

BAB 1

PENDAHLUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan terkait istilah judul dalam setiap penelitian sangat diperlukan karena hal ini tidak lain adalah untuk menghindari suatu kekeliruan untuk memahami suatu judul tersebut. Adapun dari judul ini adalah **Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penentuan Waktu Kerja Dan Libur Kerja (Studi Pada CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung).**

Yang kemudian mengenai uraian-uraian istilah diatas adalah sebagai berikut :

Tinjauan merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan) untuk mendapatkan fakta yang tepat, atau penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, atau hubungan antara bagian-bagian itu untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.¹

Hukum Islam merupakan hukum yang dibangun berdasarkan pemahaman manusia atas Al-Qur'an maupun Hadis untuk mengatur kehidupan manusia yang berlaku secara universal relevan pada setiap zaman manusia.² pandangan sebagai dari ajaran agama dan juga norma-norma hukum yang bersumber kepada agama yang diyakini umat Islam sebagai wahyu, oleh karena itu disebut sebagai syariah yang berarti suatu jalan yang digariskan tuhan untuk manusia.³ Sehingga hukum Islam sendiri dapat disimpulkan bahwa suatu norma hukum yang berdasarkan

¹ Peter Salim & Yenni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Modern English Press, 1999), h .61

² Said Agil Husin Al-Munawar, *Hukum Islam Dan Pluralitas Social* (Jakarta : Penamadani, 2005), h. 6.

³ Syamsul anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 3.

ketentuan yang sudah dijalankan oleh tuhan kepada manusia berdasarkan al-Qur'an dan hadits secara universal.

Hukum Positif adalah suatu Hukum atau ketetapan yang mana peraturan tersebut berlaku disuatu wilayah yang mana dalam hal itu berguna untuk mengatur tingkah laku dan pembatasan dalam berperilaku dikehidupan masyarakat yang tertuang pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁴

Waktu Kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menentukan batas akhir untuk melakukan sesuatu dalam suatu perjanjian maupun suatu kegiatan yang lainnya yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang bersangkutan yang memiliki ikatan perjanjian antara pemilik perusahaan dan pegawainya.⁵

Libur Kerja merupakan cuti yang diberikan kepada pegawai negeri atau karyawan untuk berpergian keluar negeri atau melanjutkan studi dengan biaya sendiri dan tidak mendapatkan gaji selama pegawai tersebut melakukan cuti maka secara tidak langsung pegawai tersebut tidak ada gaji dari suatu majikan atau perusahaan yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 Pasal 79 ayat 3 Tahun 2013.⁶

CV Niaga Gordyn (Perseroan Komanditer Niaga) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang desain interior perlengkapan hiasan rumah tangga⁷

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menegaskan bahwa judul penelitian ini yaitu merupakan suatu pembahasan atau kajian yang terkait

⁴ Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum indonesia*, (jakarta: PT Bina Ilmu, 2001), h. 21

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat* 2011, h. 1057.

⁶ Touris Pass, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*, Diakses Dari <https://kbbi.webid/cuti.html>, 11 Maret 2020 Pukul 16:26 Wib.

⁷ Profil Perusahaan CV. N. G, Jl. P. Antasari, Bandar Lampung

Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Penentu Waktu dan Libur Kerja Pada CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung. Dari Kontrak Kerja tersebut dapat menimbulkan suatu perikatan Perjanjian hubungannya terhadap sesuatu tindakan kerjasama antara pemilik perusahaan dengan pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan secara langsung akan terikat kedalam suatu perjanjian yang telah diatur kedalam suatu peraturan perjanjian ketenagakerjaan sehingga terciptanya suatu tujuan yang sama antara kedua belah pihak yang bersangkutan didalam Peraturan Ketenagakerjaan.

B. Latar Belakang

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sedangkan pengertian dari pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalankan yaitu ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah masa dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak yang memiliki perikatan.⁸

Mengenai hubungan kerja juga terdapat pada Undang-Undang No.13 Pasal 1 Ayat 15 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai Unsur-Unsur pekerjaan, upah dan perintah dan Hubungan Kerja adalah suatu hubungan

⁸ Undang-Undang No.13 *tentang ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003. h. 122.

antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari Perjanjian Kerja yang diadakan untuk Waktu tertentu. Dan mengenai Kontrak Kerja tertuang ke dalam Undang-Undang No.13 Pasal 54 Tahun 2013 ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat Syarat-Syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Maka Perjanjian dapat dirumuskan bahwa Perjanjian adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih saling mengikat diri untuk melaksanakan suatu ikatan Kontrak Kerja. Apabila diperinci, maka Perjanjian itu mengandung Syarat Syarat sah dalam suatu Perjanjian yaitu sebagai berikut⁹:

1. Ada persetujuan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (Konsensus).
2. Adanya percakapan atau persetujuan antara kedua pihak-pihak untuk membuat perjanjian (*Capacity*).
3. Ada suatu sebab yang halal (*Cause*).
4. Adanya suatu hal tertentu (Objek).

Undang-Undang menentukan bahwa setiap keadaan tertentu dapat menimbulkan hubungan hukum antara kedua belah pihak dan mengatur setiap perbuatan yang dapat merugikan orang lain dapat menimbulkan hubungan hukum antara pihak yang berbuat dengan pihak yang dirugikan, dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 pasal 62 Ayat 1 Tahun 2013 mengenai hal ganti rugi yakni apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan oleh perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar

⁹ Said Agil Husin Al-Munawar, *Hukum Islam Dan Pluralitas Social* (Jakarta : Penamadani, 2005), h. 225.

upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian menciptakan hukum yang bersifat mengikat antara kedua belah pihak untuk mencapai kata mufakat agar masalah yang ada antara kedua belah pihak dapat terselesaikan dengan baik melalui proses hukum ketenagakerjaan,

Kesepakatan dalam kontrak kerja merupakan suatu persetujuan yang mana dua orang atau lebih saling mengikat diri untuk melaksanakan suatu hal antara pemilik perusahaan dengan pegawainya untuk mencapai haknya sebagai Pegawai.¹⁰

Adapun Dasar Hukum tentang Perjanjian Kerja ini dapat kita lihat dalam Al-Qur'an maupun Al-Sunnah dan didalam Al-Qur'an Surat A 1- Qasas [28] Ayat 26 Yang Berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجْرَهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Salah seseorang dari kedua wanita itu berkata: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karna sesungguhnya ia adalah orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.¹¹

Dan didalam Surat lainnya juga yaitu terdapat pada Q.S. Az-Zukhruf [43]

Ayat 32 Yang Berbunyi :

يَقْسِمُونَ بِرَحْمَتِ رَبِّكَ ۗ لَنْ نُقَسِّمَنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا

تَجْمَعُونَ ﴿٤٣﴾

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan*, (Jakarta : Perpustakaan Nasional, 1999), h. 70-71.

¹¹ Dapertemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, h. 489.

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.¹²

Islam telah meletakkan dasar mengenai mengenal hal ini, suatu Perjanjian akan berjalan dengan semestinya jika ada kata kesepakatan antara Pegawai dengan Majikan yang sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan, hal ini juga di jelaskan juga didalam (Q.S.Al-Baqarah [2]: 29).

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, dan Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.¹³

Pada dasarnya hubungan Kerja yaitu antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakannya suatu perjanjian oleh buruh dengan majikan di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikannya dengan menerima upah dan di mana majikannya menyatakan kesanggupannya untuk menggaji karyawan atau buruh tersebut untuk mempekerjakannya. Dan dengan hal ini salah satu pegawai yang bekerja di Cv. Niaga Gordyn yang sudah bekerja 10 tahun sejak tahun 2010 bekerja sebagai salah satu pegawai pada Cv. Niaga Gordyn dan saat ini ia masih bekerja di Cv Niaga Gordyn tersebut dengan gaji yang cukup

¹² *Ibid.*, h. 43

¹³ *Ibid.*, h. 2

untuk kehidupan sehari-hari sebesar Rp 2.700.000 (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) perbulannya.

Bagi Perjanjian tidak diminta dalam bentuk tertentu jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan secara pihak majikan secara tertulis yaitu surat perjanjian secara tertulis yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. dan Undang-Undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya yang lainnya akan ditanggung oleh majikan. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat dengan tertulispun biasanya diadakan dengan sesekali akan tetapi kebanyakan secara lisan, yang memuat semua hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dalam perikatan kontrak kerja.

Adapun Syarat-Syarat dalam Perjanjian Kerja yang secara tertulis dapat menjadi melawan hukum atau batal karna pertentangan dengan ketertiban umum. Syarat-Syarat bahwa seorang majikan mengaku menyerahkan pada hak-hak yang diatur kedalam Undang-Undang seperti pembayaran lebih atau ganti rugi karna pemberhentian, yang tidak adil, batal demi Undang-Undang.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.02/Mentri/1978 Pasal 1 Ayat 2 Yakni setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang atau lebih wajib membuat Peraturan Perusahaan yang tidak melanggar Undang-Undang ketenagakerjaan. Perjanjian yang diadakan oleh satu beberapa serikat buruh yang terdaftar pada departemen pemburuhan dengan seseorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada

umumnya membuat syarat-syarat pemburuhan yang harus diperhatikan dalam suatu perjanjian kerja.¹⁴

Mengenai Waktu Kerja dan Libur Kerja itu telah diatur kedalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan Waktu Kerja. Menurut Pasal 85 ayat 2 yakni pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari hari Libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lainya berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi terhadap tujuan penelitian yang sedang di lakukan secara jelas untuk memudahkan mempermudah peneliti untuk melakukan observasi serta analisa dari hasil penelitian akan lebih terarah. Menurut Lexy J Moleong mengungkapkan tujuan dari suatu penelitian merupakan tindakan untuk membatasi studi secara efektif untuk menyaring suatu informasi.¹⁵ Penetapan area spesifik yang akan diteliti, penelitian ini dilakukan di CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung, Peneliti ini berfokus pada sistem Kerja Kpegawaaian baik dalam Jam Kerja Maupun Libur Pegawai. dalam penelitian ini peneliti ingin melihat dampak yang ditimbulkan dari adanya peraturan tengam hak majikan yang mempekerjakan pegawainya hingga melewati batas waktu yang telah dibuat oleh Undang-Undang ketenagakerjaan.

¹⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta : Djambatan, 1999), h. 75.

¹⁵ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, (Bandung : Pt. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 44.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Faradilla Penentu Waktu Kerja Dan Libur Kerja CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung ?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Mengenai Waktu kerja Dan Libur Kerja CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada suatu rumusan masalah di atas penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Peran dan kegunaan Penentu Waktu Kerja dan Libur Kerja pada CV. Niaga Bandar Lampung. Apabila tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka hal ini perlu dikaji lebih dalam lagi untuk memperoleh suatu pengetahuan mengenai perjanjian yang telah dibuat oleh pemilik suatu perusahaan tersebut.
2. Untuk mengetahui Analisis dalam Persepektif Hukum Islam dan Hukum Positif Penentu Waktu Kerja dan Libur Kerja pada CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung.

F. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, pengalaman dan Implementasi bagi akademis maupun seluruh kalangan dengan mengacu pada sumber teori yang ada terutama Hukum Perjanjian Positif Dan Hukum Perjanjian Islam pada umumnya dan khususnya mengenai Libur kerja dan waktu Kerja Pegawai yang bekerja disuatu Perusahaan.

- b. Dapat menjadi bahan Referensi untuk Penelitian pada masa yang akan datang dibidang Perjanjian antara kedua belah pihak berdasarkan Hukum Positif dan Islam.
2. Secara praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain pada umumnya selain itu juga untuk melengkapi syarat-syarat yang diperlukan untuk mencapai gelar S1 program studi *Ahwal-Syakhshiyah* pada Fakultas Syari'ah dan Hukum di Uin Raden Intan Lampung.
 - b. Memberikan sumbangsih yang aktif ataupun pasif khususnya tentang ilmu keperdataan umumnya sehingga berfungsi untuk mengetahui tentang tindakan majikan terhadap pegawainya terhadap perjanjian yang telah memiliki aturan tersendiri dan yang nantinya akan dikaitkan dengan Hukum Positif dan hukum Islam apakah ada ketidak sesuaian di dalam Peraturan-yang telah dibuat oleh suatu Perusahaan tersebut.

G. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu merupakan acuan terhadap penelitian selanjutnya, di mana penelitian tersebut dipergunakan untuk dilakukan komparasi (perbandingan) hasil penelitian sehingga kedepannya antara penelitian antara satu dengan yang lainnya tidak menimbulkan atau terindikasi tindakan plagiat, sebab tindakan seperti itu dapat menimbulkan suatu kondisi yang dapat membatalkan hasil penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan dalam sebuah penelitian diantaranya dapat disajikan di dalam tabel di bawah ini sebagai berikut:

1. Penelitian dari Dadang Komara, Udin Saripudin, Elan Jaelani, Lita Dewi Aprianti, (2019), (Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam) di mana variabel dan fokus penelitiannya ialah Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam dan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Sistem Kontrak Kerja dan Kesejahteraan Karyawan pada Cv. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa mengenai sistem kontrak kerja dan kesejahteraan karyawan pada Cv. Niaga *Gordyn* tidak berpedoman atau mengacu pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja ialah hilangnya harapan bagi karyawan yang sudah lama bekerja untuk mendapatkan tunjangan masa kerja dikarenakan perbedaan upah harian dan bulanan pada beban pekerjaan tidak sama sekali sesuai dengan hukum Islam. Dengan Persamaan serta perbedaan antara penelitian dari peneliti sendiri dengan penelitian yang dilakukan oleh Dadang Komara dan kawan-kawan:

Persamaan : Terletak pada pembahasan mengenai sistem kontrak kerja ditinjau dari hukum Islam dan hukum positif (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 serta metode penelitiannya dengan menggunakan komparatif dan metode berpikir deskriptif analitis.

Perbedaan : Di mana penelitian dari peneliti sendiri membahas sistem kontrak kerja pada CV. Niaga *Gordyn* terhadap kontrak kerja atas jatah libur dan waktu kerja di tinjau dari hukum Islam dan hukum Positif, sedangkan pembahasan yang dilakukan oleh Dadang Komara dan kawan-kawan sendiri

terdapat penambahan mengenai kesejahteraan terhadap karyawan pada Cv. Niaga Gordyn.

2. Penelitian dari Hidayatullah, 2017, *Outsourcing* dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), di mana variabel dan fokus penelitiannya ialah Untuk mengetahui tinjauan komparatif Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan mengenai *Outsourcing* dan Kontrak Kerja Buruh, sehingga dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa Terdapat perbedaan serta persamaannya diantara kedua hukum di mana persamaannya ialah tujuan, maksud dan pandangan bagi ketenagakerjaan secara umumnya akan tetapi mengenai perbedaannya ialah terhadap *outsourcing* kontrak kerjanya di mana dalam hukum Islam dikenal dengan *Ijarah* berbeda sehingga tidak merugikan bagi pihak pekerja ataupun pengusaha sedangkan di dalam UU No. 13 Tahun 2003 dengan sistem *Outsourcing* dapat menimbulkan dampak yang serius bagi kalangan buruh seperti hilangnya hak buruh, PHK sepihak hingga tidak jelasnya status buruh. Maka Persamaan serta perbedaan antara penelitian dari Hidayatullah dengan peneliti.

Persamaan : Terletak pada pembahasan mengenai sistem kontrak kerja ditinjau dari hukum Islam dan hukum positif (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menggunakan komparatif dan metode berpikir deskriptif analitis.

Perbedaan : Terletak pada pembahasan pokok di mana penulis meneliti atas jatah libur, waktu kerja dan upah berdasarkan hukum Islam dan Hukum Positif sedangkan penelitian dari Hidayatullah sendiri membahas mengenai

perbedaan dan persamaan atas kontrak Outsourcing dari hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2013.

3. Penelitian dari Dewi Anjani, 2019, Tinjau Hukum Islam Terhadap Perjanjian pada Cv. Niaga *Gordyn* di mana variabel dan fokus penelitiannya ialah Untuk mengetahui tinjauan hukum islam mengenai perjanjian kerja Cv. Niaga *Gordyn*, sehingga hasil dari penelitian dapat dikatakan bahwa Perjanjian kerja atau kontrak kerja Cv. Niaga *Gordyn* sudah sesuai dengan hukum Islam yang mana memiliki kesesuaian dengan rukun dan syarat dalam perjanjian kerja akan tetapi dalam praktiknya tidak memiliki kesesuaian dengan hukum Islam karena pengusaha menghapus kontrak kerja tersebut yang sudah disepakati tanpa diketahui pihak karyawan dan sistem upahnya tersebut dalam praktiknya tidak sesuai hal tersebut dikarenakan sistem *rolling* kerja yang tidak jelas mengakibatkan ketidakadilan dalam pemberian upah terhadap karyawan. Maka Persamaan serta perbedaan antara penelitian dari Dewi Anjani dengan peneliti.

Persamaan : Terletak pada perjanjian kerja yang hanya membahas dari disiplin ilmu hukum Islam serta jenis penelitian yaitu dengan metode berpikir analitis.

Perbedaan : Terletak pada pembahasan di mana peneliti membahas mengenai beberapa aspek mengenai perjanjian kontrak secara menyeluruh dan tanpa membahas dari disiplin ilmu hukum Positif, selain itu jenis penelitiannya memiliki perbedaan antara komparatif dan kualitatif.

H. Metode Penelitian

Metodologi merupakan yang pada hakikatnya memberikan pedoman atau tuntunan, tentang tentang cara seseorang peneliti dalam mempelajari, menganalisa, dan memahami tentang situasi yang akan dialaminya. Sebagaimana metodologi yang dimaksud oleh Robert Bogdab dan Steven J Taylor bahwa metodologi merupakan suatu langkah yang mempunyai proses dasar dan berprosedur melalui pendekatan suatu permasalahan dan kemudian langkah selanjutnya yaitu mencari suatu jawaban yang berhubungan dengan suatu permasalahan tersebut.¹⁶

1. Jenis dan sifat penelitian

a. Jenis Penelitian

Apabila jika dilihat dari penelitian ini yang dilihat berdasarkan jenisnya, yaitu penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan suatu data atau informasi dengan wawancara dan pendataan yang berkaitan dengan lapangan.¹⁷ Sehingga terkait dengan hal ini, penulis melakukan penelitian terhadap perspektif hukum positif dan hukum Islam mengenai judul penulis yaitu Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Penentu Waktu kerja dan Libur Kerja CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung).

b. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu dimana merupakan suatu penelitian untuk memberikan data seteliti mungkin Mengenai Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif Terhadap Penentu

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia, 1986), h. 6.

¹⁷ *Ibid.*, h. 54.

Waktu kerja dan Libur Kerja Pada CV. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung, yang dianalisis dengan menggunakan teori yang deduktif dan induktif. Sehingga dalam hal ini penulis akan menguraikan dan menggambarkan secara objektif.¹⁸

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan suatu objek yang diteliti.¹⁹ Sumber data yang langsung berkaitan dengan objek penelitian dengan wawancara dengan pihak terkait seperti karyawan yang bekerja disuatu perusahaan sehingga secara langsung memiliki ikatan perjanjian antara majikan dengan buruh yang bekerja sama untuk membangun perusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan-bahan yang digunakan untuk menjelaskan suatu penelitian dari bahan-bahan Hukum Primer.²⁰ Kemudian kaitannya dengan penelitian ini adalah upaya mencari data yang bersumber dari buku, jurnal, majalah, catatan, dokumen, naskah, kitab hukum, peraturan yang ada dan sebagainya yang berkenaan dengan judul dari penulis.²¹

¹⁸ Nasution, *Metode Research* (Jakarta : Bumi Angkasa, 1996), h. 143.

¹⁹ Muammad Pabunda Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 57.

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi III Cet. Ke-4*, (Jakarta : Rineka Cipta 1998), h. 114.

²¹ *Ibid.*, h. 147.

c. Data Tersier

Sumber Data Tersier ialah sumber yang kegunaanya untuk memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan-bahan data primer dan sekunder. Kemudian cara pencarian data-data ini dengan menggunakan data yang bersumber pada dari kamus, transkrip, daftar bacaan, katalog perpustakaan dan sebagainya yang berkenaan dengan judul dari penulis.²²

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menindaklanjuti dengan mengambil langkah, yakni dengan survey lapangan yang berkaitan dengan judul penelitian ini sehingga peneliti menggali dan menganalisa informasi yang didapatkan melalui penelitian lapangan antara lain :

a. Wawancara

Wawancara yaitu suatu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terhadap suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dengan orang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dengan salah satu pegawai yang bekerja pada Cv. Niaga *Gordyn* yang sudah bekerja pada Cv. Niaga *Gordyn* Bandar Lampung. Wawancara dilakukan guna menggali informasi secara langsung kepada pihak yang berkaitan seperti pegawai yang berkaitan dan melakukan wawancara individual dan wawancara terpimpin.²³

²² *Ibid.*, h. 129.

²³ Muhammad Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1988), h. 234.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu catatan atau karya seseorang tentang sesuatu dalam situasi sosial mencari data mengenai variabel berupa foto, catatan, buku, maupun berupa sejarah kehidupan dan sebagainya.²⁴

c. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik yang sama.²⁵ Jelas dan lengkap, objek atau nilai yang akan populasi dapat berupa orang, lembaga dan sebagainya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas Objek-Objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti diterapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. yang menjadi populasi ini adalah Cv. Niaga Bandar Lampung yaitu pegawai yang akan diteliti oleh peneliti yang terdiri dari keseluruhan 30 pegawai.

d. Sampel

Sampel adalah metode atau teknik yang dapat mewakili populasi, yaitu dengan menentukan anggota sampel dengan jenis *purposive sampling* yaitu penelitian yang dilakukan dengan beberapa daerah terkunci.²⁶ sehingga berdasarkan sampel yang akan diwawancarai yaitu 6 orang Pegawai serta Majikan yang bekerja pada CV. Niaga Gordyn tersebut.

4. Teknik Pengolah Data

²⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian (Kualitatif)*, (Jakarta : Kencana, 2014), h. 373.

²⁵ Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta : Pt Bumi Aksara, 2010), h. 53.

²⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mundur Maju, 1986), h. 148.

Dari data yang diperoleh seluruhnya kemudian bahan dalam penelitian ini diolah dan dianalisa dengan menggunakan suatu cara pengolahan data yang diantaranya sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan data (*editing*) dimana ini merupakan cara yang dilakukan oleh penulis untuk mengoreksi terkait dengan kelengkapan data yang sudah dikumpulkan, kevaliditasan data yang telah diperoleh tersebut dan relevansinya dari data-data yang diperoleh.
- b. Sistematis data merupakan cara yang ditempuh oleh penulis dalam menempatkan data yang berdasarkan pada kronologi masalah yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

5. Analisis Data

Dalam hal ini digunakan jenis penelitian kualitatif, menurut Bogdan Dan Taylor metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang yang dapat kita amati.²⁷ Penelitian ini diteliti secara Kualitatif dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang mengacu pada penelahaan sebagai atau pengujian yang sistematis mengenai dalam rangka keseluruhan reduksi data, sajian data yang penarikan kesimpulan atau verifikasi. Berdasarkan data yang diperoleh untuk menyusun dan menganalisa data yang terkumpul, maka penulis menggunakan metode Deskriptif Analisis. Deskriptif Analisis adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data-data yang disusun, dijelaskan serta Dianalisis dan Diinterpretasikan lalu kemudian Disimpulkan.²⁸

²⁷ Muhammad Nasir, *Metode Penelitian, Cet. Ke-2*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995, h. 408-415.

²⁸ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Raneka Cipta, 1992), h. 92.

I. Sistematika Pembahasan

Pada bagian ini dapat dipaparkan mengenai Sistematika Pembahasan, konsep serta pandangan yang berpengaruh untuk memberikan klarifikasi pada penelitian ini, sebab pemaparan tersebut merupakan kerelevansian untuk menjawab dari rumusan masalah, lantas teori yang dipergunakan dalam bab penelitian ini ialah :

BAB I membahas mengenai dari awal penegasan judul, latar belakang masalah dari penelitian ini, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Studi Pustaka, Metodologi Penelitian dan Sistematika Pembahasan

BAB II berisi mengenai landasan teori mengenai Perjanjian dalam Islam, Kontrak dalam Hukum Positif, Upah, Teori Masalah dan Perlindungan Kepentingan Majikan dan Pegawai

BAB III berisi mengenai Objek Penelitian yang meliputi Gambaran Umum CV. Niaga Gordyn serta penerapan kontrak kerja dan upaya perlindungan pegawai dan majikan pada CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung

BAB IV mengenai Analisa Data yang dihasilkan berupa menjawab mengenai Tinjauan Hukum Positif mengenai Kontrak Kerja Terhadap Jam Kerja, Waktu Libur, dan Upah pada CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung, serta Tinjauan Hukum Islam mengenai Kontrak Kerja Terhadap Jam Kerja, Waktu Libur, dan Upah pada CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung.

BAB V mengenai Kesimpulan dan Rekomendasi dari Penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Akad Dalam Hukum Islam

1. Definisi Akad

Istilah perikatan atau kontrak dalam hukum Islam disebut akad, yang berasal dari *al-Aqd* yang mengandung makna menyambung, mengikat atau dapat disebut juga dengan menghubungkan. Definisi kontrak atau perikatan menurut pendapat dari Syamsul Anwar merupakan pertemuan antara ijab dan kabul dengan pernyataan suatu kehendak dari kedua belah pihak guna melahirkan suatu akibat hukum.²⁹

Pengertian tersebut dapat memperlihatkan bahwa akad merupakan suatu keterkaitan atau pertemuan antara ijab dan kabul, dengan tindakan tersebut maka akan timbul akibat hukum atas kedua belah pihak dengan tujuan untuk melahirkan hukum akad secara terperinci dengan pemindahan pemilik atas suatu imbalan karena sudah melakukan suatu pekerjaan, persekutuan sehingga dapat mengikat antara kedua belah pihak yang terlibat.³⁰

Lantas istilah kontrak di dalam hukum Islam itu sendiri sangat tidak ada perbedaan dengan perjanjian karena keduanya identik yang mana dalam hal berkontrak kerja dalam implementasinya selalu dilakukan oleh perusahaan guna membuat suatu kesepakatan antara pengguna jasa dan pemberi jasa sehingga

²⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi Tentang Akad dalam Fiqh*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h. 68.

³⁰ *Ibid*, h. 70

dalam hal ini hukum Islam sendiri sudah memaparkan secara jelas mengenai sewa menyewa jasa sebagaimana di dalam akad *ijarah*.³¹

Titik tolak hukum perikatan di dalam hukum Islam sendiri karena terjadinya kepentingan dari ijab dan kabul pada setiap transaksi yang dilaksanakan sehingga hal tersebut sudah terjadi maka terjadilah kontrak, yang pada hakikatnya tidak lain dan tidak bukan karena guna memperoleh suatu manfaat yang dilakukan oleh kedua belah pihak di dalam sewa menyewa jasa, yang mana pihak perusahaan sendiri sangat membutuhkan jasa untuk menghasilkan produksi dan keuntungan sedangkan karyawan sendiri sangat membutuhkan upah guna kepentingan ekonomi di dalam kehidupan sehari-hari.³²

Lantas menurut Abdoeraoef mengemukakan bahwa terjadinya perikatan dapat dilalui dengan 3 tahap yaitu:

- a. *Al-Ahdu* ialah suatu pernyataan yang keluar dari mulut seseorang guna melakukan suatu tindakan sesuai dengan akad yang sudah diperbuat.
- b. *Akdu* ialah kedua belah pihak mengikatkan diri untuk mengeksekusi tindakan setelah melalui kedua proses sebelumnya.³³
- c. Persetujuan ialah pernyataan persetujuan dari pihak kedua (Pekerja) guna melakukan suatu tindakan sebagai reaksi terhadap pernyataan pihak pertama.

³¹ Dadang Komara, Udin Saripudin, Elan Jaelani, Lita Dewi Aprianti, Sistem Kontrak Kerja Karyawan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam, *al-Amwal*, Vol. 2, No. 1, (Agustus, 2019), h. 48.

³² Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2012), h. 58.

³³ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h. 47.

2. Dasar Hukum & Macam-Macam Akad Kerja

Berdasarkan dari ketentuan yang dapat dijadikan sumber bagi kepastian di dalam kontrak kerja, di mana sumber hukum kontrak kerja dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. *al-Qur'an*

Ulama fiqih berpendapat yang dapat dijadikan sebagai pijakan untuk perikatan atau kontrak kerja ialah sesuai dengan firman Allah SWT di dalam Surat Az-Zukruf Ayat 32:

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

*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.*³⁴

Asbabun nuzul dari surat ini ialah yang dimaksud rahmat ialah kenabian (kami telah telah menentukan antara mereka penghidupan dalam kehidupan dunia) maka dari itu kami jadikan sebagian dari mereka kaya dan sebagiannya miskin dengan tujuan agar di antara beberapa derajat tersebut saling melengkapi dan dapat dimaksud pekerja berupah.

b. *al-Hadits*

Sedangkan yang dapat dijadikan sebagai landasan hukum bagi kontrak kerja yang bersumber dari *al-Hadits* ialah :

³⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, h. 503

عَنْ أَبِي الْخَيْرِ عُمَرَ فَقَالَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَخْفَرَ مُسْلِمًا، فَعَلَيْهِ لَعْنَةُ اللَّهِ
وَالْمَلَائِكَةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ، لَا يُقْبَلُ مِنْهُ صَرْفٌ وَلَا عَدْلٌ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Barangsiapa yang tidak menepati janji seorang muslim, maka dia mendapat laknat Allah, malaikat, dan seluruh manusia. Tidak diterima darinya taubat dan tebusan. (H.R. Bukhari, No. 1870).³⁵

Maksud dari hadits di atas ialah Islam mewajibkan bagi setiap umatnya untuk menepati janji dan jika kita melanggar janji tersebut maka Allah akan melaknatnya yang berakibat taubatnya tidak akan diterima

Serta tertuang dalam hadits Abu Daud yang berbunyi:

عَنْ أَبِي الْخَيْرِ عُمَرَ فَقَالَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ (رَوَاهُ
الْأَبَدُودُ).

Kaum muslimin wajib mematuhi perjanjian yang telah mereka sepakati. (HR. Abu Daud No. 3594).³⁶

Sedangkan berdasarkan pada ketentuan mengenai macam-macam kontrak kerja jika dilihat dari segi objeknya dapat dibagi menjadi dua objek yaitu diantaranya perikatan yang menimbulkan suatu kemanfaatan dan perikatan kerja yang menimbulkan suatu kegiatan untuk dikerjakan, lantas pemaparannya dapat dituangkan sebagai berikut³⁷:

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat ialah seperti halnya melakukan tindakan sewa menyewa barang atau jasa yang menimbulkan suatu kemanfaatan tanpa dilakukannya suatu tindakan pekerjaan.

³⁵ Muhamamd Fuad Abdul Baqi, *Kumpulan Hadits Shahih Bukhari & Muslim* (Jakarta: Insan Kamil, 2011), h. 156.

³⁶ Muhammad Nashirudin Al-Bani, *Shahih Sunan Abu Daud*, (Jakarta: Azzam Tebal, 2010), h. 224.

³⁷ M. Ali Hasan, *Fiqh Muamalah Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 236

2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakann seseorang guna melakukan suatu tindakan pekerjaan lantas *Ijarah* seperti ini hanya dapat dilakukan dengan sekelompok pekerja seperti buruh dan lain sebagainya. Akan tetapi yang bersifat individu juga dapat melakukannya seperti pembantu, guru ngaji dan lainnya.³⁸

Dari pemaparan diatas mengenai dasar hukum dan jenis kontrak kerja sudah dapat diambil kesimpulan bahwa sudah jelas landasan hukum bagi tindakan melakukan kontrak kerja dan dengan berbagai jenis kontrak kerja dengan tujuan agar dapat lebih memahami makna dan hakikat kontrak kerja di dalam hukum Islam.

3. Syarat-syarat Akad Kerja

Mazhab hanafi mengatakan bahwa yang dapat pendapat mengenai rukun atau syarat *ijarah* (perikatan) yang dijadikan syarat dan rukun *ijarah* (Kontrak Kerja) hanyalah satu aspek yaitu Ijab dan kabul. Akan tetapi di lain hal ulama lainnya berbeda mana dapat dijadikan dan dibagi menjadi 4 yaitu dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Orang yang berakal, maksudnya ialah dalam hal tindakan perikatan kerja guna dapat berjalan lancar dan tidak terdapat hambatan maka syaratnya ialah harus orang yang memiliki akal sehat dalam melakukan tindakan kontrak kerja tersebut.
- b. Sewa, dalam hal ini ketika sudah melakukan tindakan akad dengan orang yang memiliki akal, dan denga sudah terpenuhnya kewajiban pekerja maka

³⁸ *Ibid*, h. 219

selanjutnya ialah di mana pemberi kerja menjalankan kewajibannya seperti pemberian kompensasi dan hak-hak lainnya yang berhubungan dengan pekerja.

- c. Manfaat di dalam syarat kontrak kerja ialah didasarkan pada timbulnya suatu kemaslahatan bagi kedua belah pihak dengan dilandaskan pada ketentuan-ketentuan yang sudah diperjanjikan sebelumnya.
- d. Ijab & Kabul, maksud dari tindakan ijab dan kabul sendiri ialah bahwa setiap tindakan perikatan dilakukan guna mendapat kepastian untuk mengeksekusi atas perikatan kerja yang sudah diperjanjikan di awal.

Lantas dari keempat syarat tersebut sudah jelas syarat agar sahnya dan berlakunya kontrak kerja yang mana menurut jumhur ulama bukanlah hanya sebatas rukun akan tetapi termasuk pada syaratnya sahnya melakukan suatu kontrak apapun itu termasuk kontrak kerja, lantas dengan memenuhi keempat kriteria itu kontrak kerja sudah dianggap sah.³⁹

4. Berakhirnya Akad Kerja

Secara hakikatnya *Ijarah* sendiri merupakan suatu akad yang lazim yang mana bagi salah satu pihak tidak mempunyai hak *fasakh* karena *Ijarah* sendiri merupakan akan pertukaran terkecuali jika didapati hal-hal yang menjadi alasan seperti di bawah ini.

Bahwa *Ijarah* menjadi *Fasakh* jika terjadinya kematian dari salah satu yang melakukan tindakan akad sedangkan yang diakadkan dalam kondisi selamat. Lantas jika adanya ahli waris apakah bertindak sebagai *Mu'ajir* atau *Musta'jir*. Lain hal dengan mazhab Hanafi dan mazhab Az-Zahiriyah Syafi'i bahwa tidak menjadi *fasakh* dengan dijualkannya barang/objek akad. Kaitannya dengan

³⁹ *Ibid*, h 231-233.

tindakan kontrak kerja di sini jika yang menerima pekerjaan meninggal dapat dialihkan kepada ahli warisnya hingga masa kontrak kerja atau kewajibannya sudah dilaksanakan sesuai dengan yang diperjanjikan di awal.⁴⁰

Lantas dapat dikatakan bahwa ijarah dapat batal (*fasakh*) dengan ketentuan sebagai berikut⁴¹:

- a. Terjadinya aib jika di dalam kontrak kerja terjadinya aib bagi suatu pekerjaan tersebut yang mana bisa saja bertentangan dengan syarat dan ketentuan di dalam akad yang sudah diperjanjikan ketika kontrak kerja diberlangsungkan.
- b. Rusaknya objek yang diakadkan, jika dilihat berdasarkan kontrak kerja yang dapat membatalkan ialah terjadinya kerusakan atau tidak terenuhinya kewajiban yang harus wajib dilakukan oleh para pihak yang terlibat dengan hal itu *ijarah* dapat berakhir.
- c. Terpenuhinya manfaat, di dalam kontrak kerja dalam hal ini manfaat dari kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja sama serta sudah terpenuhinya manfaat dari tindakan perikatan kerja tersebut, bagi pekerja sudah terpenuhi manfaat yaitu upah dan hak lainnya sedangkan pemberi kerja terpenuhinya manfaat ialah dengan terpenuhinya hasil produksi dan keuntungan atas hak-hak pemberi kerja.
- d. Terjadinya kejadian di luar hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya musibah terhadap pekerja ataupun pemberi kerja seperti meninggal dengan beberapa syarat dan bangkrut, maka dari sini ikatan kontrak kerja dapat terjadinya ketidakcocokan (*fasakh*).

⁴⁰ Sabiq, Fiqh Sunnah, *Jus III Darul Fikr LitabbiWan Nasr*, (Beirut: al-Hajr, 1997), h. 33-34.

⁴¹ *Ibid*, h. 38.

5. Hak & Kewajiban Majikan dan Pegawai

Setelah perjanjian kerja sudah disepakati maka timbullah hubungan kerja antara *ajir* dan *musta'jir* yaitu timbulnya hubungan antara hak dan kewajiban. Lantas dengan hal itu yang dapat dijadikan pemenuhan hak bagi pekerja dan pemenuhan kewajiban bagi pemberi kerja menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir yaitu⁴² :

a. Hak memperoleh suatu pekerjaan yang layak

Hakikatnya bekerja merupakan suatu hal yang wajib bagi setiap orang akan tetapi terkadang mengeai kapasitas pekerjaan seperti yang terjadi pada masa lampau pemberi kerja sewenang-wenang memberikan pekerjaan kepada pekerja dengan tidak mempertimbangkan dan melihat kondisi yang dikapasitasi oleh pekerja dengan ketentuan ini dapat diperinci yaitu dengan adanya cuti libur dan batas waktu kerja tujuan tersebut tidak lain dengan tujuan guna menjaga kondisi dari pekerja dan menjaga kapaistas dalam bekerja sehingga disini ketika tidak terjadinya pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak banyak terjadi kesenjangan, dengan adanya hak tersebut bagi pekerja maka pemberi kerja wajib memenuhi kewajibannya dengan memberikan pekerjaan yang layak sesuai kapasitas kerja yang sudah ditentukan.

b. Hak atas upah yang sudah diperjanjikan

Bagi *ajir* hak atas upah sendiri ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri guna melakukan pekerjaan dalam waktu yang sudah

⁴² Muhammad Syafi Antonio, *Studi Pendalaman al-Qur'an*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2001), h. 118.

ditentukan dan dari sini upah yang didapatinya nanti setelah selesai melakukan suatu tindakan pekerjaan.

Pada dasarnya juga dilain hal dapat diberikan ketika berbarengan dengan tindakan pekerjaan sebagaimana dengan tindakan jual beli, maka dapat disimpulkan bahwa upah dapat diberikan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Tindakan ini sesuai dengan hadits nabi :

عَنْ أَبِي الْحَيْرِ عُمَرَ فَقَالَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

Barang siapa yang telah memperkerjakan seseorang maka haruslah diberikan upahnya.(HR. Abdul Razaq)⁴³

Selain itu aturan mengenai kaidahnya di dalam Islam didasarkan pada hitungan kerjanya tanpa adanya pihak yang dirugikan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ana'am [6] Ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٣٢﴾

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁴⁴

- c. Hak untuk diperlakukan secara baik/ jaminan atas suatu bahaya yang akan dialami ialah hak mengenai hal ini berlaku dalam hal bahaya yang dialami pekerja bukan atas kesalahan pekerja sendiri dalam hal ini ialah dasar

⁴³ Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Mughirah bin Bukhari Abu Abdullah, *al Jami' al-Musnad al-Shaheh al-Mukhatshor min umuri Rasulullah SAW Ayyam* (Beirut: Dar Thuq al-Najjah, 1987), h. 577.

kekhilafan, sedangkan jaminan bahaya ini dapat diperoleh dari perusahaan manapun yang sistemnya diambil dari jaminan sosial atau tabungan dari pekerja sendiri. Seperti dalam buku Dr. Ali Gharisah yang berjudul “Kehormatan dan penghormatan. Hak ini juga termasuk memulihkan diri dari akan bahaya yang timbul dari suatu pekerjaan,⁴⁵ sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur’an Surat At-Taubah [9] Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴⁶

Megenai hak yang wajib diperoleh pekerja, selain itu mengenai kontrak kerja di samping pemenuhan hak pekerja harus ada juga pemenuhan kewajiban dari pekerja sendiri antara lain⁴⁷:

1. Pekerja wajib mengerjakan pekerjaannya sendiri sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati, dengan ketentuan yang sudah diperbuat maka tidak boleh menyerahkannya kepada orang lain sebab perjanjian ditujukan pada prestasi sendiri dari yang menerima pekerjaan terkecuali atas peraturan lain yang sudah disepakati.

⁴⁵ Ali Gharisah, *Hurumat La Huquq*, (Yogyakarta: Pustaka al-Kautsar, 1990), h. 103.

⁴⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemah ...*, h. 11

⁴⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman,*, h. 192.

2. Pekerja wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu dan tempat yang telah ditentukan terutama menyangkut manfaat dari pemberi kerja.
3. Pekerja harus bekerja dengan tekun, cermat dan teliti, dengan itu diwajibkan untuk selalu melakukan tindakan pekerjaan semaksimal mungkin.
4. Pekerja memiliki kewajiban untuk selalu menjaga baik barang dalam pekerjaan yang sudah dipercayakan
5. Pekerja memiliki kewajiban untuk mengganti barang pekerjaan jika mengalami kerusakan atas tindakan pekerja itu sendiri.

Sedangkan bagi hak majikan sendiri ialah keuntungan dimana keuntungan itu sendiri ialah keuntungan dari kerjakan (karyawan) yang sedang bekerja keras terhadap pekerjanya yang dapat berupa materil dan non materil. Sehingga hak dari majikan sendiri dapat disimpulkan ialah hak untuk memperoleh hasil dari upaya dan tenaga pekerjanya yaitu berupa keuntungan. Akan tetapi disamping itu harus diimbangi juga dengan kewajiban dari majikannya, dimana kewajiban dari majikan sendiri ialah⁴⁸:

- a. Membayar upah para pekerjanya
- b. Bertanggung jawab secara penuh atas keselamatan dan kehormatan para pekerjanya
- c. Seorang majikan wajib bersikap lemah lembut.
- d. Majikan mempunyai kewajiban untuk meringankan beban pekerja dengan tidak memaksakan kehendaknya dalam menentukan jenis tugas.⁴⁹

⁴⁸ Maslachah, *Studi Komparatif Mengenai Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif*, Skripsi, (Surabaya: UIN Sunan Ampel, 1994), h. 35-37.

⁴⁹ *Ibid*, h. 45.

B. Akad Dalam Hukum Positif

1. Definisi Akad

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan suatu terjemahan berdasarkan bahasa Inggris yaitu *contract law*. Berdasarkan bahasa Belanda disebut sebagai *Overeenscomsrecht*, sehingga jika mengutip pendapat dari Salim HS bahwa kontrak sendiri ialah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain untuk melaksanakan suatu tindakan.⁵⁰

Sedangkan berdasarkan KBBI sendiri kontrak ialah sesuatu yang berkenaan dengan sewa menyewa dengan dasar perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam waktu tertentu mengenai perjanjian, perdagangan. Selain itu kontrak kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan ataupun tulisan baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang mencakup hak dan kewajiban, sehingga biasanya di dalam kontrak kerja secara jelas bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan kebijakan dari perusahaan sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang sedang berlaku di Indonesia.⁵¹

Perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja bersama dan perjanjian perusahaan dengan sifatnya bersifat privat dan publik. Yang mana kalau bersifat privat mengandung makna bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan orang dengan orang atau badan hukum. Namun jika melihat dari segi publik ialah di mana negara mencampuri urusan hubungan kerja dengan pembuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa guna melindungi tenaga kerja dalam membebasi hubungan kebebasan berkontrak yang mana hubungannya diantara kedua belah pihak mengandung hak dan kewajiban buruh terhadap majikan serta hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.⁵²

Wiwoho menyebutkan bahwa kontrak kerja sendiri ialah suatu ikatan antara orang perorang pada satu pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.⁵³ Lain halnya dengan Husni menyatakan bahwa kontrak kerja sendiri ialah pihak pertama mengikatkan

⁵⁰ Salim HS, *Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h. 57.

⁵¹ *Ibid*, h. 62

⁵² Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2007), h. 55.

⁵³ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 2003), h. 9

diri kepada pihak lain guna menghasilkan upah dan pihak kedua menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pihak pertama tersebut sesuai dengan kesepakatan.⁵⁴

Dari pemaparan mengenai definisi kontrak kerja sendiri maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kontrak kerja merupakan suatu ikatan dari pihak pertama sebagai tenaga kerja dan pihak kedua sebagai pengusaha atau majikan yang mana kedua belah pihak sepakat mengikatkan diri untuk melakukan suatu tindakan, di mana pihak pertama melakukan suatu pekerjaan sedangkan pihak kedua melakukan tindakan memberi prestasi berupa upah kepada pihak pertama.

2. Dasar Hukum & Macam;Macam Akad Kerja

Indonesia sebagai negara hukum menjamin selalu kepastian kehidupan bagi setiap warga negara, seperti halnya mengenai pekerjaan, sehingga banyak sekali peraturan yang mengatur mengenai kepastian ini diantaranya:

a. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945

Undang-undang dasar (UUD) sebagai pijakan setiap produk hukum yang akan dibuat sudah semestinya mengatur mengenai kepentingan yang universal terhadap pekerjaan. Sehingga di dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 mengemukakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan pijakan Pasal di atas di dalam UUD 1945 sudah jelas terpampang negara menjamin tenaga kerja sehingga berdasarkan konstitusi ini menjadi salah satu dasar bagi perlindungan tenaga kerja.⁵⁵

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 51.

⁵⁵ Pasal 27 Ayat 2 *Undang-undang Dasar 1945*(UUD 1945).

b. Undang-undang nomor 13 tahun 2003

Selain dari ketentuan Pasal 27 UUD 1945 terdapat juga urutan perundangan yang mengatur mengenai jaminan bagi tenaga kerja yaitu tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dalam Undang-Undang ini mengatur setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun masyarakat setiap tenaga kerja berhak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh tahapan yang layak di dalam negeri.⁵⁶

Sedangkan mengenai jenis-jenis kontrak kerja sendiri dapat penulis paparkan bahwa prinsipnya kontrak kerja dibuat secara tulisan atau tertulis, akan tetapi jika melihat pada kondisi masyarakat yang begitu beragam dilakukan kontrak secara lisan ketentuannya sudah diatur dalam Pasal 51 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Kontrak kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Kontrak kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dan dilaksanakan.
3. sesuai dengan ketentuan Peraturan-Perundangan yang sedang berlaku akan tetapi secara praktiknya kontrak kerja dilakukan dengan cara tertulis dengan dilakukan tindakan tersebut tidak lain dan tidak bukan karena agar terjaminnya hak bagi pekerja dan majikan. Yang mana mengenai format dari jenis kontrak kerja tertulis sekurang-kurangnya mencakup :
 - a) Nama, alamat perusahaan dan jenis perusahaan
 - b) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat tenaga kerja
 - c) Jabatan atau jenis pekerjaan

⁵⁶ Pasal 1 Ayat 2, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

- d) Tempat pekerjaan
- e) Upah
- f) Hak dan kewajiban
- g) Jangka waktu pekerjaan
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i) Tanda tangan.

Sehingga pemaparan di atas sudah jelas berbagai jenis kontrak kerja beserta dengan format penulisan kontrak kerja yang sifatnya tertulis.⁵⁷

3. Syarat-syarat Akad Kerja

Perjanjian kerja sendiri haruslah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian seperti halnya yang diatur dalam Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan bahwa perjanjian atau kontrak kerja dibuat atas dasar:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang begitu lazim disebut sebagai kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju mengenai suatu perjanjian yang sudah dibuat, sehingga apa yang dikehendaki pihak yang satu maka harus dikehendaki juga oleh pihak yang lainnya. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan sedangkan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan hal lain tidak ada unsurnya penipuan dalam kesepakatan dari kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan suatu tindakan hukum

⁵⁷ Gunawan Widjaja, Hal-hal Prinsip dalam Pembuatan Kontrak Kerja yang Sering Terlupakan dan Beserta Akibatnya, *Ilmu Hukum Bisnis*, Vol. 2, No. 2, (Februari, 2018), h. 52.

Maksud dari ketentuan ini ialah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian yang mana seseorang cakap membuat perjanjian jika sudah memasuki umur dengan minimal 18 tahun hal ini juga sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat 26 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun hingga 15 tahun guna melakukan pekerjaan ringan selama tidak mengganggu pertumbuhan fisik, mental dan sosial dan seseorang tersebut dikatakan cakap jika seseorang tersebut tidak sedang di bawah pengampuan.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan maksudnya ialah pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundangan yang berlaku.⁵⁸

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang memiliki makna bahwa harus dipenuhi semua nya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian atau kontrak kerja tersebut sah. Syarat kemauan membuat perjanjian diantara kedua belah pihak pada dasarnya bersifat subjektif, sedangkan bersifat objektif karena menyangkut mengenai sahnya karena adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan harus halal karena menyangkut objek perjanjian itu sendiri, sehingga jika kedua nya tidak terpenuhi atas subjektif dan objektif maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

⁵⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia,*, h. 64.

4. Berakhirnya Akad Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya kontrak kerja pada umumnya sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 berdasarkan ketentuan pasal 61 yang mana berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan dari pengadilan sebagai otoritas berwenang atau putusan lembaga penyelesaian industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan dan kejadian tertentu yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja atau kontrak kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain itu di dalam ketentuan dari Pasal 62 UU NO. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan berakhirnya hubungan kerja bukan bukan karena ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat 1, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai waktu batas berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁵⁹

5. Hak & Kewajiban Majikan dan Pegawai

Setiap suatu ikatan yang berkaitan mengenai kontrak atau perjanjian dapat dipastikan kandungan isi nya terdapat sebuah hak dan kewajiban yang mengikat antara kedua belah pihak yang mengikatkan diri. Tentunya dari timbulnya hak dan kewajiban tersebut akan menciptakan rasa keadilan dan kepastian hukum bagi kedua pihak yang terikat. Begitu juga hal nya dengan kaitannya kontrak kerja, di

⁵⁹ *Ibid*, h. 73.

mana terdapat hak dan kewajiban yang melekat antara pekerja dan pengusaha, berkaitan dengan hak pekerja, maka dapat dipaparkan beberapa hak yang melekat pada diri pekerja sebagai berikut:

a. Hak atas pekerjaan

Hak ini merupakan salah satu hak asasi manusia yang sudah tercantum di dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “*tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*”.

b. Hak atas upah

Mengenai hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan tindakan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha atau kepada suatu perusahaan, sehingga dari sini dapat dituntut oleh pekerja dengan alasan aturan hukum yang tertuang di dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003. Sehingga landasan ini lah yang dijadikan pekerja untuk menuntut hak nya yaitu berupa upah.

1. Hak untuk dapat berserikat dan berkumpul

Hak dari untuk berserikat sendiri bagi pekerja merupakan suatu hak yang memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja maka itu harus diakui haknya untuk dapat berserikat dan berkumpul dengan tujuan untuk memperjuangkan keadilan dan menuntut haknya.

2. Hak atas perlindungan dan keselamatan kesehatan kerja.

3. Hak mengenai keselamatan bagi pekerja hak ini sangat diperlukan guna kepastian diri dan kehormatannya karena dengan melakukan pekerjaan di samping itu pasti akan terdapat suatu resiko bagi pekerjaan tersebut, dengan

dasar ini lah diperlukan menuntut hak atas keselamatan dan kesehatan kerja.⁶⁰

4. Hak atas perlindungan jam kerja dan hari libur/cuti

Hak ini merupakan suatu tuntutan pekerja yang mana jam kerja sendiri bagi pekerja sangatlah penting guna menjaga kesehatan para pekerja ketika melakukan pekerjaan esok hari, mengenai hal ini sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan dengan jam kerja normal nya ialah 40 jam dalam seminggu dalam hitungan 6 hari dalam seminggu atau 9 jam dalam satu hari, jika melebihi jam normal maka hitungannya disebut sebagai jam lembur dan akan diikuti dengan adanya penambahan upah dari hasil kerja lembur tersebut. Sedangkan mengenai cuti di dalam Pasal 79 sudah dijelaskan bahwa istirahat mingguan diberikan 1 hari libur terhitung dalam 6 hari dalam 1 minggu atau 2 hari libur kerja terhitung 5 hari kerja dalam seminggu. Dan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari setelah pekerja melakukan pekerjaan selama 12 bulan secara terus menerus.lain halnya dengan perlindungan cuti bagi pekerja atau buruh perempuan di mana diberikan waktu 14 bulan baik sebelum dan sesudah melahirkan.⁶¹

Sedangkan kewajiban pekerja yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kewajiban menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya pada perikatan kerja yang sudah ditentukan oleh perjanjian antara pekerja dan perusahaan, menjaga ketertiban produksi, mengembangkan keterampilan dna keahliannya serta ikut memajukan perusahaan. (Pasal 126 ayat 1).

⁶⁰ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), h. 12.

⁶¹ Pasal 77-82, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

- b. Mempunyai kewajiban menjalankan ketentuan sesuai dengan perjanjian kerja sama. (Pasal 126 ayat 2).
- c. Mempunyai hak untuk mengganti kerugian dan denda jika melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik sengaja ataupun kelalaian.⁶²

Selain mengenai hak dan kewajiban dari pekerja, dapat dipaparkan juga mengenai apa saja hak dan kewajiban dari pengusaha/perusahaan itu sendiri, tujuan tersebut guna melindungi bagi pengusaha, sehingga hak dan kewajiban tersebut antara lain:

1. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang sudah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama atau kesepakatan khusus antara mereka pekerja maupun pengusaha.
2. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.⁶³ Sedangkan kewajiban dari perusahaan atau pengusaha/majikan sendiri ialah sebagai berikut:
 - a. Memiliki kewajiban untuk membayarkan upahnya dan juga upah lembur terkecuali ditentukan oleh peraturan atau perjanjian kerja
 - b. Memeriksa dan memperhatikan kondisi kesehatan badan kondisi tenaga kerja nya
 - c. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja mengenai kondisi dan bahaya di tempat kerja, alat perlengkapan dan lainnya.
 - d. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja

⁶² Diakses pada laman www.bantuanhukumdanham.online/2020/03/hak-kewajiban-dalam-uu-ketenagakerjaan.html?m=1, pada hari Kamis, 07 Oktober 2020, Pukul 6:10 WIB.

⁶³ Diakses pada laman <https://ejournal.unsrat.ac.id/hakdankewajibanperusahaan.com>, pada hari Kamis, 07 Oktober 2020, Pukul 06:13, WIB.

- e. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi kepada lembaga berwenang.⁶⁴

Dengan penjelasan mengenai hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha sendiri sesuai apa yang sudah dipaparkan maka, ketentuan mengenai hal tersebut sudah final, sehingga kedua belah pihak diwajibkan dan mewajibkan untuk menuntut dan menjalankan hak serta kewajiban mereka, tanpa adanya pengecualian, agar kepentingan kedua belah pihak dapat terjamin dengan adanya kepastian dari dilakukannya ikatan/kontrak kerja.

C. *Ujrah*

1. Pengertian *Ujrah*

Ujrah secara bahasa diambil dari bahasa *al-Ajru* yang memiliki makna *al-Wadhu* (Imbalan), sehingga sendiri merupakan satu dari tiga rukun *Ijarah*. Sehingga menurut Idris Ahmad, *Ujrah* merupakan suatu pengambilan manfaat tenaga orang lain dengan memberi ganti berdasarkan syarat-syarat yang sudah ditentukan. Sedangkan jika ditelisik pendapat dari Nurimansyah *Ujrah* atau upah sendiri merupakan segala macam bentuk penghasilan yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu dan di dalam suatu kegiatan ekonomi.⁶⁵

Berdasarkan konsep pendefinisian di atas konsep upah sendiri pada hakikatnya ditimbulkan dari ikatan *ijarah* yaitu memiliki makna suatu pengambilan manfaat terhadap jasa dari seseorang yang direkrut tenaga nya dari orang yang memakai jasa tersebut. Dan disertai dengan adanya kompensasi terhadap tenaga kerja. Lantas kompensasi sendiri mempunyai

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Zainal Asiki, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), h. 68.

makna yang berarti upah. Dari keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Ujrah* merupakan imbalan atau balasan dari manfaat *Ijarah* yang dinikmati.⁶⁶

Dalam Islam, upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan. Hal tersebut bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas pekerjaannya. Adapun perintah adil, termasuk dalam pengupahan telah dijelaskan oleh Allah dalam firmanNya, (Q.S. An-Nahl ayat 90).

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

*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.*⁶⁷

2. Dasar Hukum *Ujrah*

Setiap dari suatu tindakan pada hakikatnya pasti memiliki dasar pijakan atau dasar hukumnya, hal itu tidak lain agar tindakan tersebut tidaklah dilarang oleh kaidah yang dianut, begitu halnya dengan upah, maka berdasarkan data yang didapat dasar hukum upah (*Ujrah*) ialah :

a. *Al-Qur'an* yang dituangkan di dalam surat *al-Qashash* ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

⁶⁶ *Ibid*, h. 69.

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, h. 128

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."⁶⁸

b. Al-Hadits

Diriwayatkan dari Umar Radiallahuan bahwasannya Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ أَبِي عُمَرَ فَقَالَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ

أُجْرَتُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

Barang siapa yang telah memperkerjakan seseorang maka haruslah diberikan upahnya. (HR. Abdul Razaq)⁶⁹

c. Undang-Undang

Mengenai upah sendiri di dalam pembahasan hukum positif yaitu yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan sudah diatur mengenai upah itu sendiri hingga upah lembur dan hasil THR (tunjangan hari raya) dan selain itu di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diatur juga di dalam perjanjian atau kontrak kerja sendiri yang sudah dibuat oleh masing-masing pihak antara pekerja dan pengusaha sendiri sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati.

⁶⁸ *Ibid.*, h. 92

⁶⁹ Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Mughirah bin Bukhari Abu Abdullah, *al Jami' al-Musnad al-Shaheh al-Mukhatshor min umuri Rasulullah SAW Ayyam* (Beirut: Dar Thuq al-Najjah, 1987), h. 577.

3. Rukun *Ujrah* dan Syarat-Syarat

Berdasarkan dari jumhur ulama, *Ujrah* sendiri terdapat empat karakter yaitu⁷⁰ :

- a. Adanya orang yang berakad (Akad) Dalam hal ini mu'jir dan musta'jir. Mu'jir ialah pihak yang memberikan upah dan yang menyewakan. Musta'jir ialah pihak yang menerima upah untuk melakukan suatu pekerjaan
- b. Ijab dan qabul (*Shighat*) yaitu pernyataan ijab dan qabul diantara para pihak yang berakad, Imbalan atau upah.
- c. *Ujrah* yaitu Upah sebagai bentuk kompensasi dari pekerjaan yang telah dilakukan
- d. Adanya manfaat yang diperbolehkan oleh syara' dari pekerjaan yang dilakukan

Sedangkan mengenai Syarat-Syarat *Ujrah* itu sendiri terdiri atas 5 Syarat *Ujrah* yakni :

- a. Orang yang berakad disyaratkan harus baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta) dan mencapai kata sepakat.
- b. Imbalan yang diberikan, bukan berupa manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan. Contoh, imbalan sewa rumah dengan sewa rumah, upah mengerjakan sawah dengan mengerjakan sawah. Menurut ulama Hanafiyah, syarat seperti ini bisa menimbulkan riba Nasi'ah.

⁷⁰ *Ibid* ., 27

- c. Imbalan tersebut harus berupa harta atau sesuatu yang berharga dan dapat dihargai dengan uang. Jika berbentuk barang, maka barang tersebut harus berupa barang yang dapat diperjual belikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan syara'.
- d. Besaran upah merujuk pada kesepakatan kedua pihak yang berakad.
- e. Upah didapat dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya.

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah adalah perkara yang diperbolehkan menurut syarat.

4. Macam-Macam *Ujrah*

Islam menggolongkan upah pada hakikatnya menjadi 2 klasifikasi yaitu diantaranya:

- a. *Ajrun Musamma* (Upah yang disebutkan) Jenis upah ini ialah upah yang telah disebutkan ketika awal-awal transaksi dengan suatu ketentuan atau syarat yaitu ketika telah disebutkan maka harus disertai dengan adanya suatu kerelaan antara kedua belah pihak, baik penerima jasa ataupun pemberi jasa.
- b. *Ajrun Misli* (Upah Sepadan) Ketentuan mengenai upah ini pada dasarnya ialah upah yang nominalnya sepadan pada pekerjaannya yakni jika besar kompensasi yang telah diberikan dari perusahaan kepada pegawainya begitu sesuai juga dengan besaran dari upah pada umumnya atau secara universal.

D. Perlindungan Kepentingan Majikan dan Pegawai dalam Kontrak Kerja

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang berguna untuk menjaga dan mempertahankan kehidupan, sebab dengan adanya efek dari pekerjaan yang dilakukan tersebut akan menimbulkan manfaat pada diri kita sendiri, sehingga mengenai suatu ketentuan perangkat yang ada dalam melakukan suatu pekerjaan yang mana bekerja tersebut melibatkan antara kedua belah pihak, di mana pihak yang terlibat ialah pemberikan kerja (majikan) serta penerima kerja (karyawan).

Mengenai ketentuan tersebut untuk menghindari adanya tindakan ilegal yang dapat menimbulkan kerugian kedua belah pihak baik dari pihak pemberi kerja selaku majikan maupun penerima kerja selaku karyawan, maka dilakukan perlindungan, yang mana perlindungan tersebut dapat berupa berbagai macam bentuk, namun berdasarkan ketentuan yang ada bentuk perlindungan bagi tenaga kerja maupun majikan dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Waktu Kerja

Pihak perusahaan atau pengusaha sendiri diwajibkan memenuhi ketentuan jam kerja bagi para pekerja yang sudah ditentukan sendiri oleh Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 77 di mana ketentuannya ialah 7/8 jam sehari serta terhitung dalam jangka seminggu ialah 40 jam baik itu dalam seminggu terhitung 5 atau 6 hari kerja. Selain itu terdapat waktu kerja atas jatah liburnya dengan ketentuan dari 1 hari libur kerja selama seminggu bekerja. Jika waktu kerja tersebut melebihi waktu bekerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang maka ketentuannya masuk ke dalam jam kerja lembur sehingga pekerja dapat menuntut upah dari kerja lembur tersebut. Akan tetapi dalam

kontrak kerja sendiri bila melebihi dari ketentuan peraturan perundang-undangan maka harus ada persetujuan dari pihak penerima kerja.

Mengenai waktu kerja sendiri dalam pengaturannya atas mulai dan berakhirnya harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan dari para pihak, di mana peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam pasal 108 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dapat berlaku ketika sudah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Disnaker) dan diatur dalam keputusan menteri (Kepmenakertrans) berdasarkan nomor 233 mengenai jenis dan sifat yang diasjikan secara berkala pada Pasal 3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung secara terus menerus atau dapat melebihi batas waktu kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang adalah⁷¹:

Tabel 1
Peraturan Jam Kerja Kepmenakertrans No. 233 Pasal 3 ayat (1)

No.	Pekerjaan	Peraturan Jam Kerja
1	Bidang pelayanan jasa kesehatan	Tidak berlaku ketentuan waktu kerja selama 40 jam/minggu atau 7-8 jam perhari (sesuai dengan pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003)
2	Bidang pelayanan jasa transportasi	
3	Bidang jasa perbaikan alat transportasi	
4	Bidang usaha pariwisata	
5	Bidang jasa pos dan telekomunikasi	
6	Bidang peneydiaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM) dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi	

⁷¹ Profil Perusahaan Cv. Niaga, Jl. Antasari, Bandar Lampung.

7	Usaha swalayan, pusat perbelanjaan dan sejenisnya	
8	Bidang media massa	
9	Bidang pengamanan	
10	Lembaga konservasi	
11	Pekerjaan-pekerjaan yang jika dihentikan akan mengganggu proses produksi	

Sumber: Data Sekunder yang dikelola, 2018.

Ketentuan dari Tabel di atas merupakan jenis pekerjaan yang mendapat persetujuan jam kerja dari (kemnakertrans) yang tanpa mengikuti jam kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.

2. Upah

Upah sendiri pada hakikatnya merupakan sebagai balas jasa yang adil serta layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya, guna mencapai tujuan organisasi. Upah sendiri merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan pada karyawan berdasarkan jam kerja. Berdasarkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional upah merupakan penerimaan sebagai bentuk imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas pekerjaan jasa yang sudah dilakukan dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan persetujuan bersama dari pihak pemberi kerja ataupun penerima kerja. Dalam Islam sendiri upah sudah diatur sebagaimana dalam Surat At-Taubah ayat 105 yang mempunyai makna bahwa setiap orang m\diwajibkan untuk bekejra guna tercapai keinginan dan impiannya, jika setelah dengan dilakukannya, maka

Allah sendiri akan memberikan menunjukkan sesuatu kepada nya sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.⁷²

Sehingga mengenai upah sendiri merupakan sesuatu yang harus diberikan perlindungan tujuan tersebut berguna agar pekerja terjamin perlindungannya untuk bertahan hidup dari upah tersebut.

3. Omset atau Pendapatan usaha

Mengenai kepentingan yang sangat perlu diberikan perlindungan bagi majikan atau pemberi kerja, memang terkadang sering terlupakan, sehingga di samping menjalankan kewajibannya majikan juga perlu mendapatkan perlindungan, di mana perlindungan tersebut dapat berupa pemasukan majikan tujuan tersebut juga berguna bagi karyawannya. Sehingga pendapatan usaha tersebut menjadi kepentingan bagi majikan. Di sisi lain atas adanya pemasukan omset atau pendapatan sendiri harus dilaksanakan oleh pekerja nya dengan usaha yang maksimal dengan tindakan tersebut sebagai bentuk memberikan perlindungan jaminan kepentingan bagi majikan atau pemberi kerja itu sendiri.⁷³

E. *Maslahah*

1. Pengertian *Maslahah*

Maslahah berasal dari bahasa Arab yang juga berarti manfaat, atau dengan kata lain dari suatu kerjaan yang mengandung manfaat.⁷⁴ Sedangkan secara terminologi, *maslahah* sendiri dapat diartikan, mengambil manfaat dan

⁷² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), h. 5.

⁷³ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 99.

⁷⁴ Husein Hamid Hasan, *Nazariyyah al-Maslahah fi al-Fiqh al-Islami*, (Kairo: Dar al-Nahdhah al-‘Arabiyah, 1971), h. 4.

menolak kemudharatan, dalam rangka memelihara tujuan dari *Syara'* hukum Islam.⁷⁵

Tujuan dari *Syara'* tersebut diantaranya ialah, harus memelihara Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Harta. Di mana jika seseorang melakukan aktivitas dengan mendahulukan guna menjaga ke lima aspek tersebut, maka ini dinamakan *Maslahah*, selain itu guna menolak segala dari bentuk kemudharatan, yang berkaitan dengan ke lima tujuan *Syara'* tersebut, maka dinamakan *Maslahah*. Imam al-Ghazali memandang bahwa suatu kemaslahatan harus sejalan dengan tujuan dari *Syara'* sekalipun itu bertentangan dari tujuan manusia, oleh sebab itu dijadikan sebagai patokan dalam menentukan kemaslahatan itu adalah kehendak dari tujuan *Syara'* bukan kehendak dari tujuan manusia.⁷⁶

2. Macam-macam *Maslahah*

Maslahah menurut Abu Ishak al-Syathibi dapat dibagi menjadi beberapa segi, diantaranya⁷⁷ :

- a. Dari segi kualitas *Maslahah* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu diantaranya :
 - 1) *Maslahah ad-Daruriyah*, yaitu suatu kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok umat manusia di dunia dan di akhirat, yakni dengan memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Kelima kemaslahatan ini dapat disebut juga dengan *al-Mashalih al-Khamsah*, di mana masalah ini sangat paling esensial bagi kehidupan manusia,

⁷⁵ Harun, Pemikiran Najmudin at-Thufi tTentang Konsep Masalah Sebagai Teori Istinbath Hukum Islam, *Digital Ishraqi*, Vol. 5, No. 1, (Januari 2009), h. 24.

⁷⁶ Abu Hamid al-Ghazali, *al-Mustashfa min 'Ilmi al-Ushul*, (Beirut: Dar al Kutub al-Ilmiyah, 1980), h. 286.

⁷⁷ Abd. Wahab khaallaf, *Vm Ushul Al-Fiqih* (Jakarta: Majelis Atali Indonesyyin Li Al-Dakwah Al - Islamiyah,1973). h. 116

sehingga wajib ada pada kehidupan manusia. Karena ini menyangkut pada kehidupan duniawi maupun *ukhrawi*.

- 2) *Maslahah al-Hajiyah* kemaslahatan ini dibutuhkan untuk menyempurnakan atau mengoptimalkan kemaslahatan pokok (*al-Mashalih Khamsah*) yaitu berupa keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan dasar manusia, yaitu berupa kebutuhan materil dalam kehidupan manusia, dan jika *mashlahah* ini dihilangkan maka akan menimbulkan suatu kesulitan bagi umat manusia tidak sampai menimbulkan kepunahan bagi kehidupan manusia.
- 3) *Maslahah al-Tahsiniyah* kemaslahatan ini bersifat komplementer (hanya sebatas pelengkap) berupa keleluasaan dan kepatutan yang dapat melengkapi kemaslahatan sebelumnya, sehingga jika kemaslahatan ini tidak dipenuhi menjadi kurang indah, namun tidak menimbulkan suatu kemudharatan.

b. Dari segi keberadaan *Maslahah* terdapat tiga macam yaitu :

- 1) *Maslahah Mu'tabarah* yaitu kemaslahatan yang didukung oleh *syara'* baik langsung maupun tidak langsung, maksudnya terdapat dalil khusus, sehingga kemaslahatan ini dibagi menjadi dua yaitu :
 - a) *Munasib Mu'atsir* yaitu terdapat petunjuk langsung dari pembuat hukum yang dengan memperhatikan kemaslahatan sehingga dapat dikatakan terdapat petunjuk *Syara'* berupa bentuk *Nash* dan *Ijma'* yang menetapkan *maslahah* itu dijadikan sebagai alasan dalam menetapkan hukum.

- b) *Munasib mula'im* yaitu dengan tidak ada langsung petunjuk dari *syara'* baik di dalam bentuk *nash* maupun *ijma'* mengenai perhatian *syara'* terhadap *Maslahah* tersebut, namun secara tidak langsung terdapat maksudnya meskipun tidak menetapkan suatu keadaan menjadi alasan untuk menetapkan hukum yang disebutkan, akan tetapi ada petunjuk *syara'* sebagai alasan hukum yang sejenis.
- 2) *Maslahah Mulghah* yaitu kemaslahatan yang ditolak oleh *syara'* karena bertentangan dengan ketentuan dari *syara'* atau dianggap hanya kebaikan oleh akal manusia.
- 3) *Maslahah mursalah* kemaslahatan yang keberadaannya tidak didukung oleh *syara'* namun juga tidak boleh dihilangkan oleh *syara'* melalui dalil yang rinci, akan tetapi didukung oleh sekumpulan makna *Nash (al-Qur'an dan Hadits)*.
- Di mana masalah ini dibagi lagi menjadi dua yaitu⁷⁸ :
- a) *Maslahah gharibah* yaitu masalah yang asing atau dapat dikatakan kemaslahatan yang sama sekali tidak ada dukungan dari *syara'*
- b) *Maslahah mursalah* yaitu kemaslahatan yang tidak didukung oleh *syara'* atau *nash* yang rinci akan tetapi didukung oleh sekumpulan makna *Nash*.
- c. *Maslahah* ditinjau dari fleksibilitasnya yaitu⁷⁹ :

⁷⁸ *Ibid.*, h. 156

⁷⁹ *Ibid.*, h. 158

- 1) *Maslahah* yang mengalami perubahan dengan sejalannya perubahan dari waktu serta orang-orang yang menjalaninya, seperti pada bidang muamalah.
- 2) *Maslahah* yang tidak pernah mengalami perubahan dan bersifat tetapi hingga akhir zaman meskipun lingkungan sudah mengalami perubahan, sehingga hal ini dapat dicontohkan seperti halnya mengenai masalah ibadah.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

D. Latar Belakang Perseroan Komanditer (CV. Niaga Gordyn) Bandar Lampung

1. Sejarah Perseroan Komanditer (CV. Niaga Gordyn) Bandar Lampung

Cv. Niaga Gordyn (Perseroan Komanditer Niaga) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang desain interior yang dipimpin oleh Eti selain dibidang desain interior juga terdapat perlengkapan hiasan rumah, latar belakang berdirinya perseroan komanditer Niaga diawali dengan usaha dari pedagang kaki lima yang bertempat di Pasar Bambu Kuning, yang awalnya pemasar hordeng biasa pinggiran kaki lima. Sekitar tahun 1995, kemudian seiring berjalannya waktu pada tahun 1997-1998 ketika Indonesia mengalami krisis moneter, terdampak juga bagi sektor usaha Cv. Niaga Gordyn, sehingga usaha yang dijalankan tutup atau *failed*. Akan tetapi kondisi pada tahun 1999, Cv. Niaga Gordyn membuka kembali usaha nya yakni dagang karpet, dengan ketekunan dan niat usaha tanpa pantang menyerah, serta belajar dari kegagalan yang telah dilakukan sebelumnya dan alhamdulillah sekarang Cv. Niaga Gordyn sudah ada peningkatan usaha yang dijalankan mendapatkan keuntungan yang meningkat.⁸⁰

Usaha yang dijalankan pada Cv. Niaga Gordyn antara lain adalah :

- a. Hordeng
- b. Karpet
- c. Sprei

Berjalan seiringnya waktu, Cv. Niaga terus berkembang, hingga pada akhirnya Cv. Niaga memberanikan diri agar usahanya lebih maju, Cv. Niaga mencoba meminjam dana dari salah satu bank (BNI) untuk keperluan usaha, Cv.

⁸⁰ Profil Perusahaan CV. N. G, Jl. P. Antasari, Bandar Lampung.

Niaga *Gordyn* mendapatkan bantuan dana dari bank tersebut. Kemudian pada tahun 2004 Cv. Niaga melegalkan usahanya sebagai badan hukum. Mendaftarkan serta mendirikan usahanya melalui Akta Notaris "Hermansyah" dan mendapatkan surat keputusan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Seiring berjalan waktu Cv.Niaga *Gordyn* sudah mendapatkan legal berdasarkan SK Menkumham, perjalanan usaha Cv. Niaga *Gordyn* sendiri tidak berjalan mulus, sehingga mengalami kegagalan selama dua tahun. Cv. Niaga *Gordyn* mengalami kemunduran pemasaran dari tahun 2010-2012, hal tersebut dikarenakan banyak pesaing-pesaing usahanya. Namun dengan menerapkan prinsip tidak ada pesaing atau musuh dalam usahanya yang ada hanya rekan bisnis, Cv. Niaga *Gordyn* belajar dari proses kemunduran yang telah dialami sebelumnya, pada tahun 2013 Cv. Niaga *Gordyn* mulai bangkit kembali dan memperoleh bidang usahanya yang meningkat maju dan berkembang, Cv. Niaga *Gordyn* dapat membuka kantor cabang nya di berbagai wilayah yang ada di Kota Bandar Lampung.⁸¹

Pembukaan usaha cabang Cv. Niaga *Gordyn* diawali dengan berdirinya pasar Bambu Kuning, yang berada di Jl. Raden Intan dekat dengan Ramayana *Department Store*, cabang lainnya berada di Pasar Kangkung Teluk Betung, kantor pusat Cv. Niaga *Gordyn* berada di Jalan Pangeran Antasari. Pada tahun 2014 Cv. Niaga *Gordyn* lebih maju serta berkembang hingga membuka cabang diberbagai sektor wilayah Bandar Lampung.

Cabang-Cabang Cv Niaga *Gordyn* yang ada di Bandar lampung antara lain :

⁸¹ *Ibid.*

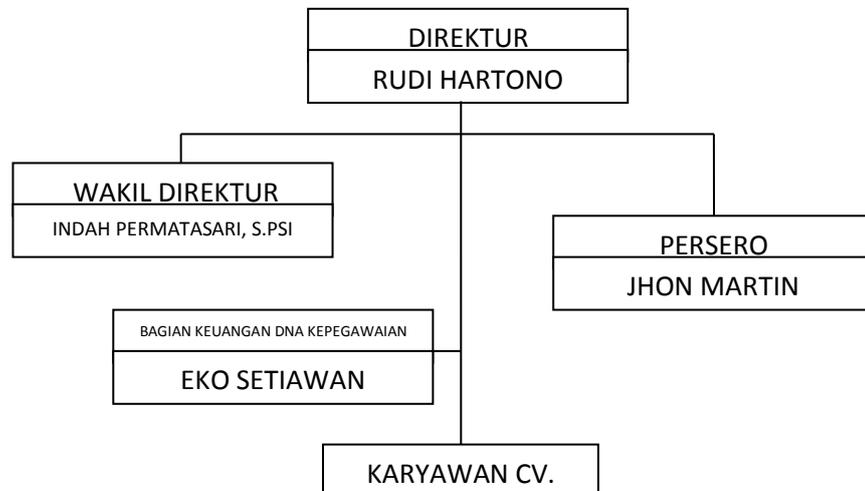
1. Jl. Raden Intan dekat dengan Ramayana *Department Store*, (Cabang).
2. Pasar Kangkung Teluk Betung (Cabang).
3. Pasar Bambu kuning (Cabang).
4. Jl. Pangeran Antasari (Pusat).

Bentuk badan usaha tidak selalu selamanya di atas. Pada tahun 2015 tempat usaha yang berada di pasar Kangkung Teluk Betung ditutup, karena omset Cv. Niaga *Gordyn* sendiri menurun drastis, usaha cabang yang di pasar kangkung ditutup, beranjak 3 tahun pada tahun 2018, cabang yang ada di Pasar Bambu Kuning ditutup hal tersebut dikarenakan keadaan usaha yang berada di pasar Bambu Kuning pendapatan menurun terpaksa usaha yang berada di Bambu Kuning ditutup (*failed*). Sampai sekarang Cv. Niaga *Gordyn* masih tetap mampu mengibarkan sayapnya sebagai sektor usaha desain interior walaupun dua usaha cabang ditutup, akan tetapi Kantor pusat Cv. Niaga *Gordyn* masih tetap bertahan tegak kokoh yang berada di Jalan Pangeran Antasari serta yang berada di Jalan Raden Intan.⁸²

⁸² *Ibid.*

2. Struktur kepengurusan Perseroan Komanditer (CV. NIAGA GORDYN) Bandar Lampung.

Struktur kepengurusan CV. NIAGA GORDYN.⁸³



Sumber: Data: Kantor Pusat Cv. Niaga Gordyn jl. Pangeran Antasari, Bandar Lampung, Tahun 2018.

Tugas dari kepengurusan atau susunan organisasi Cv. Niaga Gordyn :

- a. Direktur ialah yang bertugas menjalani segala urusan atau kegiatan kepengurusan yang berkaitan dengan perseroan komanditer.
- b. Wakil Direktur ialah bertugas mendampingi atau menggantikan Direktur mengenai urusan perseroan jika Direktur tidak memiliki waktu atau waktunya padat, sebagaimana halnya tugas urusan perseroan sebagai Wakil Direktur.
- c. Pesero Komanditer ialah yang memberikan izin atas tindakan Direktur dan Wakil Direktur atas kepengurusan Perseroan Komanditer
- d. Bagian Keuangan dan Karyawan ialah seksi yang berkaitan mengenai urusan finansial pesero serta urusan karyawan.⁸⁴

⁸³ *Ibid*

E. Visi dan Misi Perseroan Komanditer (CV. NIAGA GORDYN) Bandar Lampung

Visi : Menjadikan Perusahaan Sebagai Sektor Usaha Desain Interior Berskala Nasional

Misi dari Cv. Niaga

- a. Mengembangkan Segala Sumber Daya Yang Dimiliki Secara Berkesinambungan Guna Kepentingan Kepuasan Pelanggan Secara Profesionalitas.
- b. memberikan kontribusi yang maksima secara profesional dan totalitas kepada *customer* seutuhnya guna pengembangan Perseroan.
- c. Memberikan Komitmen Pelayanan Dan Kualitas Barang dengan memperhatikan pelanggan yang nomor satu.⁸⁵

F. Penerapan Perjanjian Kerja Dan Upaya Perlindungan Bagi Pegawai Serta Majikan Pada CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung

Mengenai penerapan atau implementasi dari kontrak kerja di perusahaan Cv. Niaga Gordyn bersifat pribadi, akan tetapi mengenai ketentuannya kontrak yang dibuat berdasarkan asas keadilan serta mendapatkan persetujuan diantara kedua belah pihak yang terlibat. Berdasarkan pada ketentuan dari judul peneliti, penerapan Kontrak Kerja Cv. Niaga Gordyn Bandar Lampung merupakan hasil wawancara peneliti dengan orang-orang yang terlibat diantaranya seorang pegawai selaku bidang keuangan dan kepegawaian berinisial Eko Setiawan bahwa “penerapan kontrak kerja

⁸⁴ *Ibid*

⁸⁵ *Ibid*

yang diberlakukan pada Cv. Niaga *Gordyn* berdasarkan perjanjian karena persetujuan kedua belah pihak yang terlibat tanpa adanya paksaan.⁸⁶

Dari hasil wawancara selaku Direktur Cv. Niaga *Gordyn* dengan Rudi Hartono mengenai perikatan atau kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan bahwa “Implementasi mengenai kontrak kerja pada Cv. Niaga *Gordyn* dibuat sesuai dengan ketentuan dan kebijakan dari perseroan, nilai-nilai kebaikan mengenai hak dan kewajiban. Menerapkan prinsip keadilan baik kami maupun karyawan yang bekerja di Cv. Niaga *Gordyn*, secara keseluruhan isi dari kontrak kerja berisi kewajiban pekerja maupun majikan. Kami selaku majikan memberi pekerjaan bagi karyawan selain itu hak kami dalam perusahaan, seperti sistem upah, sistem upah pembayarannya disini setiap bulan dan besaran upah, setiap karyawan berbeda-beda sistem pengupahannya sesuai dengan berapa lama bekerja dan target yang capai pada Cv. Niaga *Gordyn* tersebut, selain itu intensif juga masing-masing berbeda tergantung target marketing yang tercapai jadi kami akan berikan bonus, mengenai jam kerja, seluruh karyawan sama yaitu 9 jam, terkecuali jika ada karyawan yang halangan seperti mengandung di bulan-bulan rawan melahirkan, karyawan sakit, ketentuan mengenai jatah libur kerja bagi para karyawan, “ibu yang mengandung ketika akan menjelang kelahiran kami berikan 14 hari jatah libur buat persalinan hari dan bisa lebih dari itu tergantung pada penyakit apa yang diderita oleh sipekerja” akan tetapi bagi karyawan yang sakit akan diberikan jatah liburnya selama 1 hari” akan tetapi di samping itu kami tidak melupakan

⁸⁶ Wawancara dengan Eko Setiawan, Bagian Keuangan dan Karyawan, pada pukul 14.10 WIB, tanggal 02 Desember 2020.

hak kami selaku perseroan seperti ketentuan mengenai target dan teknik pemasaran dan lainnya yang menyangkut keuntungan perseroan.⁸⁷

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan lainnya dengan ibu Indah Permata Sari S.PSI selaku Wakil Direktur dari Perseroan Komanditer (Cv. Niaga *Gordyn*) mengenai penerapan kontrak kerja dan perlindungan bahwa “perikatan kerja disini kami terapkan dengan secara universal atau umum berlandaskan adil baik dari kami selaku perusahaan maupun karyawan lainnya, sebab dengan menerapkan sitem tersebut bisa mewujudkan kontrak kerja yang adil karena tidak ada pihak yang dirugikan ataupun paksaan untuk melakukan kontrak kerja. Mengenai perlindungan bagi pekerja sendiri, mengenai upah sudah kami sesuaikan, begitu juga jam kerja serta jatah libur walaupun jatah libur dan jam kerja yang kami terapkan tidak seutuhnya memenuhi ketentuan dari peraturan yang diterapkan baik mengenai libur maupun jam kerja pegawai. Hak karyawan mendapatkan kepastian kerja yang sah dan berlaku, sebagai landasan mengikatkan dirinya untuk bekerja, selanjutnya mengenai perlindungan bagi perseroan kinerja maksimum para pekerja, memberikan keuntungan bagi perseroan, ketentuan bagi karyawan harus mengikuti peraturan perusahaan, jaminan teguran hingga pemberhentian jika karyawan tidak mampu mengikuti tata tertib perusahaan. Ketentuan yang kami buat sudah memenuhi persyaratan seperti perlindungi hak kami sebagai majikan untuk mendapatkan keuntungan serta hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan, maka perlindungan hak maupun kewajiban bagi pekerja masing-masing sudah terpenuhi terjaminnya pekerja, mengenai ketentuan seperti jam

⁸⁷ Wawancara dengan Rudi Hartono, Direktur, pada pukul 14.30 WIB, tanggal 02 Desember 2020

kerja ataupun libur kerja, jaminan lainnya kami berikan ketika karyawan sakit kami memberikan kompensasi dan kami juga memberikan biaya pengobatan, setiap bulan kami memberikan sembako terhadap karyawan berupa beras 10 kilo gram, minyak 2 liter dan mie 20 bungkus, sehingga sudah jelas kami mementingkan perlindungan keselamatan dan kesejahteraan karyawan kami”⁸⁸

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan lainnya dengan Yuni Sintia mengenai penerapan kontrak kerja serta perlindungan bagi pegawai dan majikan. Penerapan kontrak kerja di sini sudah baik dan tidak memberatkan pekerja baik dari jam kerja maupun libur kerja dan mengenai perlindungan bagi pekerja dan majikan juga sudah memenuhi persyaratan seperti terpenuhinya hak pekerja dan majikan, hak majikan mengatur tata tertib perusahaan dan keuntungan dari hasil penjualan yang terjual, sedangkan hak kami sebagai pekerja ialah mengenai taksiran upah, jam kerja serta libur kerja mingguan, libur ketika pekerja sakit serta melahirkan yang diberikan oleh perseroan ini, di mana mengenai upahnya dapat disesuaikan tergantung barang yang terjual dan lama bekerja, saya disini mendapat upah diatas upah minimum kerja wilayah Bandar Lampung sekitar 2.600 dua juta enam ratus sebulan gaji pokok, terkadang melebihi capaian target jual mendapat bonus, selain itu terdapat tunjangan hari-hari besar seperti lebaran, terkadang dapat jaminan tunjangan berupa sembako dalam sebulan namun tidak setiap bulannya yang diberikan kepada seluruh karyawan seperti beras 10 kg, minyak 2 liter dan mie 20 bungkus, sedangkan mengenai jam kerja di perseroan ini sendiri dimulai dari pukul 08:30 hingga sore tutupnya jam 17:00 WIB, selain itu mengenai

⁸⁸ Wawancara dengan Indah Permatasari, Wakil Direktur, pada pukul 14.38 WIB, tanggal 02 Desember 2020

jatah libur kerja setiap hari minggu, jika kondisi seperti cuci gudang dan bulan puasa sendiri jatah libur mingguan ditiadakan, khususnya ketika cuci gudang selama sebulan selesai, jatah libur dapat digantikan dengan pemberian jatah berlibur 4 hari di mana 1 hari nya perseroan memberikan tunjangan jalan-jalan kelaut kepada seluruh karyawan yang bekerja di *Cv. Niaga Gordyn* ini.⁸⁹

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan lainnya dengan Heri Santoso mengungkapkan mengenai penerapan kontrak kerja serta perlindungan bagi pekerja di *Cv. Niaga Gordyn* dapat dipaparkan bahwa “ penerapan kontrak kerja di perusahaan *Cv. Niaga Gordyn* menurut saya sama halnya pada perusahaan yang lainnya, baik mengenai gaji sudah di tetapkan oleh perseroan, waktu kerja, dan pemberian jatah libur sudah di tetapkan, sehingga menurut saya perlindungan bagi pekerja diperusahaan *Cv. Niaga Gordyn* sudah melakukan hal yang tidak melanggar hak majikan serta karyawannya, begitu juga mengenai kewajiban kami selaku pekerja sudah dijelaskan oleh perusahaan tentang target dan prospek kerja di masing-masing bidang karyawan sehingga dapat melindungi hak majikan dan karyawan.⁹⁰

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan wanita yang sedang mengandung, Hani Ismawati mengenai perlindungannya sebagai tenaga kerja yang sedang mengandung dapat dipaparkan bahwa : “mengenai perlindungan kepentingan pekerja, apalagi saya selaku pekerja wanita, bukan saya saja, tapi karena kebetulan saja saya yang sedang mengandung, kebijakan dari perusahaan ini sendiri, mengenai kewenangan atau kewajiban saya, tidak boleh

⁸⁹ Wawancara dengan Yuni, Karyawan, Pada Pukul 14.50 WIB tanggal 02 Desember 2020

⁹⁰ Wawancara dengan Heri, Karyawan, Pada Pukul 15.06 WIB tanggal 02 Desember 2020

terlalu berat bekerja, dan jika sudah memasuki bulan-bulan sensitif untuk melahirkan saya diberikan cuti melahirkan selama 14 hari, dan masuk kembali hingga benar-benar siap bekerja kembali, kalau mengenai penerapan upah dan jam kerja, upah saya masih tetap diberikan penuh oleh pihak perusahaan di sini, sesuai dengan apa yang sudah diperjanjikan ketika kontrak kerja saya dilakukan, karena perusahaan ini memang benar-benar memenuhi kepentingan pekerjanya, namun kalau mengenai jam kerja khusus saya sendiri dibedakan dengan yang lainnya, mungkin karena saya sedang mengandung, jadi kalau yang lain itu jam kerja mulai dari jam setengah 9 hingga jam 17:00 atau jam 5 sore, kalau saya bekerja memang awal jam setengah 9 dan pulang itu saya diberikan keringanan pulang lebih awal yaitu ketika ashar atau jam setengah 4 sore saya diperkenankan pulang oleh pihak perusahaan, dikarenakan agar saya lebih beristirahat lebih banyak untuk menjaga kandungan saya, tapi kalau saya sudah mulai meminta izin atas kemauan saya sendiri dengan alasan persiapan melahirkan pihak perusahaan memperkenankannya, kalau soal mengenai libur kerja ya, sama saja dengan yang lainnya dengan karyawan lainnya, terkecuali kalau lagi sedang mengadakan cuci gudang seperti sekarang ini, karena saya sedang mengandung, jadi saya tidak diperkenankan untuk bekerja ketika hari libur seperti hari minggu, yang mana menurut ketentuan libur, namun karena cuci gudang seperti sekarang ini karena masuk akhir tahun, sehingga karyawan bekerja ketika hari libur. Setelah saya melahirkan dan siap untuk bekerja lagi maka pihak perseroan menetapkan jam kerja dan jatah libur kerja saya seperti

sediakala, Jadi menurut saya di sini pihak perusahaan saya rasa sudah melindungi kepentingan pekerja nya.⁹¹

⁹¹ Wawancara dengan Hani, Karyawan, Pada Pukul 15.15 WIB tanggal 02 Desember 2020.

BAB IV ANALISA DATA

A. Bagaimana Faradilla Penentu Waktu Kerja Dan Libur Kerja CV. Niaga Gordyn Bandar Lampung

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan guna menghasilkan suatu barang atau jasa yang dilakukan dan pada hakikatnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, dalam hal melakukan suatu pekerjaan yang dikatakan berat diperlukan kerja sama antara satu subjek dengan subjek lainnya, ditambah lagi pekerjaan tersebut membutuhkan banyak tenaga, seperti kegiatan pekerjaan dari sektor perdagangan atau yang dikenal dengan marketing dan lain sebagainya, dalam jumlah banyak membutuhkan tenaga lebih. Oleh sebabnya pemilik dagang dalam hal ini majikan atau pemberi kerja harus mempekerjakan orang lain, yang mana atas upaya dan kerja keras baik dari pemberi kerja atau penerima kerja secara dengan sendirinya akan menimbulkan sebuah hak dan kewajiban dari masing-masing subjek yang terlibat.

Guna menjamin adanya keamanan dan perlindungan atas adanya hak dan kewajiban, baik bagi penerima kerja ataupun pemberi kerja sangat diperlukan adanya suatu kontrak atau perjanjian mengenai pekerjaan (kontrak kerja), perikatan tersebut banyak metodenya, baik dilakukan dengan cara tertulis ataupun dilakukan dengan cara lisan. Kedua metode kontrak tersebut jika ditelisik dari segi hukum, yang secara spesifikasi hukum perdata terdapat bagian hukum kontrak atau hukum perjanjian, baik perjanjian tertulis ataupun lisan merupakan suatu hal yang diakui sebagai landasan hukum, sebab dalam hukum perikatan, dikatakan bahwa “perjanjian dapat dijadikan sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

Hukum perjanjian kerja pada dasarnya diadakan guna kepentingan perlindungan bagi para pihak yang terlibat karena untuk melindungi dan menjamin hak serta kewajiban dari masing-masing pihak (penerima kerja dan pemberi kerja). Dengan ketentuan tersebut secara universal, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu berupa hak atas keuntungan dan upah, di sisi lain, kebutuhan waktu untuk istirahat juga diperlukan oleh penerima kerja, sebab hak tersebut termasuk ke dalam unsur guna menjaga kondisi tubuh dalam bekerja, oleh sebab itu regulasi peraturan perundang-undangan di Indonesia yang tertuang di dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, selain itu ditinjau dari konstitusi atau hukum dasar mengenai kepentingan kerja sudah diatur di dalam Pasal pasal 27 ayat 2 UUD 1945 mengemukakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dengan pijakan pasal di atas di dalam UUD 1945 sudah jelas terpampang negara menjamin tenaga kerja sehingga berdasarkan konstitusi ini menjadi salah satu dasar bagi perlindungan tenaga kerja.

Ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, atas ketentuan dari jenis-jenis kontrak kerja dapat dikualifikasikan menjadi dua, yaitu perikatan kerja tertulis dan tidak tertulis, di mana pada CV. Niaga *Gordyn* perikatan kerja dilakukan atas jenis perikatan tidak tertulis sesuai dengan ketentuan dari perseroan, di mana dari hasil penelitian pada pembahasan di BAB III, pemberitahuan perikatan kerja ketika ada yang ingin bekerja di Cv. Niaga *Gordyn*, secara umumnya diberitahu mengenai upah, jam kerja, waktu istirahat/libur, target marketing perbulan. Sedangkan mengenai isi dari

perikatan tersebut secara menyeluruh hanya mengenai hak dan kewajiban dari para pihak.

Regulasi peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, hak dan kewajiban dari penerima kerja maupun Penerima kerja ialah :

Hak & Kewajiban Penerima Kerja :

1. Hak Atas Pekerjaan
2. Hak untuk berserikat atau berkumpul
3. Hak atas Upah
4. Hak atas perlindungan dan keselamatan kesehatan kerja
5. Hak Atas Perlindungan Jam Kerja dan Hari Libur

Sedangkan kewajiban dari penerima kerja sendiri secara umumnya yaitu :

1. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban atas ketentuan dari perusahaan (guna menguntungkan perusahaan)
2. Menjalankan kewajiban sesuai ketentuan dari perjanjian awal
3. Berkewajiban mengganti kerugian atas tindakan kesalahannya jika terbukti merugikan perusahaan

Selain atas hak dan kewajiban dari penerima kerja, pemberi kerja juga memilikinya, di mana secara umum hak dan kewajiban tersebut diantaranya:

1. Perusahaan berhak menuntut kepada pekerja untuk memenuhi dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dari perusahaan dengan tidak merugikan pihak perusahaan atau pemberi kerja.
2. Perusahaan berhak memperoleh keuntungan dari hasil kerja keras dan jerih payah dari pekerjanya.

Sedangkan kewajiban dari pemberi kerja sendiri yaitu :

- a. Memiliki kewajiban untuk membayarkan upahnya dan juga upah lembur terkecuali ditentukan oleh peraturan atau perjanjian kerja
- b. Memeriksa dan memperhatikan kondisi kesehatan badan kondisi tenaga bagi pekerjanya, dalam hal kesehatan pekerjanya, dapat diberikan termasuk jaminan ketenagakerjaan dan pemberian waktu istirahat dan waktu libur yang cukup, guna menjaga kestabilan dan produktivitas diri ketika melakukan pekerjaan.
- c. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja mengenai kondisi dan bahaya di tempat kerja, alat perlengkapan dan lainnya.
- d. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja
- e. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi kepada lembaga berwenang

Dikaitkan dengan hasil penelitian di lapangan, atas hak kewajiban baik dari penerima ataupun pemberi kerja sudah mencakup semua nya yang ada di dalam ketentuan perundang-undangan, akan tetapi terkhusus mengenai jam kerja dan waktu libur kerja pada Cv. Niaga *Gordyn* ini tidak memiliki kesamaan atau tidak memiliki kesinambungan, di mana Jam kerja pada Cv. Niaga *Gordyn* ini terhitung dari jam 08.00 hingga pukul 17.00, terhitung 9 jam kerja dalam sehari, sedangkan di dalam ketentuan Pasal 77 ayat 2 huruf (a dan b) Undang-Undang Ketenagakerjaan, ditentukan waktu kerja 7-8 jam, sedangkan jatah libur kerja sudah memiliki kesesuaian dengan ketentuan dari hukum positif yang tertuang pada ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 huruf b yaitu 1 hari libur kerja dalam waktu 6 hari kerja/ 1 minggu, akan tetapi jika masuk ke periode event cuci gudang akhir tahun terhitung dari bulan November hingga Desember karyawan tidak diberi waktu libur kerja, sehingga

selama 2 bulan berturut-turut dalam 8 minggu pekerja tidak diberikan jatah libur.

Lantas dari pemaparan di atas dapat diberikan kesimpulan pada analisisnya, bahwa, ketentuan mengenai perlindungan pemberian upah pada Cv. Niaga *Gordyn* sudah memiliki kesesuaian dengan ketentuan dari hukum positif pada Pasal 88 yaitu ketentuan pengupahan berdasarkan upah minimum sektor wilayah Kabupaten/Kota setiap bulannya dibayarkan dengan jatuh tempo dihitung tertanggal 1. Sedangkan mengenai waktu kerja baik jam dan waktu liburnya, di mana jam kerja pada Cv. Niaga *Gordyn* terhitung 9 jam, penentuan jam kerja tersebut ditelisik berdasarkan Pasal 77 ayat 2 ialah 7-8 jam, namun terdapat ketentuan dari Pasal 78 ayat 1 huruf a, di mana “Pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan”. Sedangkan mengenai libur kerja, sudah senada dengan ketentuan dari peraturan perundang-undangan, akan tetapi mengenai 2 bulan kerja secara terus menerus tanpa waktu istirahat libur, kebijakan perusahaan menggantikannya dengan memberikan libur selama 1 minggu kepada karyawan, jatuh pada awal bulan pertama di tahun baru.

Sehingga ketentuan dan kebijakan dari Cv. Niaga *Gordyn* selaku perusahaan terhadap pemberian hak pekerja berupa upah, jam kerja dan libur kerja tidak ditemukan indikasi yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang, sebab dalam ketentuan pengaturan hukum perikatan yaitu unsur perikatan, di mana adanya perikatan dikarenakan adanya kebebasan menyatakan kehendaknya sendiri, tidak ada paksaan dari pihak manapun,

selain itu juga didasarkan pada sistem terbuka, maksudnya yaitu “setiap orang boleh mengadakan perikatan apasaja, baik yang sudah ditentukan ataupun yang belum ditentukan dalam Undang-undang yang tetap dibatasi oleh tiga hal yaitu; tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta tidak bertentangan dengan kesusilaan, maka perikatan atau perjanjian kontrak kerja pada Cv Niaga *Gordyn* sah sebagai perikatan kerja, sebab perjanjian yang dibuat dapat dijadikan sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

B. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif Terhadap Penentu Waktu Kerja Dan Libur Kerja Pada CV. Niaga *Gordyn*.

Islam memandang hakikat perjanjian ke dalam istilah dikenal dengan penyebutan akad, dan kata akad sendiri diambil dari *al-'Aqd* yang memiliki artian atau makna suatu ikatan, ikatan yang dimaksud di sini ialah yang menghubungkan antara subjek yang satu dengan subjek yang lainnya. Oleh sebab itu, secara umumnya dapat dikatakan oleh peneliti, bahwa perjanjian atau di dalam Islam disebut dengan akad adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan saling mengikatkan diri di dalamnya, yang mempertemukan antara ijab dan kabul dan di dalamnya terdapat akibat hukum, dengan maksud dan tujuan guna melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu guna kepentingan para pihak dan melindungi atas suatu hak dan kewajiban para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian tersebut, yang mana unsur dan segala rukun serta syaratnya tidak boleh bertentangan dengan ajaran atau syari'at Islam.

Supaya terwujudnya perjanjian/kontrak secara umum harus dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu diantaranya :

1. *Al-Ahdu* yang memiliki makna suatu pernyataan yang keluar dari ucapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan/pekerjaan sesuai dengan ketentuan transaksi atau akad yang sudah diperjanjikan di awal.
2. Persetujuan, persetujuan di sini sangat penting, sebab agar dapat dijalankannya transaksi atas perjanjian yang dibuat harus lah mendapat persetujuan dari kedua belah pihak, sehingga tidak melanggar syarat sahnya perjanjian yaitu tidak adanya paksaan, atau dapat dikatakan dengan atas kehendak diri sendiri.
3. '*Aqdu* ialah dua orang yang mengikatkan diri, guna melakukan atau mengeksekusi tindakan atas suatu perjanjian tersebut.

Di lain hal, kontrak kerja juga disebut sebagai *Ijarah*, lantas dari jenis *Ijarah* terdapat jenis yang bersifat pekerjaan, dengan mempekerjakann seseorang guna melakukan suatu tindakan pekerjaan lantas, *Ijarah* seperti ini hanya dapat dilakukan dengan sekelompok pekerja seperti buruh dan lain sebagainya. Akan tetapi yang bersifat individu juga dapat melakukannya seperti pembantu, guru ngaji dan lainnya.

Ijarah yang bersifat pekerjaan di sini, harus mengandung unsur perlindungan bagi kedua belah pihak, atau dapat disebut terciptanya akibat hukum yang timbul dari perjanjian ini, yaitu berupa Hak dan Kewajiban, pemberi kerja maupun penerima kerja sejatinya berhak menuntut hak mereka, begitu juga sebaliknya dengan berhaknya untuk menjalankan kewajiban mereka baik dari pemberi kerja maupun penerima kerja.

Secara umumnya di dalam kajian Islam hak dan kewajiban dari majikan dan buruh atau pemberi kerja dan penerima kerja meliputi hal yang berkaitan dengan keuntungan bagi diri mereka masing-masing dan berkaitan dengan tugas yang mereka jalankan sesuai dengan transaksi atau akad yang sudah dibuat sebelum melakukan pekerjaan. Yang secara umumnya dan yang terpentingnya yaitu memperoleh upah bagi pekerja dan keuntungan atas jasa bagi pemberi kerja (majikan).

Lantas dapat dipaparkan mengenai hak dan kewajiban bagi penerima kerja dan pemberi kerja ialah :

Penerima kerja mempunyai hak dan kewajibannya ialah :

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak
2. Hak atas upah yang sudah diperjanjikan, mengenai upah Islam secara tegas sudah mengaturnya, sebagaimana halnya dalam sebuah hadits yang artinya:
Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering dan beritahukanlah upahnya sewaktu ia masih kerja (Riwayat Baihaqi).⁹²
3. Hak untuk diperlakukan secara baik atas jaminan dari bahaya demi keselamatan kerja.

Mengenai keselamatan atas bahaya kerja sendiri didasarkan pada kekilafan bukan atas dasar kesalahan pekerja sendiri. Selain itu guna menjamin keselamatan pekerja, pemberi kerja juga dapat melakukan tindakannya berupa pemberian istirahat kerja seperti batasan waktu kerja dan cuti kerja, sebab dengan tindakan tersebut pekerja akan merasa aman kondisi dan performanya dalam bekerja sehingga menciptakan

⁹² Al-Hasyimi, Sayid Ahmad, Syarah Mukhtaarul Alhaadits,, h. 604.

keselamatan diri bagi pekerja. Sebab menurut hemat peneliti, jika tidak diberikannya atas batasan waktu kerja dan cuti kerja akan menimbulkan kemudharatan/ bahaya bagi diri dan jiwa pekerja.

Sedangkan kewajiban bagi penerima kerja sendiri dapat dipaparkan diantaranya:

1. Penerima kerja diharuskan melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan transaksi atau akad yang sudah dibuat.
2. Pekerja harus bekerja dengan tekun, giat dan totalitas, sehingga dapat menimbulkan keuntungan bagi perusahaan, dengan hal ini tidak ada pihak yang dirugikan, ketentuan ini sudah sesuai dengan firman Allah SWT di dalam surat al-Ahkaf yang artinya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S.Al-Ahkaf [46]: (19)).

3. Pekerja berkewajiban untuk menjaga barang barang di tempat kerja/ di perusahaan
4. Pekerja wajib mengganti kerugian jika terdapat indikasi yang merugikan perusahaan.

Sedangkan mengenai hak dari majikan atau pemberi kerja sendiri ialah secara umumnya tentu saja yang pertama kali ialah keuntungan di mana keuntungan sendiri ialah keuntungan dari yang akan mereka dapat dari hasil kerja keras pekerjanya yang dapat berupa keuntungan materil dan non materil.

Di sisi lain harus diimbangi dengan kewajiban bagi pemberi kerja ialah :

1. Membayar upah para pekerjanya
2. Bertanggung jawab secara penuh atas keselamatan dan kehormatan para pekerjanya
3. Seorang majikan wajib bersikap lemah lembut.
4. Majikan mempunyai kewajiban untuk meringankan beban pekerja dengan tidak memaksakan kehendaknya dalam menentukan jenis tugas

Menimbang dari ketentuan di atas hak dan kewajiban penerima dan pemberi kerja sendiri, dapat diberikan analisa bahwa ketentuan tersebut sudah memiliki keseimbangan dari ketentuan hukum Islam, dari segi hak pekerja sendiri dari hasil penelitian di lapangan pada CV. Niaga perlindungan *Ijarah* yang bersifat melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara tidak tertulis yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa hak atas upah, waktu jam kerja dan cuti kerja, di mana upah yang diberikan sudah memiliki kesesuaian dengan ketentuan Islam, yaitu ketika sebelum melakukan pekerjaan, pemberi kerja terlebih dahulu diberitahu kisaran upah yang akan diterima yaitu setara dengan upah minimum sesuai kesepakatan, dan dibayarkan jatuh tempo 1 bulan sesuai konsep Masalahah menjaga harta (*Hifdzun Mal*).

Sedangkan atas jatah libur kerja dan waktu jam kerja yang terhitung dari kebijakan perusahaan dengan total waktu kerja 9 jam kerja, serta libur kerja 1 hari terhitung 6 hari kerja, dan 2 bulan total bekerja tanpa diberikan cuti kerja di akhir tahun, akan tetapi kebijakan perusahaan digantikan dengan 7 hari libur kerja di awal bulan tahun baru, menurut peneliti jika dikaitkan dengan hukum Islam sudah memiliki kesesuaian dan tidak adanya tindakan yang merugikan/dirugikan dari pihak manapun, walaupun secara terperinci di

dalam Islam tidak mengatur lebih jelas mengenai batasan jam kerja dan cuti kerja, akan tetapi jika dilihat dari hak dari pekerja dan selaras dengan kewajiban pemberi kerja yaitu memberikan perlindungan atas jaminan keselamatan dari bahaya yang dikhawatirkan menimpa diri dan jiwa pekerja, sudah mengarah dan termasuk ke dalam tindakan dari pemberi kerja guna menjamin pekerjaannya atas keselamatan kerja dengan pemberian batasan jam kerja dan cuti kerja bagi penerima kerja. Dikarenakan jika tidak adanya pemberian batasan jam kerja dan waktu libur kerja maka akan menciptakan keadaan bahaya bagi diri dan jiwa pekerja, seperti pekerja mengalami penyakit karena kelelahan dalam bekerja.

Ketentuan ini sesuai dengan konsep Masalah Al-Mursaalah dengan menghindari sejauh mungkin kemudharatan, dengan mengedepankan konsep *Maqashid Syari'ah* yang bersifat *Ad-Dharuriyah* yaitu *Hifdzun Nafsh* (Menjaga Jiwa).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan uraian dari ketentuan pada pembahasan BAB sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan bahwa:

1. Pekerjaan merupakan suatu kegiatan guna menghasilkan suatu barang atau jasa yang dilakukan dan pada hakikatnya bertujuan untuk mendapatkan keuntungan demi mempertahankan kehidupan sehari-hari, bagi pemilik perusahaan menjamin adanya keamanan dan perlindungan atas adanya hak dan kewajiban, baik bagi penerima kerja ataupun pemberi kerja sangat diperlukan adanya suatu perjanjian mengenai pekerjaan perikatan baik dilakukan dengan cara tertulis ataupun dilakukan dengan cara lisan, Sedangkan mengenai Libur kerja dan jan kerja terhitung dari kebijakan perusahaan dengan waktu 9 jam yakni masuk kerja jam 08.00 – 17.00 wib, serta libur kerja 1 hari terhitung 6 hari kerja dalam 1 minggu jika pada akhir-akhir tahun 2 bulan total bekerja tanpa diberi cuti ataupun libur kerja, akan tetapi di ganti 7 hari libur kerja di awal bulan tahun baru dan untuk karyawan yang sedang mengandung maka akan diberi jatah kibur buat persalinan selama 14 hari dan bisa lebih dari itu tergantung keadaan sang ibu.
2. a. Hukum Positif meninjau pemberian hak berupa waktu kerja, upah, dan libur kerja yang diterapkan pada perseroan komanditer Cv. Niaga *Gordyn* sudah memiliki kesesuaian ketentuan jaminan hak dengan apa yang tertuang di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu pemberian waktu kerja, libur kerja serta upah sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan diantara kedua pihak, cuti kerja diberikan 1 hari libur selama 6 hari kerja setiap bulan dengan

ketentuan 2 bulan diakhir tahun tidak diberikan cuti mingguan, namun digantikan dengan 7 hari libur/cuti di awal bulan tahun baru, selain itu bagi wanita yang sedang mengalami proses mengandung diberikan batas waktu kerja 5-6 jam perhari dan cuti melahirkan sesuai permintaan dari pekerja, dan upah diberikan sesuai dengan upah minimum wilayah.

b. Hukum Islam meninjau atas pemberian hak pekerja berupa batas waktu kerja, upah dan libur kerja pada Cv Niaga *Gordyn* sudah sesuai dengan konsep syariat Islam dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban dari masing pihak atas dasar kerelaan dan persetujuan tanpa adanya paksaan berupa pemberian upah sesuai kesepakatan, dan pemberian batas kerja dan libur kerja sesuai dengan konsep hak atas jaminan keselamatan kerja, yang mengacu pada konsep kemaslahatan, *Maqashid Syari'ah* yaitu *ad-Daruriyah*, berupa menjaga Jiwa dan menjaga harta (*Hifdzun Nafs dan Hifdzun Mal*)

B. Rekomendasi

1. Kepada pemberi kerja, diharapkan selalu mengedepankan kepentingan atas jaminan bagi pekerja, dengan memperhatikan dan berpedoman pada ketentuan kaidah hukum berupa perjanjian/perikatan kerja berdasarkan ketentuan hukum Islam maupun hukum Positif yang sudah disetujui sejak awal, sehingga dengan itu akan menciptakan kesejahteraan hidup pekerjanya, di sisi lain akan berpengaruh kepada kemajuan perusahaan jika kesejahteraan para pekerjanya terjamin, sehingga dalam konsepnya tidak terdapat indikasi pihak manapun yang dirugikan.
2. Kepada penerima kerja, diharapkan agar selalu mengikuti aturan dalam bekerja secara total dengan memberikan sumbangsih kemajuan bagi perusahaan

(kewajiban), sebab jika perusahaan maju, maka diharapkan kedepannya jaminan atas kesejahteraan pekerja dengan sendirinya akan lebih terjamin, dengan memperhatikan ketentuan dari kaidah hukum berupa perjanjian/perikatan kerja berdasarkan ketentuan hukum Islam maupun hukum Positif yang sudah disetujui dari awal.