

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Sistem Kontrak Kerja di CV. Arda Dwi Mitra

Sejumlah data yang berhasil penulis peroleh dari beberapa keterangan para karyawan dan perusahaan CV. Arda Dwi Mitra Simpur Center Bandar Lampung yang proses perjanjiannya dilakukan secara tertulis.

Proses perjanjian kerja tersebut berlangsung dengan pembicaraan- pembicaraan khusus, atau dengan melalui musyawarah tentang perjanjian kerja di antara mereka untuk membicarakan tentang ketentuan- ketentuan perjanjian kerja yang akan mereka langungkan.

Kemudian proses ketentuan dan isi perjanjian mengenai:

Ketentuan perjanjian kontrak kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 54, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dani. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perusahaan memberikan training kepada karyawan baru untuk bekerja selama 1 bulan, apabila masa training telah selesai dan karyawan tersebut sepakat untuk melanjutkan kontrak kerja selama 1 tahun maka penahan ijazahpun akan dilakukan sebagai jaminan atas kontrak kerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Dengan penandatanganan dan penyerahan ijazah dari karyawan kepada perusahaan, maka sejak itulah pihak karyawan terikat perjanjian kerja dengan perusahaan dan pihak karyawan terikat dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam surat tersebut dalam mengadakan kontrak kerja. Adapun salah satu isi ketentuan yang terdapat pada surat perjanjian tersebut yakni, apabila karyawan mengundurkan diri sebelum surat kontrak ini habis masa berlakunya sesuai dengan kontrak kerja, maka karyawan harus menggantikan uang yang sesuai dengan kontrak kerja selama satu tahun atau 12 bulan, sesuai dengan kesepakatan surat kontrak.

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja pada CV. Arda Dwi Mitra adalah perjanjian dengan mana pihak yang buruh mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disertakan pihak majikan sesuai dengan ketetapan.¹

¹ Wawancara langsung dengan bapak Rhido Wahyudi selaku supervisor CV. Arda Dwi Mitra, 19 Februari 2016 15:00 WIB

Para karyawan harus tunduk pada majikan, sebagai pihak memberi pekerjaan. Hal tersebut di dalam prakteknya, karyawan diwajibkan untuk mentaati peraturan- peraturan kerja yang berlaku. Jika setelah karyawan melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat dalam perjanjian maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat upah. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya.

Setelah hal- hal yang dibicarakan dipahami dan mereka setuju, maka proses serah terima berlangsung sekaligus pihak karyawan diperkenankan untuk bekerja pada CV. Arda Dwi Mitra sesuai dengan ketentuan.

Berkenaan dengan teori perjanjian kerja sebagaimana telah penulis uraikan di atas, yakni : “Dua pihak harus rela dan apabila salah satu pihak dipaksa atas perjanjian kerja, maka perjanjian kerjanya tidak sah”

Bahwa di dalam melangsungkan perjanjian atau pembicaraan dan diantara pihak- pihak yang melangsungkan perjanjian kerja tidak dapat dipaksa, kemudian barang yang dipergunakan sebagai obyek perjanjian kerja dapat dibuktikan dengan pasti dan dapat dimanfaatkan dengan secara baik juga.

Secara teoritis demikian itu, ternyata secara praktis di lapangan para karyawan dan perusahaan melakukan dengan cukup baik, seperti mereka bermusyawarah membicarakan perjanjian diantara mereka, namun kendala yang masih dijumpai adalah para karyawan yang sudah menandatangani kontrak merasa tidak nyaman dan ingin mengundurkan diri di tengah- tengah masa kontrak, dan para karyawan pun tidak bisa berbuat apapun karena jaminan ijazah yang tertahan pada perusahaan. Walaupun pada awalnya para karyawan menandatangani perjanjian kerja dari hasil kesepakatan.

B. Tinjauan Hukum Islam tentang Sistem Kontrak Kerja dengan Menahan Ijazah

Sebagaimana terurai dalam bab sebelumnya bahwa CV. Arda Dwi Mitra melakukan kegiatan kontrak kerja dengan menahan ijazah, dan apabila karyawan mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis, maka pihak perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka hal terakhir yang ditempuh oleh CV. Arda Dwi Mitra adalah pemberian sanksi kepada karyawan dengan pembayaran ganti rugi sesuai kesepakatan.

Memperhatikan landasan teoritis tentang perjanjian kerja berdasarkan hukum Islam, bahwa di dalam mengadakan perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan bahwa rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat perkara, yakni *sighat*, upah, ada orang yang melakukan perjanjian kerja, dan terdapat kemanfaatan diantara mereka.

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan. Ijarah yang bersifat manfaat umpamanya, sewa- menyewa rumah, toko, kendaraan (pengantin) dan perhiasaan. Ijarah yang bersifat pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, umpamanya buruh bangunan, tukang jahit, pengemudi, karyawan dan lain- lain.²

² M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 236

Adapun yang menjadi dasar hukum perjanjian ini dapat dilihat dalam ketentuan Al- Quran yaitu: Surat Az- Zukhruf ayat 32:³

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
 الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ
 بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Penjelasan atau tafsir surat Az- Zukhruf yaitu ayat ini menunjukkan penolakan terhadap keinginan orang- orang musyrik yang tidak mau menerima penunjukan Muhammad SAW itu sebagai rasul, seakan- akan merekalah yang paling berhak dan berwenang membagi- bagi dan menentukan siapa- siapa yang pantas menerima rahmat Tuhan. Allah menyatakan “sekai- kali tidaklah demikian halnya, kamilah yang berhak dengan berwenang mengatur dan menentukan penghidupan hamba dalam kehidupan dunia. Kamilah yang melebihkan sebagian hamba atas sebahagian yang lain ada yang kaya dan ada yang lemah, ada yang pandai dan ada yang bodoh, ada

³ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahnya*, Bandung, CV Penerbit Diponegoro, hlm Az- Zukhruf : 32

yang maju dan ada yang terbelakang karena apabila kami menyamakan mereka dalam hal tersebut tadi, maka akan terjadilah persaingan antara mereka, yang satu tidak akan mau membantu yang lain, dan tidak akan terjadi yang satu dapat menundukkan yang lain. Semuanya itu akan membawa kehancuran bumi dan kerusakan dunia.⁴

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ . وَأَعْلِمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ . (ر و ا
ه البيهقي)

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukanlah upahnya sewaktu ia masih bekerja.” (Riwayat Baihaqi)

Penjelasan hadist ini menceritakan tentang etika bermuamalah dengan orang-orang upahan, yaitu hendaknya seseorang memberikan upahnya dengan segera setelah ia menyelesaikan pekerjaannya dan jangan menunggukannya karena tidak sekali-kali ia mau bekerja sebagai buruh, melainkan karena ia sangat memerlukan upahnya. Hendaklah seseorang mengadakan persetujuan terlebih dahulu dengan orang upahnya. Sebelum ia menyelesaikan pekerjaannya, yakni sebelum ia memulai pekerjaannya agar nanti dibelakang tidak terjadi perselisihan dan sekaligus sebagai pemacu untuknya agar pekerjaannya dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan upah yang akan diterimanya.⁶

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya, Jilid IX*, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 1991, hlm 113-114

⁵ Al-Hasyimi, Sayyid Ahmad, 1993, *Syarah Mukhtaarul Ahadiits*, Bandung, Sinar Baru, hlm 604-605

⁶ Sayyid Ahmad al-Hasyimi. *Syarah Mukhtarul Ahadits*, Sinar Baru al Gensindo, Bandung, 1993, hlm 604-605

Dasar hukum perjanjian kerja ini juga dijelaskan dalam kitab fiqh sunah bahwa:

وَعَلَى مَشْرُوعِيَّةِ الْإِجَارَةِ أَجْمَعَتِ الْأُمَّةُ وَلَا عَيْبَةَ عَنْ خَالَفِ مَزَالِ الْجَمَاعِ
مِنَ الْعُلَمَاءِ

Artinya: Ijarah disyariatkan telah menjadi kesepakatan umat dan tak seseorang pun ulama yang membantah kesepakatan itu.⁷

Kesepakatan ulama fuqaha dalam hal ini membolehkan untuk melangsungkan ijarah atau perjanjian kerja seperti mazhab Hanafi dan Maliki mengatakan, bahwa boleh melakukan perjanjian kerja asal orang yang melakukan akad sudah mencapai usia baligh dan adanya kerelaan untuk melakukan akad ijarah dengan jalan yang baik. Kemudian mazhab Syafi'i dan Hambali, boleh melakukan perjanjian kerja asal sudah memenuhi syarat dan rukunnya yaitu orang yang akan melakukan perjanjian kerja harus berakal sehingga dapat melakukan perjanjian kerja dengan baik.⁸ Dengan demikian bahwa hukum Islam dalam hal perjanjian kerja memperbolehkan dengan berdasarkan Kitabullah Sunnah Rasul, serta ijma ulama, karena manusia menghajatkannya, mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, sebagian mereka membutuhkan sebagian lainnya, mereka membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup mereka sehingga disyariatkannya ijarah dalam hukum Islam.

⁷ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jus III Darul Fiqr LitabbiWan Nasr, Bairul t.t, hlm 80

⁸ M. Ali Hasan, *Op. Cit*, hlm 231

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPdt adalah suatu perjanjian bahwa pihak kesatu yaitu buruh atau pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan atau pengusaha dengan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja dalam hukum Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan pokok yaitu:

Pertama, bentuk atau jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena memperkerjakan suatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan.

Kedua, kejelasan gaji atau upah. Hukum Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui.

Ketiga, batas waktu pekerjaan, merupakan hal yang ada dalam perjanjian kerja, karena dapat menimbulkan hal-hal yang positif bagi kedua pihak seperti majikan akan tahu persis berapa upah yang akan dibayar pada pekerjaan dan relatif memperhitungkan dana yang akan dikeluarkannya untuk biaya pekerja tersebut.

Ketidakseimbangan posisi antara karyawan dan pimpinan di satu sisi, ada pihak yang berkuasa penuh, yang bebas menentukan peraturan semau mereka dan dapat memberhentikan perjanjian kontrak sesuai kehendak mereka juga.

Perjanjian kerja pada CV. Arda Dwi Mitra adalah perjanjian dengan mana pihak yang buruh mengikatkan diri untuk di bawah pimpinan pihak majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja

disini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disertakan pihak majikan sesuai dengan ketetapan.⁹

Syarat sahnya *ijarah* salah satunya yaitu obyek yang diperjanjikan harus jelas dan terang, sehingga mencegah terjadinya perselisihan, dengan jalan menyaksikan barang itu sendiri.

Orang sewaan (Khusus dan Umum)

Yang dimaksudkan dengan khusus adalah orang yang disewa untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, sewa- menyewa menjadi tidak sah. Penyewa yang disewa mempunyai hak untuk membatalkannya, kapan ia menginginkan.

Dalam *ijarah*, jika seorang *ajir* (sewaan) menyerahkan diri kepada *musta'jir* (orang yang menyewa) untuk suatu masa tertentu, maka ia tidak mempunyai hak kecuali *ajrul el mutsul* (bayaran serupa dengan yang semisalnya) tentang perolehan di mana ia bekerja pada masa tersebut.

Manakala ia telah menyerahkan dirinya, ia berhak memperoleh bayaran sepanjang ia tidak membantah untuk mengerjakan pekerjaan yang karenanya ia disewa (dibayar). Dia pun berhak mendapatkan bayaran penuh jika si penyewa membatalkan *ijarah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi ia tidak uzur yang mengharuskan terjadinya fasakh. Seperti orang sewaan (*ajir*) tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan ia tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya.¹⁰

⁹ Wawancara langsung dengan bapak Rhido Wahyudi selaku supervisor CV. Arda Dwi Mitra, 19 Februari 2016 15:00 WIB

¹⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, Alma'arif, Bandung, 1997, hlm 31-32

Berkaitan dengan perjanjian CV. Arda Dwi Mitra bila dilihat dari aspek (karyawan) wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati antara karyawan dengan perusahaan sudah setuju, dengan diberlakukannya kesepakatan kedua pihak sebagai syarat mutlak dalam sahnya suatu perjanjian kerja, maka kata sepakat merupakan unsur utama dalam suatu perjanjian telah terpenuhi.

Maka perjanjian kerja antara calon karyawan dengan pimpinan CV. Arda Dwi Mitra kurang sesuai dengan syarat sahnya *ijarah* karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja tidak disaksikan pihak lainnya yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang mengikatkan diri adalah kedua pihak yang bersangkutan.

Jika setelah karyawan melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah majikan dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat dalam perjanjian maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat upah. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya. Karyawan berhak menerima upah atau gaji sebagai haknya selama dia bekerja dan sudah ada perjanjian kerja antara karyawan dan pengusaha yang sudah disepakati oleh kedua pihak. Masalah yang sering muncul dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al- Quran maupun Sunnah Rasul.

Allah SWT berfirman dalam surat An Nahl ayat 90:

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



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

Upah calon karyawan CV. Arda Dwi Mitra ditetapkan diawal, artinya sebelum menandatangani kontrak para calon karyawan mengetahui upah yang akan diberikan. *Ijarah* memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu dan upah diawal agar tidak kabur karena transaksi *ijarah* yang masih kabur fasid hukumnya.

Sehubungan dengan sistem kontrak kerja dengan menahan ijazah, pada CV. Arda Dwi Mitra menjalankan kebijakan tersebut, dan isi dari kontrak tersebut adalah para karyawan menjalankan kontrak kerja selama 1 tahun maka penahan ijazahpun akan dilakukan sebagai jaminan atas kontrak kerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Dengan penandatanganan dan penyerahan ijazah dari karyawan kepada perusahaan, maka sejak itulah pihak karyawan terikat perjanjian kerja dengan perusahaan dan pihak karyawan terikat dengan ketentuan- ketentuan yang terdapat dalam surat tersebut dalam mengadakan kontrak kerja. Adapun salah satu isi ketentuan yang terdapat pada surat perjanjian tersebut yakni, apabila karyawan mengundurkan diri sebelum surat kontrak ini habis masa berlakunya sesuai dengan kontrak

kerja, maka karyawan harus menggantikan uang yang sesuai dengan kontrak kerja selama satu tahun atau 12 bulan, sesuai dengan kesepakatan surat kontrak.¹¹

Menurut pandangan hukum Islam, menjaminkan suatu barang disebut dengan Dhamaan (الضَّمانُ) artinya tanggungan atau jaminan. Dengan demikian, dhamaan adalah menjamin (menanggung) untuk membayar hutang, menggadaikan barang atau menghadirkan orang pada tempat yang telah ditentukan. Kemudian pengertian jaminan ini terus berkembang dalam masyarakat kita seperti jaminan atas seseorang tersangka dan sebagainya.

Dari pengertian di atas dapat dipahami, bahwa dhamaan dapat diterapkan dalam berbagai bidang dalam muamalah, menyangkut jaminan atas harta benda dan jiwa manusia.

Imam Mawardi (Mahzab Syafi'i) mengatakan, bahwa dhamaan dapat diterapkan dalam pendayagunaan harta benda, tanggungan dalam masalah diat, jaminan terhadap kekayaan, terhadap jiwa, dan jaminan terhadap beberapa perserikatan sudah menjadi kebiasaan masyarakat. Dengan demikian, dhamaan dapat ditetapkan dalam masalah jual- beli (لِبَيْعًا), pinjam meminjam (الْعَارِيَّةُ), titipan (الْوَدِيْعَةُ), jaminan (الضَّمانُ), kerja patungan atau qiraadh (الْقِرَاضُ، الْمُضَارَبَةُ), barang temuan (الْلُقْطَةُ), peradilan (الْقَضَاءُ), pembunuhan (الْقِصَصُ), rampasan (الْعَصَبُ) dan pencurian (السَّرْقَةُ).

Sebagai dasar hukum dibolehkan dhamaan adalah firman Allah:

¹¹ Hasil wawancara dengan Rhido Wahyudi, Supervisor, pada tanggal 11 Februari 2016

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ

زَعِيمٌ

Artinya: penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan piala Raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya". (Yusuf: 72)

Disamping itu terdapat juga hadits Rasulullah:

الْعَارِيَةُ مُؤَدَّاهُ وَالزَّعِيمُ غَارِمٌ (رواه ابو داود و الترمذي)

“Pinjaman hendaklah dikembalikan dan orang yang menanggung hendaklah membayar.” (HR. Abu Daud dan Tirmidzi)

Rukun Dhamaan¹²

a. Orang yang menjamin (لضَامِنًا)

Syarat orang yang menjamin, harus orang yang berakal, baligh, merdeka dalam mengelola harta bendanya dan atas kehendak sendiri.

b. Orang yang berpiutang (الْمُضْمُونَةُ)

Orang yang menerima jaminan syaratnya ialah diketahui oleh penjamin. Sebab, watak manusia berbeda-beda dalam menghadapi orang yang berhutang, ada yang keras dan ada yang lunak. Terutama sekali dimaksudkan

¹² M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 262

untuk menghindari kekecewaan di belakang hari bagi penjamin, bila orang yang dijamin membuat ulah dan helah.

c. Orang yang berhutang (الْمُضْمُونُ عَنْهُ)

Orang yang berhutang, tidak disyaratkan baginya kerelaannya terhadap penjamin, karena pada prinsipnya hutang itu harus lunas, baik orang yang berhutang rela maupun tidak, namun, lebih baik dia rela.

d. Obyek jaminan hutang, berupa uang, barang, atau orang(الْمَضْمُونُ)

Obyek jaminan hutang disyaratkan bahwa keadaannya diketahui dan telah ditetapkan. Oleh sebab itu, tidak sah dhamaan (jaminan), jika obyek jaminan hutang tidak diketahui dan belum ditetapkan, karena ada kemungkinan hal ini ada gharar.

e. Sighah (الصِّيغَةُ)

yaitu pernyataan yang diucapkan penjamin. Disyariatkan keadaan sighah mengandung makna jaminan, tidak digantungkan pada sesuatu.

Sehingga bila dilihat dari pengertian, dasar hukum dan rukun *dhamaan*, sistem penahanan ijazah oleh perusahaan kepada calon karyawan bila dilakukan sesuai kesepakatan antara kedua pihak maka dapat dikatakan sah menurut Hukum islam.

Perjanjian kerja ini berakhir apabila perjanjian kerja telah habis yaitu 12 bulan atau 1 tahun, maka karyawan akan otomatis berakhir masa kontrak. Adapun dalam hukum Islam hal- hal yang mengakhiri perjanjian *ijarah* adalah objek yang

disewakan terdapat kecacatan, tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir, salah satu pihak meninggal dunia, atau terdapat penyalahgunaan sesuatu yang disewakan.

Beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah- langkah tersebut adalah:

1. Mengharuskan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad (*ijarah*) salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan *ijarah*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu.
2. Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak lainnya, termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena- mena termasuk tidak memberikan hak- hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.

Hak dan Kewajiban		
A. Pekerja		
Jenis	Terpenuhi	Tdk Tpenuhi
Kewajiban:		
1. Buruh/ pekerja wajib melakukan pekerjaan	√	-
2. Buruh/ pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/	√	-

pengusaha		
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda	√	-
Hak:		
1. Mendapatkan upah setelah menyelesaikan pekerjaan;	√	-
2. Mendapatkan cuti sesuai kesepakatan;	√	-
3. Mendapatkan perawatan dan pengobatan selama dalam perlindungan perusahaan;	-	√
4. Mendapatkan ganti rugi apabila perusahaan memutuskan kontrak kerja sebelum habis masa kontrak.	-	√
B. Pengusaha		
Kewajiban:		
1. Kewajiban membayar upah;	√	-
2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti	√	-
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan;	-	√
4. Kewajiban memberikan surat keterangan;	-	√
Hak:		
1. Buruh/ pekerja melakukan pekerjaan sesuai perintah;	√	-
2. Buruh/ pekerja menaati peraturan dan petunjuk majikan/ pengusaha;	√	-
3. mendapatkan pembayaran ganti rugi dan denda jika	√	-

buruh mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir		
-------------------------------------------------------	--	--

Menurut ajaran Islam, hubungan antara majikan dan pekerja bukanlah semata-mata hubungan untuk mendapatkan keuntungan kedua pihak saja. Akan tetapi tidak kalah pentingnya bahwa Islam menetapkan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha senantiasa didasari atas kasih sayang, saling membutuhkan, saling tolong menolong, saling setia dan bersifat kekeluargaan.

Analisis hukum Islam tentang praktek perjanjian kerja pada CV. Arda Dwi Mitra berdasarkan hukum Islam tergolong mubah akad sah, karena telah mencakup semua syarat-syarat dan rukun-rukun sebuah perjanjian yaitu syarat keabsahan akad telah dilaksanakan sesuai kesepakatan awal. Namun seiring berjalannya waktu dalam pelaksanaan kontrak kerja, terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang belum terpenuhi hingga timbulah ketidakrelaan antara kedua pihak dalam menjalankan masa kontrak, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan akad perjanjian kontrak kerja tersebut.

