi hukum, kecuali ditentukan lain oleh undang-undang. Dalam hal ini perjanjian di perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama objek perjanjiannya halal, dimana jenis pekerjaannya juga jelas, dan tida adanya dari salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Syarat sah perjanjian yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama telah sepenuhnya dilaksanakan, dimana kedua belah pihak telah sepakat dan tidak adanya unsur paksaan, kedua semua pekerja berumur lebih dari 18 tahun dan tidak adanya pekerja dalam pengampuan orang tua atau gila, ketiga, adanya objek yang halal, dan yang keempat objek yang halal.

Uraian diatas dapat dianalisis bahwasannya dalam suatu perjanjian baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu dapat digunakan atau diterapkan dalam perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan itu sendiri. Begitu juga dengan syarat sahnya suatu perjanjian harus terpenuhi, syarat pertama dan kedua merupakan syarat subyetif, sedangkan syarat ketiga dan keempat merupaan syarat objektif.

Hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya bersifat timbal balik. Dimana hak dan kewajiban pekerja dihadapkan dengan

hak dan kewajiban pengusaha. Kewajiban merupakan suatu yang harus dipenuhi untuk memperoleh hak yang akan dinikmati.[46]

1. Kewajiban pekerja

   Kewajiban pekerja tidak ditemukan secara kongkret rumusannya dalam UU No.13 Tahun 2003, maka ada baiknya. Selanjutnya dikatakan bahwa pekerja berkewajiban untuk:

   e. Melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
   f. Melaukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin dari perusahaan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk mengantikannya.
   g. Taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.
   h. Pekerja yang tinggal dengan pengusaha wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

2. Kewajiban pengusaha

   Kewajiban umum dari majikan akan adanya hubungan kerja adalah memberikan upah. Namun jika kita tilik dari regulasi yang ada yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 kewajiban dari majikan ialah lebih dari membayar upah saja, melainkan memberi perlindungan kerja, memberi cuti, perluasan kesempatan kerja, dan lain-lain. Dalam perihal perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan dalam Undang-undang

[46] Abdul Rahman, *Hukum Perburuhan Indonesia*, 9PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995), h. 47

ini diatur dalam bab tersendiri yaitu BAB X Undang-undang No. 13 tahun 2003.

Hak dan kewajiban perusahaan dengan pekerja sudah disepakati oleh seluruh pekerja, dimana PT. Cahaya Indah Madya Pratama berkewajiban untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada pekerja dan pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dan bagian yang telah ditentukan oleh PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Imam wahyudi selaku pelaksana K3 pada 11 Mei 2016 tentang pelaksanaan hak dan kewajiban pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama menjelaskan bahwa:

> *"Pada perusahaan kami Alhamdulillah 90% sudah terlaksana, masalah hak dan kewajiban pekerja maupun dari pihak perusahaan, mungkin sebagian pekerja ada yang belom mendapatan BPJS, dan sekarang ini di proses. Insya Allah tahun ini 100% hak dan kewajiban terlaksana sesuai undang-undang.*[47]

Penjelaskan dari wawancara ini menjelaskan bahwa hak dan kewajiban pekerja hampir sepenuhnya terpenuhi, dari 87 pekerja kontrak, 10% dari 87 berarti hampir 8-9 orang yang belum mendapatkan BPJS.

Begitu juga pendapat para kuli yang belum mendapatkan BPJS, yang didapatkan penulis dari hasil wawancara dengan Bapak Santo menyatakan[48]:

> *"Saya belom mendapatkan BPJS mbak, tapi tahun iki wes oleh BPJS, lagi di proses".*

Salah satu kewajiban karyawan selain melakuan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan juga harus mentaati peraturan yang diberikan sesuai dengan perjanjian yang mereka sepakati. Hak dan kewajiban aryawan,

[47] Bapak Imam Wahyudi,Wawancara, (Lamongan:11 Mei 2016)
[48] Bapak Santo,Wawancara,(Lamongan: 11 Mei 2016)

bukan hanya menerima upah, melainkan juga mendapatan jaminan kesehatan. Jika perusahaan tidak memenuhi hak dan kewajiban karyawan, maka pihak perusahaan wajib mendapatan sanksi khusus yang tercantum di Undang-undang Ketenagakerjaan.

Peraturan pekerjaan merupakan hal-hal yang perlu ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh pekerja. Bukan hanya peraturan berdasarkan undang-undang, melainkan perusahaan mempunyai peraturannya sendiri yang harus ditaati oleh seluruh karyawan perusahaan.

Hasil wawancara bersama Bapak Santo pada 11 Mei 2016 bahwa:

> *"Iya mbak ada peraturan di perusahaan, biasanya ditempel dipapan biar semua pekerja selalu ingat, yo peraturan tentang jam masuk/pulang kerja, waktu istirahat, ngunu iku mbak".*[49]

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak Bambang selaku Kepala Ketenagakerjaan tanggal 10 Mei 2016 mengenai peraturan kerja pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama termuat dalam peraturan perusahaan membenarkan bahwa[50]:

> "*Memang ada peraturan sendiri diperusahaan ini mbak, tetapi tidak secara tertulis dalam perjanjian kerja, melainkan peraturan yang terdapat diperusahaan seperti tata tertib perusahaan, jam masuk/pulang kerja, hak cuti, tambahan jam kerja lembur, waktu istirahat sholat, hak dan kewajiban perusahaan/pekerja, dan lain-lain. PT. Cahaya Indah Madya Pratama dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan juga memberikan fasilitas kerja guna menunjang dan memberi jaminan atas keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Pekerja pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama diikutsertakan dalam program BPJS.*[51]

[49] Bapak Sukarto, wawancara,(Lamongan:11 Mei 2016)
[50] Bambang, *wawancara,* (Lamongan: 10 Mei 2016)

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak Bambang pada 10 Mei 2016 terait tentang pengawasan disnaker terhadap kinerja perusahaan dan terkait tidak adanya perjanjian secara tertulis atas PWKT menyatakan bahwa:

> *"Mungkin awalnya disnaker menegur terhadap tidak adanya perjanjian tertulis terhadap PKWT dikarenakan bertentangan dengan undang-undanga, tetapi kita pelan-pelan menjelaskan bahwasanya perusahaan ini berawal dari usaha keluarga, jadi kita tidak menerapkan adanya perjanjian secara tertulis, melainkan hanya secara lisan saja. Lama-kelamaan disnaker menerima alasan kita, soalnya dari awal ita mendaftarakan perusahaan ini atas nama eluarga mbak, jadi kebanyakan personil di perusahan ini masih keluarga, baik kelaurga dekat maupun jauh.*

Dilihat dari kacamata hukum perbuatan hukum yang para pihak lakukan tersebut tidak dilarang dalam undang-undang ketenagakerjaan, terutama pada Pasal 51 ayat 1 No. 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagaerjaan yang secara jelas menyatakan memberikan perjanjian kerja secara lisan.

Dari penjelasan Pasal 51 ayat 1 No. 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagakerjaan yang memperbolehkan untuk melakukan perjanjian kerja secara lisan yang diperkuat lagi dengan Pasal 52 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai syarat sahnya perjanjian yang telah terpenuhi.

Dalam perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, hal ini dikarenakan beberapa bentuk perjanjian kerja dipersyaratkan oleh Undang-undang harus diadakan secara tertulis.[52] Perjanjian dipersyaratkan tertulis agar guna dari fungsi hukum itu dapat terlaksana dengan baik dan benar yakni mengenai:

---

[52] Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, 2006, hal 4

1. Keadilan
2. Kepastian Hukum
3. Manfaat

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa sebenarnya PT. Cahaya Indah Madya Pratama tidak melakukan perbuatan yang melawan hukum dalam penerapan perjanjian kerja secara lisan. Dan penerapan perjanjian kerja secara lisan tersebut muncul dengan beranekaragam alasan, hal ini dikarenakan pihak pekerja masih sanak keluarga dan menganut system kepercayaan, sehingga ini membuat sulit untuk melakukan hubungan hukum berupa perjanjian kerja secara tertulis.

Praktik perjanjian kerja di PT. Cahaya Indah Madya Pratama digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu yang diatur dalam pasal 1 KEPMEN No. 100 Tahun 2004. Kesepakatan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari wawancara dengan Bapak Bambang selaku kepala Dinas Tenaga Kerja bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama tergolong pekerja tetap. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya perjanjian secara tertulis pada PKWT. Sehingga perjanjian yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama dipertimbangan dengan ketentuan Undang-undang.

Dasar pertimbangan perjanjian kerja waktu tertentu yang termasuk dalam pekerja tetap yaitu: Sektor yang tidak melaksanakan perjanjian secara tertulis terhadap pekerja waktu tertentu adalah pada semua bidang pekerja

waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama yang sejumlah 87 orang dan pekerja tetap sejumlah 117 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh peneliti, pekerja waktu tertentu tergolong dari berbagai jenis bidang pekerjaan, dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel II:

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1.	Pekerja kasar	50
2.	Pekerja mesin	10
3.	Pengawas	7
4.	Mandor	4
5.	Bagian produksi (sopir)	16

Sumber: Wawancara Bapak Bambang 28 April 2016

Pembagian jenis pekerja waktu tertentu yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama tergolong cukup banyak. Dari beberapa jenis pekerja yang terdapat diperusahaan ini, jenis dan sifat pekerjaannya berbeda. System pekerja waktu tertentu yang terdapat diperusahaan ini, memiliki kontrak kerja yang berbeda-beda, ada yang hanya 1 tahun, 2 tahun dan juga 3 tahun. Dengan berbedanya system kontrak yang di anut di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ini, dengan melihat adanya proyek. Apabila rancana kerja proyek target selesai kurang lebih 1 tahun, maka disitulah kontrak kerja di buat selama 1 tahun, begitu juga dengan kelipatannya. Dalam hal ini biasanya terjadi pada jenis pekerja kuli kasar.

Dalam pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

1. *Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:*
   a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.*
   b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam watku yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.*
   c. *Pekerjaan yang bersifat musiman, dam*
   d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perjajakan.*

Penjelasan dari pasal 59 bagian a sampai d, status pekerjaannya berbeda, bagian (a) dan (b) hanya diperbolehkan adanya perbaharuan terhadap pekerja waktu tertentu, sedangkan bagian (c) dan (d), dibolehkan untuk diperpanjang. System kerja yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama, biasanya melakukan adanya perbaharuan, dengan melihat jenis bagian pekerjaannya. Perusahaan melakukan perpanjangan kerja apabila terdapat proyek baru yang harus diselesaikan dalam waktu dekat. Sedangan, dengan adanya perpanjangan kontrak biasanya dilakukan perusahaan terhadap jenis pekerja mandor dan pengawas.

Jenis bagian kuli kasar, bagian produksi, dan pekerja mesin biasanya melakukan kontrak selama 1 sampai 2 tahun, kemudian perusahaan melakukan perbaruan kontrak apabila terdapat proyek baru. Sedangkan, bagian mandor dan pengawas, mendapatkan kontrak selama 2 tahun dengan 1 kali perpanjangan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan bapak Muklis selaku bagian pelaksana menjelaskan bahwa:

> *"Kontrak kerja yang terdapat di perusahaan ini pada pekerja kontrak, biasanya dengan melihat adanya proyek. Misalkan kami mendapatkan proyek perbaikan jalan, dan kira-kira proyek selesai kurang lebih 1 tahun, sedangkan kita udah melakukan kontrak selama 1 tahun. Kemudian perusahaan mendapatkan proyek baru, maka kami melakukan perbaruan kontrak terhadap pekerja tersebut".*[53]

Keterangan yang dikemukakan staf pelaksana tersebut, membenarkan bahwa adanya perbaruan kontrak terhadap pekerja waktu tertentu. Status pekerja waktu tertentu yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama, telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pasal 59 Undanga-undang Ketenagakerjaan.

Pekerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama juga ada yang mendapatkan kontrak selama 3 tahun dalam 1 x kontrak. Dalam Pasal 59 ayat 4 dijelaskan:

> *"Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas janga waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun".*

Penjelasan dari ayat tersebut memberikan keterangan bahwa kontrak kerja pada waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama 2 tahun, dan dapat diperpanjang 1 kali dalam 1 tahun. Sedangkan yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama adanya kontrak kerja selama 3 tahun dalam 1 x kontrak. Jelas ini bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Hasil wawancara penulis dengan bapak Muklis pada 11 Mei, mengatakan:

> "*Memang dulu kita pernah menerapkan kontrak kerja selama 3 tahun dengan 1 kali kontrak, dikarenakan dulu belum dikeluarannya undang-undang ini mbak, dan juga alasan jelasnya kurang tau, karena rata-rata*

[53] Bapak Muklis, wawancara, 28 April 2016

pekerja disini terbilang baru, mungkin berjalan 6 sampai 10 tahun. Tetapi sekarang kita tidak menerapkan system itu lagi".[54]

Kontrak kerja selama 3 tahun dalam 1 kali kontrak, memang dibenarkan oleh pihak perusahaan. System ini diterapkan dulu sebelum adanya peraturan tentang ketentuan Undang-undang tentang kontrak kerja. Tetapi system tersebut sudah tidak diterapkan lagi di kalangan pekerja waktu tertentu pada perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

Berdasaran hasil penelitian dan bahan yang diperoleh penulis, dapat disimpulkan bahwa system kerja waktu tertentu yang terdapat di perusahaan yang berjalan di bidang kontruksi ini tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang. Pertama, tidak adanya perjanjian secara tertulis pada pekerja waktu tertentu, walaupun dari berbagai pihak telah menyepakati perjanjian tersebut, di dalam Undang-undang tetap melanggar dan dapat dikatakan batal demi hukum.

Pasal 57 No. 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

1. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin*
2. *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tida tertulis bertentangan dengan etentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyataan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.*
3. *Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.*

[54] Bapak Muklis, wawancara, (Lamongan, 11 Mei 2016)".

Penjelasan dari pasal 57 sudah jelas, bahwasannya apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dilakukan secara tertulis, maka dapat dilakukan pembatalan perjanjian. Kalau mengkaitkan dengan pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja, bahwa salah satu syarat sah perjanjian kerja adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari ketentuan di atas dapat dilihat bahwa pekerja digolongan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama, belum sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 dan 4. Bendasarkan hasil penlitian dapat dilihat bahwa semua kebijakan yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama belum sesuai dengan dasar penetapan ketentuan hukum yang berlaku, yaitu bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Serta dengan ketentuan pasal 1 pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004. Dan penetapan pekerja di PT. Cahaya Indah Madya Pratama digolongkan sebagai pekerja waktu tertentu.

Terhadap PKWT yang terdapat di perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama, dapat dikatakan batal demi hukum. Sedangan pekerja juga berhak mendapatkan kejelasan hukum apabila suatu saat terjadi pelanggaran dari pihak perusahaan.

Dalam perselisihan yang terjadi di ruang lingkup perusahaan, para pihak yang berselisih dapat menempuh berbagai upaya penyelesaian, baik melalui berbagai upaya pengadilan maupun penyelesaian secara hukum.

Penyelesaian secara damai dapat dilakukan diluar pengadilan yang ditempuh melalui musyawarah yang melibatkan pihak ketiga.

C. Pratek Perjanjian Waktu Tertentu Pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama Ditinjau Berdasarkan Hukum Islam.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja selaku pencari kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja. Dalam hubungan kerja harus ada 4 unsur yang harus terpenuhi, yaitu adanya unsur pekerja tertentu dibawah perintah/servis, waktu tertentu dan upah.[55]

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51), perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52).

Akad menurut bahasa yaitu mengikat/ikatan, terkadang juga bermakna janji (kontrak) terhadap 2 orang minimal. Dalam suatu akad ditetapkan dengan adanya ijab dan qobul. Ijab dan qobul harus berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.

Akad dalam hukum Islam ada 2 model yaitu secara lisan dan secara tertulis, dalam pembuatan perjanjian dalam Islam baik perjanjian secara lisan atau tertulis tidak boleh adanya pemaksaan dan harus sesuai dengan kemampuan. Islam memandang bahwa semuanya itu dapat dilaksanakan pada

[55] Hendi Suhendi,"*Fiqih Muamalah*", h. 115

waktu akad. Karena pada prinsipnya hukum perjanjian dalam bermuamalah adalah akad.

Akad (perjanjian) dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksudkan adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti yang menurut jumhur ulama terdiri dari 3 aspek, yaitu subyek akad, objek akad, dan sighat akad.

Dalam suatu akad dilakukan dengan ijab kobul dengan tulisan maupun tidak dikatakan sah dengan syarat kedua belah pihak ridho. Apabila yang berakad itu orang bisu maka dapat dilakukan dengan tertulis atau dengan bahasa isyarat yang dipahami oleh orang bisu. Untuk kesempurnaan akad disyaratkan hendaknya orang yang berkepentingan membaca tulisan dalam perjanjian tersebut secara seksama.[56]

Perjanjian yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama dilakukan secara lisan, dimana seharusnya dalam UU Ketenagakerjaan diharuskan melakukan perjanjian secara tertulis. Di dalam hukum islam tidak mempermasalahkan asal pekerja dan pengusaha saling sepakat/ridha.

Selain dengan perjanjian secara lisan, PT. Cahaya Indah Madya Pratama telah memenuhi hak dan kewajiban sebagi pemberi kerja dan pengupahan, begitu juga pekerja telah sepenuhnya melaksanakan hak dan kewajibannya.

Dari hasil wawancara penulis pada 11 Mei 2016 dengan Bapak Karjono menyatakan:

[56] Sayyid Sabid, Fikih Sunnah, hal 49

"*Kami tidak pernah ada paksaan mbak, baik perjanjian secara lisan maupun tertulis kami terima, seng penting pihak perusahaan telah memenuhi hak dan kewajiban".*[57]

Begitu juga wawancara dengan Bapak Santo bahwa:"

"Gak tau ono paksaan mbak, wes untung-untungan aku iso kerjo golekno duek gawe anak sekolah".[58]

Dilihat dari kenyataan diatas perjanjian kerja secara lisan antara pihak pekerja/buruh dan pihak pengusaha telah disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian yang baik haruslah sesuatu dengan peraturan Undang-undang yang berlaku dan kaidah hukum Islam, bukan saja hanya menguntungkan salah satu pihak saja, melainkan adanya perjanjian tersebut dibuat untuk menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang harus dillakukan.

Wawancara bersama bapak Bambang, terkait perjanjian kerja yang tidak dilakukan secara tertulis atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku menurut Hukum Islam:

"Kalau masalah hukum Islam, mungkin kita belum begitu mengetahui hukumnya mbak, bukannya asal ada kesepakatan dan rela kedua belah pihak, maka akad tersebut sudah sah",[59]

Begitu juga wawancara dengan Bapak Imam Wahyudi:

"Saya tidak tau menahu praktek perjanjian ini menurut hukum islam mbak, Insya Allah wes sesuai dan tidak melanggar ketentuan Hukum Islam mbak".[60]

Pihak perusahaan belum begitu mengetahui terkait perjanjian kerja di dalam Hukum Islam. Dengan adanya unsur rela/ridho pihak perusahaan

[57] Bapak Karjono, *wawancara*, 11 Mei 2016
[58] Bapak Santo, *wawancara*, 11 Mei 2016
[59] Bapak Bambang, wawancara,(Lamongan: 10 Juni 2016)
[60] Bapak Imam Wahyudi, wawancara,(Lamongan: 11 Juni 2016)

menganggap perjanjian tersebut dapat dikatakan sah dan tidak bertentangan dengan Hukum Islam.

Di dalam Hukum Islam sendiri mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam Hukum Islam digolongkan kepada sewa menyewa (*al-ijaroh*), yaitu *ijaroh a'yan*, yakni perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.[61]

Ijarah merupakan sebuah transaksi atau suatu manfaat. Dalam hal ini, manfaat menjadi objek manfaat transaksi. Dari segi ini, ijarah dapat dibedakan menjadi dua. Pertama, ijarah yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan.

Dalam ketentuan sewa menyewa tenaga kerja dalam ijarah, terdapat rukun dan syarat agar perjanjian itu dapat dikatakan sah dan tidak batal demi syara' dan hukum.

a. Rukun Ijarah

   Rukun dari ijarah sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi itu telah berjalan secara suka sama suka. Adapun unsur yang terlibat dalam transaksi ijarah itu adalah:

   1. Orang yang menggunakan jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang digunakan, disebut pengguna jasa (Mujir).

[61] Ahmad Azhar Basyir, Refleksi atas Persoalan Keislaman, Seputar Filsafat, Hukum Politik dan Ekonomi, cet 2 (Bandung:Mizan, 1994), hal 191

2. Orang yang memberikan, baik dengan tenaganya atau dengan alat yang dimilikinya, yang kemudian menerima upah dari tenaganya atau sewa dari benda yang dimilikinya, disebut pemberi jasa (musta'jir).
3. Objek transaksi yaitu jasa, baik dalam bentuk tenaga atau benda yang digunakan disebut (ma'jur).
4. Imbalan atau jasa yang diberikan disebut upah atau sewa (ijarah).

Sistem kerja yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama digolongan dalam rukun ijarah ini, telah sesuai dengan ketentuan Hukum Islam, dimana adanya pihak pengusaha yang memberi upah dan pekerja bersedia memberikan tenaganya untuk bekerja, adanya objek pekerjaan dan adanya unsur imbalan.

b. Syarat Ijarah

Transaksi ijarah itu bisa dianggap sah, maka ada beberapa syarat yang mengiringi beberapa rukun yang harus dipenuhi. Syarat-syarat tersebut meliputi:

1. Aqid

Kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, akadnya dianggap tidak sah.

Pihak yang bersangkutan atas perjanjian yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama telah memenuhi ketentuan

Undang-undang dan hukum Islam, dimana pihak yang melakukan akad dapat dikatakan baik secara fisik dan bathin.

2. Sighat akad antar mu'jir dan musta'jir

   Syarat sah sighat akad dapat dilakukan dengan lafat atau ucapan dengan tujuan orang yang melakukan perjanjian atau transaksi dapat dimengerti. Barkaitan dengan hal tersebut umum dilakukan dalam semua akad, karena yang dijadikan pedomandalam ijab qobul adalah sesuatu yang dapat dipahami oleh kedua orang yang melakukan akad sehingga tidak menimbulkan keraguan dan pertentangan.

   Selain itu ketentuan umum yang ada dan menjadi pedoman hukum apabila perkataan yang dinyatakan adalah sesuai dengan nilai dan kehendak dalam hati yang dinamakan sighat yang dapat dilakukan dengan secara lisan, tulisan dan isyarat yang memberikan kejelasan tentang adanya ijab qobul. Dalam ketentuan ini kedua belah pihak antara peerja dan pengusaha telah sepakat dengan adanya ijab qobul terhadap tidak adanya perjanjian secara tertulis. Pihak pengusaha tidak pernah mententang harus setuju dengan kebijakan yang di buat, melainkan memberian kebebsan dalam mengambil keputusan.

3. Ujrah (upah)

   Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu pertama, berupa harta tetap yang dapat diketahui. Kedua, tidak boleh sejenis

dengan barang manfaat dari ijarah, sepertu upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut. Upah (ujrah) dapat digolongkan menjadi 2, yaitu:

a. Upah yang telah disebutkan (ajr al-musamma), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima oleh kedua belah pihak).
b. Upah yang sepadan (ajr al-mitsli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi peerjaannya. Masudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.[62]

System pengupahan yang terdapat di PT. Cahaya Indah Madya Pratama terhadap system kerja waktu tertentu tergolong belum memenuhi standar Nasional. Dalam Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

1. *Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89*
2. *Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penanggungan.*
3. *Tata cara penanggungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Penjelasan dia atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak pengusaha belum sepenuhnya menjalankan hak dan kewajiban pekerja. Sedangkan

[62] Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2008), hlm. 230

pekerja berhak mendapatkan dan menerima upah sesuai ketentuan yang di jelaskan dalam pasal 89 Undang-undang Ketenagaerjaan.

Berdasarkan observasi yang cukup mendalam pekerja menyatakan bahwasanya seluruh hak dan kewajiban pekerja belum terpenuhi. pihak pekerja sepakat dengan adanya upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mereka juga sepakat atas pekerja waktu tertentu yang tidak menggunakan perjanjian tertulis melainan dengan perjanjian lisan. Pihak pekerjapun merasa aman dan nyaman bekerja pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa PT. Cahaya Indah Madya Pratama belom sepenuhnya melaksanakan tanggungan atas pekerjanya. Sedangan dengan perlindungan kerja yang harus diterima pekerja, sepenuhnya telah diberikan oleh pihak perusahaan.

Dalam hukum islam tidak ditemukannya kejanggalan terhadap perjanjian antara pekerja dengan PT. Cahaya Indah Madya Pratama, yang terpenting kedua belah pihak sama-sama saling menerima dan ridho terhadap seluruh peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Dalam firman Allah dijelasan bahwasanya setiap muslim agar menunaikan apa yang telah di janjikan dan akad baik berupa perkataan maupun perbuatan. Yang terdapat pada surat al-Maidah ayat 1

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ١ [63]

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesama dengan jalan bathil, kecuali jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Begitu juga dengan surat al-Qashash ayat 26:

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ [64] ٢٦

"Salah seorang dari wanita itu berkata: wahai bapaku, upahlah dia sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya".

Dua ayat diatas adalah sebagai dasar pada perjanjian dalam suatu hal. Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa Islam mencoba untuk menyatukan kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun pengusaha dengan memberikan nilai pada seluruh persoalan yang terdapat pada masalah ketenagakerjaan.

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkannya ijarah itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain ada yang punya

[63] Al-Qur'an surat 5 ayat (1)
[64] Al-Qur'an surat 28 ayat (26)

tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan memperoleh manfaat.

Perjanjian yang dibuat baik secara tertulis maupun lisan, akadnya juga dapat diperantarakan. Utusan kedua belah pihak yang berakad, dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak yang lain. Jika tercapai antara kedua belah pihak, akad dapat dikatakan sah.[65]

Sedangkan terdapat pelaskan dalam ayat al-Qur'an di surat an-Nisa' ayat 59, yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩ [66]

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah RasulNya, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepda Allah (al-Qur'an) dan Rasul (Sunnah), jika benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".

Keterangan yang dapat di petik dalam lantunan surat di atas, bahwasannya adanya anjuran untuk mentaati segala sesuatu yang berlaku dari ketentuan-ketentuan yang mengikat. Kalau ditinjau dari hasil penelitian penulis, dimana perusahaan yang tidak menerapkan perjanjian waktu tertentu secara tertulis dan dalam hal pengupahan belum sesuai dengan standar upah

[65] Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 426
[66] Al-Qur'an surat 4 ayat (59)

nasional, maka akad yang terdapat di perusahaan ini dapat dikatakan belum sesuai dan melanggar ketentuan Allah swt.

Sedangkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan, keduanya tidak adanya perbedaan dengan hukum Islam. Adapun yang menjadi perbedaan adalah dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum islam tidak adanya penjelasan apakah itu haram atau halal terhadap perjanjian yang seharusnya secara tertulis diganti dengan perjanjian secara lisan. Hanya saja adanya penjelasan bahwasanya terpenting tidak mengganggu ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pratek perjanjian kerja PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama ialah tidak menerapkannya peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diamana system kerja PKWT yang seharusnya dilakuan dengan perjanjian tertulis, melaikan perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama menggunakan perjanjian secara lisan. Dalam hal ini perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama belum sepenuhnya melaksanakan kewajiban dan melanggar ketentuan yang terdapat pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Dalam prespektif hukum islam mengenai perjanjian secara lisan yang terdapat pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama ialah boleh dilakuan atau tidak melanggar syariat. Dalam islam perjanjian secara tertulis maupun lisan boleh diterapan dikarenakan islam tidak memandang isi dalam perjanjian itu sendiri, apakah perjanjian secara tertulis maupun lisan. Tetapi lebih mengutakakan aad dalam perjanjian itu sendiri, asal tidak adanya unsur pemaksaan dan harus sesuai dengan kemampuan, kedua belah pihak ridho dan sepakat, dan semua tergantung dengan akadnya. Perjanjian dalam hukum Islam digolongkan dalam halsewa-menyewa, dimana akad itu dapat terlaksanaka dan dikatakan sah yaitu harus terpenuhi syarat dan rukun dari ijarah.

B. SARAN

1. Bagi PT. Cahaya Indah MAdya Pratama seharusnya melaksanaan ketentuan prosedur yang diterapkan oleh undang-undang, dimana

agar status pekerja jelas. Sebaliknya segera membuat draf perjanjian secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga lebih menjamin kepastian hukumnya. Apabila pihak PT. Cahaya Indah Madya Pratama tetap menggunakan perjanjian secara lisan. maka diharuskan menyiapkan beberapa saksi, sehingga ada pihak ke 3 yang bisa memberikan kesaksian apabila terdapat permasalahan yang terjadi dikemudian hari.

2. Bagi pengawasan disnaker sendiri, seharusnya melakukan ketegasan terhadap sosialisasi kepada pihak PT. Cahaya Indah Madya Pratama menegenai pentingnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh. Kemudian dinas ketenagakerjaan melaukan pendataan terhadap perusahaan-perusahaan lain yang berada di lamongan untuk mengetahui mana yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan dapat diberikan sansksi sesuai ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, M. Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam".*

Arikunto*," Pendekatan Penelitian*",

As'ad, Aliy," *Terjemah Fathul Mu'in*, Kudus: Menara Kudus.

Azhar, Ahmad Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet.2, Bandung:Mizan,1994.

Azikin. Zainal, dan Amiruddin, "*Pengantar Metode Penelitian Hukum*", Jakarta: Rajawali Press, 2006.

Bahder. Johan Nasution, "*Motode Penelitian Ilmu Hukum"*, Bandung:CV Mandar Maju, 2008.

Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja"*, Jakarta,:Raja Grafindo, 2004.

Djumiaji. F.X, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika

Djuwaini. Dinyauddin,"*Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Fajar. Mukti ND dan Yulianto Ahmad,"*Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*", Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2010.

Faisal. Moh Salam," *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia"*, Bandung,:Mandar Maju, 2009, Cet ke 1

Ghufron. A Mas'adi,"*Fiqih Muamalah Kontekstual*", Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2002.

Huda. Nurul,"*Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.

Kartini, kartono dkk, "*Metodelogi Riset*". Yogyakarta: UII Press.

Suhrawardi K. Lubis, "*Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

Labib, "*Etika Bisnis Dalam Islam*", Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 2006.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta,:Pradya Paramita, cet 2, 2007.

Muharam, *"Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaanya di Indonesia"*, PT Citra Aditya Bakti, 2006

Pasaribu. Chairuman Dkk," *Hukum Perjanjian Dalam Islam*", Bandung: Cahaya Grafika, 2003.

Qardawi. Yusuf, "*Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Didin Hafidhuddin, dkk. Jakarta : Robbani Press, 1997.

Rahman. Abdul," *Hukum Perburuhan Indonesia*" . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995.

Ramli. Lanny, ”*Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya,:Airlangga University Press, 2008, cet. 1

Sabiq. Sayyid, ”*Fikih Sunnah*, Bandung: al Ma’ruf, 1987, terj Kamaluddin

Subekti,”*Hukum Perjanjian*”, Jakarta: PT. Intermasa, 1987.

Sedjun. H Manulang, SH, *Pokok-pook Hukum ketenagakerjaan di Indonesia”,* Jakarta: PT. Adi Maha Satya, 2003, cet 3

Suhendi. Hendy, “*Fiqih Muamalah”.*

Sudarsono, “*Pokok-Pokok Hukum Islam”,* Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.

Singarimbun. Masri Sofyan Effendi, “*Metode Penelitian Survey”,* Jakarta: LP3ES, 2008.

Syarifuddin. Amir, ”*Garis-garis Besar Fiqih*”.

Zainal Azikin dan Amiruddin, “*Pengantar Metode Penelitian Hukum”,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP:100/MEN/VI/2004

2016

COMPANY PROFILE

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

PT. CAHAYA INDA

Nama Perusahaan :

PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

- Merupakan perusahaan yang bergerak dalam Bangunan Gedung, Bangunan Sipil dan Jasa Pelaksana Lainnya

Nama Direktur :

- **H. DHATA WIJAYA, ST**

Alamat Perusahaan :

Head Office

- Jalan Raya Sugio No. 02 Dsn. Dampit Desa Sumberejo Kec./Kab. Lamongan
- No. Telepon : 0322-323424
- No. Fax : 0322-318600
- Email : pt_cahaya_indah@yahoo.com

Legalitas Perusahaan :

- Akta Pendirian :
  Perusahaan ini berdiri di Kabupaten **Gresik** pada tahun **1981** melalui Akte Pendirian **Nomor 14, tanggal 12 Maret 1981,** dengan notaris **Ny. Nurlaily Adam, SH,** dengan nama **CV. CAHAYA INDAH** dan pada tahun **2003** di **Surabaya** melalui Akte Perubahan **Nomor 14**, **Tanggal 12 Mei 2003** Notaris **S. ANGGRAENIE HAPSARI, SH.** dengan nama **PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA** dan ada Akte Perubahan Terakhir **Nomor 219 Tanggal 27 Mei 2013 Notaris HJ. SITI REYNAR, SH.**

- Surat Ijin Usaha Jasa Konstruksi :

Dikeluarkan oleh Bupati Lamongan melalui Kantor Perijinan Lamongan dengan nomor : 1.005828.2.3524.01526 tanggal 20 Maret 2015

- Sertifikat Badan Usaha (SBU) :
  - Bangunan Gedung Nomor : 0161305 tanggal 25 September 2014
    - Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Komersil Kualifikasi M2
    - Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Gedung Lainnya Kualifikasi B1
  - Bangunan Sipil Nomor : 0161308 tanggal 25 September 2014
    - Jasa Pelaksana Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, Prasarana SDA Lainnya Kualifikasi B1
    - Jasa Pelaksana Konstruksi Jalan Raya (Kecuali Jalan Layang) Jalan Rel Kerata Api dan Landas Pacu Bandara Kualifikasi B1
    - Jasa Pelaksana Konstruksi Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subway Kualifikasi M2
  - Jasa Pelaksana Lainnya Nomor : 0161307 tanggal 25 September 2014
    - Jasa Penyewaan Alat Konstruksi dan Pembongkaran Bangunan atau Pekerjaan Sipil Lainnya dengan Operator Kualifikasi M1
    - Jasa Pelaksana Perakitan dan Pemasangan Konstruksi Prafabrikasi untuk Konstruksi Jalan dan Jembatan serta Rel Kereta Api Kualifikasi M1
    - Jasa Pelaksana Perakitan dan Pemasangan Konstruksi Prafabrikasi untuk Konstruksi Prasaran SDA, Irigasi, Dermaga, Pelabuhan, Persungaian, Pantai serta Bangunan Pengolahan Air Bersih, Limbah dan Sampah (Insinerator) Kualifikasi M1

- Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar :
  - Nomor : 1409/13-18/SIUP-B/I/2016.P4 tanggal 19 Januari 2016

- Tanda Daftar Perseroan Terbatas (TDP) :
  - Nomor : 13.18.1.41. 00003 tanggal 28 Nopember 2013

- Nomor Pokok Wajib Pajak : 01.234.876.9-641.000

- Bersertifikat ISO 9001:2008

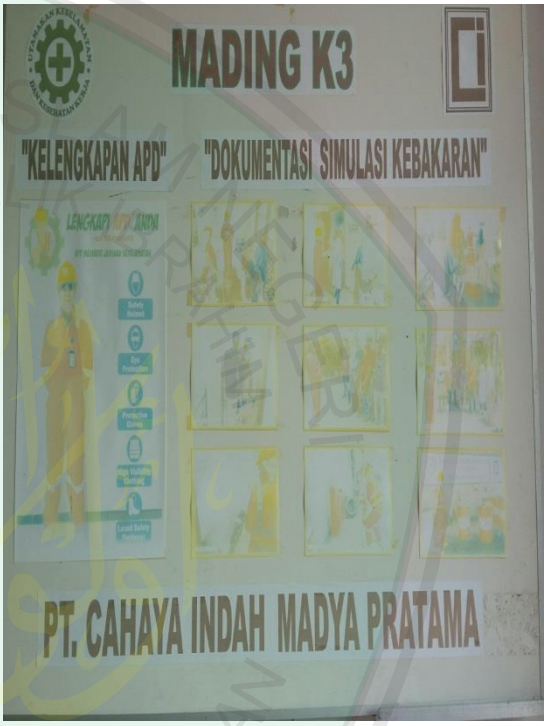
- Bersertifikat OHSAS 18001:2007

- Bersertifikat ISO 14001:2004

- Personil Perusahaan :
  - Ahli Utama Pelaksana Jalan
  - Ahli Utama Pelaksana Struktur
  - Ahli Utama Pelaksana Sumber Daya Air
  - Ahli Utama Pelaksana Jembatan

- Ahli Utama Manajemen Konstruksi
- Ahli Utama Manajemen Proyek
- Ahli Utama K3 Konstruksi
- Ahli Madya Teknik Sipil
- Ahli Madya Pelaksana Jalan
- Ahli Madya Pelaksana Sumber Daya Air
- Ahli Madya Pelaksana Struktur
- Ahli Madya Pelaksana Jembatan
- Ahli Muda Pelaksana Jalan
- Ahli Muda Pelaksana Jembatan
- Ahli Muda Pelaksana Sumber Daya Air
- Ahli Muda Pelaksana Teknik Sipil
- Ahli Muda K3 Konstruk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN


MADING K3
"KELENGKAPAN APD"
"DOKUMENTASI SIMULASI KEBAKARAN"
PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA

KEBIJAKAN K3
PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA
PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA yang bergerak dibidang jasa konstruksi bertekad untuk memberikan kepuasan pelanggan yang setinggi tingginya tanpa mengabaikan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja melalui komitmen-komitmen sebagai berikut :
1. Menciptakan Budaya Perusahaan yang mengutamakan kesehatan, keselamatan kerja, kemandirian, ketanggguhan, kesinambungan, dan pencapaian kualitas secara optimal sesuai dengan keinginan Pengguna Jasa, Peraturan Perundangan atau Peraturan lainnya yang berlaku.
2. Meningkatkan dedikasi dan kualitas sumber daya manusia agar dapat berinovasi dalam mengembangkan teknologi rekayasa konstruksi tepat guna yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan Pelanggan tanpa mengabaikan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Menjamin Pengendalian Dampak Lingkungan dari operasional Perusahaan.
4. Mengkomunikasikan kebijakan ini kesemua karyawan atau pihak-pihak lain yang berkepentingan agar masing-masing menyadari kewajibannya terhadap Mutu dan K3.
5. Menyediakan kebijakan ini bagi pihak-pihak yang berkepentingan.
6. Mengkaji secara berkala kebijakan ini untuk menijau relevansi dan kesesuaiannya dengan perubahan-perubahan yang dialami perusahaan dan melakukan perbaikan berkelanjutan demi terciptanya K3 yang baik ditempat kerja dan lingkungan yang sehat di wilayah Perusahaan.
PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA akan melaksanakan kebijakan keselamatan & kesehatan kerja ini dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dan dukungan penuh dari segenap karyawan dan manajemen.
Lamongan, 8 Oktober 2015
H. Dhata Wijaya, ST
Direktur Utama

PT. CAHAYA INDAH MADYA PRATAMA
TRADING & CONTRACTOR
. Raya Sugio-Dampit No. 2. Telp.0322-323424.Fax 0322-318600 Tromol Pos 07
LAMONGAN

SUARAT KEPUTUSAN

No: _____

Tentang

PENGANGKATAN KARYAWAN TETAP

Menimbang

Berdasarkan evaluasi dan penelitian kerja yang dilakukan oleh PT. Cahaya Indah Madya Pratama terhadap karyawan sebagai berikut:

Nama	:
Nomor Induk Karyawan	:
Jabatan	:
Status	:
Hasil Evaluasi	:

Mengingat:

Berdasarkan Anggaran Dasar dan Peraturan Perusahaan PT. Cahaya Indah Madya Pratama

Memperhasilkan :

Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Cahaya Indah Madya Pratama

Menentukan :

Pertama

Mengingat saudara _____ tersebut sevagai Karyawan Tetap PT. Cahaya Indah Madya Pratama _____ terhitung sejak tanggal __ ____ ____ sampai dengan waktu yang telah ditentukan

Kedua

Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap tersebut berlau untuk jabatan _____ pada Devisi _____ dengan tugas produk _____

Demikian surat keputusan ini di buat oleh PT. Cahaya Indah Madya Pratama, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui Direktur

H. Dhata Wijaya, S.T

Rincian keberadaan pekerja dalam 12 bulan terakhir :

Nama Jabatan	Kode*)	PENDIDIKAN					Jumlah	HUBUNGAN KERJA					
								WNA		WNI		PENCA	
		SD	SMTP	SMTA	D3	S1		Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap	Tetap	Tidak Tetap
Direktur										1			
Kepala Proyek/Site Manager						1	1			1			
Kepala Bagian Teknik						1	1			1			
Koordinator Pelaksana						1	1			1			
Petugas K3						1	1			1			
Pelaksana				8		7	15			15			
Administrasi				18		5	23			23			

Logistik				6			6			6			
Operator Alat Berat				10			10			10			
Satpam				6			6			6			
Mekanik				9			9			9			
Sopir				16			16				16		
Mandor				4			4				4		
Kepala tukang (pengawas)				7			7				7		
Pekerja mesin				10			10				10		
Pekerja				50			50				50		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN