

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEKERJA WANITA
DI CV KAYU INDAH ALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)



Oleh :

SITI RAHAYU
NIM. 083 142 007

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
MARET 2019**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEKERJA WANITA
DI CV KAYU INDAH ALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**

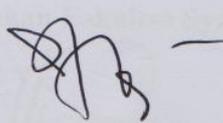
SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Oleh :

SITI RAHAYU
NIM: 083 142 007

**Disetujui Oleh
Pembimbing**


Prof. Dr. H. MIFTAH ARIFIN, M.Ag
NIP. 19750103 199903 1 001

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEKERJA WANITA
DI CV KAYU INDAH ALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Hari : Jum'at

Tanggal: 12 April 2019

Tim Penguji

Ketua

Dr. H. Rafid Abbas, MA.
NIP. 19610514 199803 1 001

Sekretaris

Oo'idud Duwal, S.HI., M.H
NIP. 201708189

Anggota :

1. **Dr. Muhaimin, M.HI**
2. **Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag**

()

()

Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah

Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M.Fil.I
NIP. 19780925 200501 1 002

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ^ط
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)¹

¹ Al-Qur'an, 16: 97.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta Sayyidi dan Subaida, dua insan yang tak pernah mengeluh yang selalu mendukung dalam suka maupun saat tersulit dalam hidup saya, yang tak pernah lepas dalam mendoakan putri-putrinya sehingga tahap ini pun bisa dilalui. Juga teruntuk adik saya Fitri Yani, serta seluruh keluarga besar yang turut mensupport dalam perjalanan studi saya selama menempuh S1, kalian semua adalah sumber semangat dan sumber inspirasi terbaik.

Seluruh guru-guru SDN Ardisaeng 01, SMP Nurul Jadid, MA Nurul Jadid, juga kepada seluruh jajaran Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Jadid Khususnya Zaid Bin Tsabit (K) dan Pondok Pesantren Nurul Islam 2 Jember yang sudah mengajarkan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini. Semua sahabat seperjuangan yang selalu ada dalam suka maupun duka dan semua orang yang sudah membantu dan berpartisipasi dalam perjalanan kuliah penulis sejak awal hingga kini.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan atas baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan dan membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya. Tanpa motivasi, bantuan, bimbingan serta arah dari berbagai pihak, tentunya penulisan skripsi ini tidak bisa berjalan dengan baik. Seiring dengan itu, penulis haturkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Soeharto, S.E., M.M. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Jember yang memberifasilitan yang memadai selama kami menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri Jember;
2. Bapak Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M.Fil.I selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam program perkuliahan yang kami tempuh;
3. Ibu Mahmudah, S.Ag., M.EI. selaku ketua Jurusan Hukum Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Jember yang selalu memberikan arahan dalam program perkuliahan yang kami tempuh;

4. Ibu Busriyanti, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Jember yang selalu membimbing kami dalam perkuliahan;
5. Bapak Prof. Dr. H.Miftah Arifin, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan serta bersedia meluangkan waktunya demi kelancaran penulisan skripsi ini;
6. Semua dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember yang dengan ikhlas mendoakan dan mengajarkan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini;

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis memohon agar selalu dalam lindungan dan hidayah-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya, Amiin.

Jember, 4 Maret 2019

IAIN JEMBER

SitiRahayu
NIM. 083142007

ABSTRAK

Siti Rahayu, 2019: *Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah.*

Perusahaan di wilayah Jawa Timur kebanyakan belum menerapkan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah untuk pekerja/buruh kebanyakan tidak mendapatkan perlindungan seperti yang telah di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dalam ketenagakerjaan terdapat perjanjian kerja, perjanjian kerja yang digunakan di CV Kayu Indah Alam menggunakan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu secara lisan yang menjelaskan beberapa tugas dan upah yang akan diterima. Seharusnya perusahaan menyediakan perjanjian tertulis yang berisi perjanjian-perjanjian yang akan disepakati.

Fokus penelitian: 1) Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam?, 2) Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?, 3) Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam perspektif Hukum Ekonomi Syariah?.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif jenis penelitian *Field Research* (penelitian lapangan). Sumber data dari penelitian ini ada 2 yaitu sumber data primer dan skunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti ialah menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Bahwa Perjanjian Kerja yang dilakukan di CV Kayu Indah Alam menggunakan perjanjian secara lisan yang membahas tugas dan upah saja, hal-hal mengenai jaminan kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lainnya tidak dibahas; 2. Bahwa menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja yang dilakukan di CV Kayu Indah Alam belum sesuai dengan beberapa pasal yang ada dalam undang-undang. 3. Menurut fiqh muamalah perjanjian yang dilakukan oleh CV Kayu Indah Alam boleh dilakukan secara lisan oleh pihak bersangkutan dan terpenting jangan sampai mudah menimbulkan persengketaan dikemudian hari.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistem Pembahasan.....	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori	19
1. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.....	19
2. Tinjauan Tentang Hukum Ekonomi Syariah.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	54
B. Lokasi Penelitian.....	54
C. Subyek Penelitian.....	55
D. Teknik Pengumpulan Data.....	55
E. Analisis Data.....	57
F. Keabsahan Data.....	58
G. Tahap-tahap Penelitian.....	59

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian	61
1. Sejarah Singkat CV Kayu Indah Alam	61
2. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja di CV Kayu Indah Alam.....	61
B. Penyajian Data dan Analisis Data.....	62
1. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam.....	63
2. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	75
3. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.....	80

C. Pembahasan Temuan.....	83
1. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam	83
2. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	85
3. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.....	87
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	90
B. Saran-saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Eksistensi kaum wanita diabad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual kemampuan, maupun keterampilan.

Pekerja/buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan didalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.²

Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*industrial redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju kenegara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat kenegara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama

² Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa* (Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, 2003), 185.

terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju kenegara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia.³

Perusahaan di wilayah Jawa Timur kebanyakan belum menerapkan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah untuk pekerja/buruh kebanyakan tidak mendapatkan perlindungan seperti yang telah di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan dan kesehatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴

pekerja/buruh wanita perlu kepastian bahwa ia terjamin akan keberlangsungan hidupnya. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi pekerja wanita. Pada masa modern ini perempuan juga bekerja di semua bidang mulai dari pekerjaan ringan hingga berat. Tidak hanya terbatas pada pekerja kantoran saja akan tetapi ada juga perempuan yang bekerja di CV, diskotik, rumah sakit, maupun di tempat-tempat karaoke yang

³ Fauzi Ridzal, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2000), 78.

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 108.

jam kerjanya antara pukul 23:00 s.d. pukul 05:00, pekerjaan malam ini sudah tidak asing lagi bagi pekerja/buruh perempuan.

Pekerjaan apapun yang dipilih oleh pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan tentunya memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja/buruh perempuan, resiko yang dimaksud yaitu seperti kesejahteraan dan keselamatan kerja. Seperti yang kita lihat belakangan ini banyak sekali kasus pekerja/buruh perempuan yang mendapat perlakuan yang tidak baik saat bekerja maupun selesai bekerja. Misalnya seperti masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan, tindakan atau kontak fisik yang dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia (HAM). Selain itu, ada juga kasus perampokan yang biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan karena padatnya pekerjaan yang dia kerjakan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 6 yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵ Perlakuan yang dimaksud yaitu seperti dalam hal pengupahan, kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan. Maka dari itu tidak ada alasan untuk membedakan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan serta pemutusan hubungan kerja dikarenakan hal-hal yang

⁵ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan. Dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat (2) yang berbunyi: wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.⁶

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa hak untuk pekerja perempuan yaitu hak atas kesehatan dan hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan fungsi reproduksi lainnya yaitu seperti hak cuti haid, hak cuti melahirkan/keguguran, hak untuk menyusui atau ruang untuk mengambil ASI. Selain mengatur berkenaan dengan fungsi reproduksi, terdapat juga hak yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan yaitu pemberian makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00 WIB, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, menyediakan angkutan antar jemput, dan tentu jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak semua pekerja/buruh. Waktu kerja untuk pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

⁶ Pasal 49 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari, 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁷

Bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perseorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain dengan menerima gaji.⁸ Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab Ijarah (sewa menyewa). Sedangkan ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.⁹

Pada jaman sekarang ini ada sebagian perempuan menyatakan persamaan hak sebagai alasan mengapa mereka bekerja. Dalam kerangka emansipasi wanita, sebagian istri bekerja menganggap bahwa peranan mereka dalam pembangunan bangsa dan negara tidaklah optimal kalau hanya sebagai ibu rumah tangga. Padahal kewajiban yang memberikan nafkah kepada keluarga adalah seorang suami karena ia adalah pemimpin dalam rumah tangga.¹⁰ Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّلِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ

⁷ pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Siti Muri'ah, *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir* (Semarang: Rasail Media Group, 2011), 193.

⁹ Taqoyuddin An Nabhani, An-Nidlam Al-istihadi Fil Islam Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), 84.

¹⁰ Sanawiah, "Hukum Perempuan Yang Sudah Menikah Bekerja Di Luar Rumah Dalam Perspektif Islam", *Itihad Jurnal Kopertais*, 27 (April, 2017), 74.

وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَأَضْرِبُوهُنَّ
فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا ﴿٣٤﴾

Artinya:“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”. (Q.S. An-Nisa’: 34)¹¹

Maksud dari ayat diatas adalah seorang perempuan atau istri boleh bekerja di luar rumah asalkan sudah mendapat izin dari suaminya. Kalau tidak dapat izin maka diharamkan seorang istri pergi ke luar rumah untuk alasan apapun karena sudah jelas dari ayat di atas bahwasanya seorang suami adalah pemimpin bagi keluarga.

Menurut madzhab syafi’iyyah perempuan bekerja boleh saja asalkan mendapat izin dari suaminya dan Selama wanita bekerja tidak melanggar hal-hal yang diharamkan Allah maka hukum wanita bekerja adalah boleh atau dalam bahasa fiqihnya adalah mubah (suatu perkara yang bila dikerjakan tidak mendapatkan pahala dan bila tidak dikerjakan pun tidak mendapatkan dosa).

CV Kayu Indah Alam adalah sebuah Pabrik yang memproduksi berbagai macam lemari, kursi dll. Di CV Kayu Indah Alam menyediakan

¹¹ Al-Qur’an, 4: 34.

pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan yang berusia di atas 18 tahun, di CV Kayu Indah Alam waktu kerjanya terbagi dalam 2 (dua) shift, yaitu shift pertama atau shift pagi dari pukul 07:00 s.d. pukul 15:00, untuk shift kedua atau shift malam dari pukul 15:00 s.d. pukul 23:00 dalam sehari kerjanya selama 8 jam, dan 56 jam dalam 1 minggu untuk 7 hari kerja. Terkait dengan penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara Pukul 23.00 s.d. Pukul 05.00 pada CV Kayu Indah Alam tidak disediakan”.¹²

Terkait jumlah karyawan dan karyawan yang bekerja di CV Kayu Indah Alam sekitar 15 tenaga kerja, untuk karyawan perempuan 10 orang dan untuk karyawan laki-laki 5 orang. Mengenai makanan dan minuman bergizi di CV Kayu Indah Alam diberikan dalam bentuk nasi yang memenuhi 1400 kalori. Hal ini menunjukkan bahwa makanan dan minuman yang diberikan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sesuai dengan Keputusan Menteri pasal 3 ayat (1) yang berbunyi: makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.¹³

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang: **“Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di**

¹²Saiful Ali, Wawancara, Bondowoso, 2 November 2018.

¹³Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP. 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23:00 s.d. 07:00, Pasal 3 Ayat (1).

CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan ruang untuk memfokuskan penelitian, sehingga seorang peneliti mempunyai acuan yang jelas ketika melakukan penelitian sehingga diketahui pokok persoalan yang akan diteliti.¹⁴ Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam?
2. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.¹⁵ Dari fokus masalah yang telah disebutkan di atas, maka yang akan jadi tujuan dalam penelitian ini ialah:

¹⁴ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Cet. 2 (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2015), 115.

¹⁵ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: Iain Jember Press, 2017), 37.

1. Untuk mendeskripsikan Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam.
2. Untuk mendeskripsikan Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mendeskripsikan Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, kegunaan bagi penulis, instansi, dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.¹⁶

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, khususnya tentang Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.
- b. Sebagai salah satu cara untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi semua pihak khususnya pihak-pihak yang berkompeten mengenai permasalahan yang diangkat.

¹⁶ Ibid, 45.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Menambah wawasan pengetahuan tentang penulisan karya tulis ilmiah sebagai bekal untuk perbaikan dalam penelitian di masa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama dalam dunia hukum dalam penerapannya.

b. Bagi CV Kayu Indah Alam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengembangan dalam hal membuat Perjanjian Kerja sehingga dapat mengimplementasikannya dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

c. Bagi IAIN Jember

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambahkan wawasan pengetahuan khususnya di bidang muamalah di IAIN Jember.
- 2) Dapat menambah literature kepustakaan IAIN Jember, khususnya bagi Fakultas Syariah.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan kajian dalam upaya mengetahui Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam perspektif Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

E. Definisi Istilah

Definisi operasional berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹⁷ Maka dari itu peneliti akan menguraikan secara singkat dan jelas yakni sebagai berikut:

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya).¹⁸

2. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁹

¹⁷ IAIN Jember, *Pedoman....*, 73.

¹⁸ “KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)”, <https://kbbi.web.id/> (27 Desember 2018).

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan dengan hubungan kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 57.

3. Pekerja Wanita

Pekerja/buruh dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian pekerja/buruh wanita adalah seorang wanita yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah peraturan Negara yang dibuat oleh pemerintah yang disahkan oleh parlemen (Dewan Perwakilan Rakyat, dan sebagainya) dan di tandatangani oleh presiden yang berisi tentang semua yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²¹

5. Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) adalah kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan dengan tata cara hidup sesama manusia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.²² Selanjutnya dikatakan, bahwa Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) adalah segala peraturan yang diciptakan Allah untuk mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam hidup dan kehidupan.²³

²⁰ Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²² Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 1.

²³ Sohari Sahrani, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 4.

Penelitian ini mengangkat judul “Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah”. Maksud dari judul ini ialah peneliti ingin mengetahui lebih mendalam bagaimana perjanjian kerja yang diadakan oleh buruh dan majikan khususnya bagi pekerja wanita di CV Kayu Indah Alam.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan dalam pembuatan skripsi, maka disusun sistematika yang sesuai dengan urutan-urutan yang ada didalam skripsi. Adapun sistematika pembahasan dalam skripsi ini adalah :

Bab satu berupa pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi istilah.

Bab dua berupa kajian kepustakaan yang mencakup penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan serta memuat kajian teori.

Bab tiga berupa metode penelitian yang mencakup pendekatan dan jenis pendekatan, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan terakhir tahapan penelitian.

Bab empat berupa penyajian data dan analisis yang berisi tentang hasil penelitian meliputi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

Bab lima berupa bab terakhir yaitu penutup yang memaparkan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari penulis.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu perlu dikaji untuk memudahkan peneliti dalam menemukan referensi atau teori yang akan dikaji dalam penelitian. Memudahkan peneliti dalam menulis karya ilmiah dan cara-cara melakukan penelitian. Studi pustaka perlu dikaji terlebih dahulu untuk menguasai teori yang berkaitan dengan topik atau masalah penelitian dan cara analisis yang dipakai, sehubungan dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian yang terlebih dahulu pernah melakukan penelitian serupa, diantaranya yaitu:

- a. Zulvia Lailatun Nisak, Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2017 dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah)”**.²⁴

Dalam skripsi ini kesimpulannya adalah PT Permata Citra Nusa Probolinggo masih menerapkan sistem kerja tanpa adanya kontrak kerja dan sistem pengupahannya tidak sesuai dengan upah minimum daerah. problematika buruh dalam sistem tersebut terletak pada tidak adanya kontrak kerja dan pengupahannya karena upah yang diberikan perusahaan tidak mencukupi kebutuhan buruh. perlindungan terhadap buruh masih kurang maksimal, karena perusahaan tidak memberikan

²⁴ Zulvia Lailatun Nisak, “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo (Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah)”, (Skripsi, Iain Jember, Jember, 2017).

perlindungan apapun terhadap buruh, baik itu perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek, dan pengupahan.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya yaitu peneliti ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap buruh sedangkan peneliti sendiri mengkaji tentang perjanjian kerja terhadap pekerja wanita.

- b. Fithriyyahti Choliliyya, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013 dengan judul: **“TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA TERHADAP PERJANJIAN KERJA DI PT. PESONA CIPTA YOGYAKARTA”**.²⁵

Yang melatar belakangi penulis mengangkat judul tersebut yaitu berdasarkan mantan pegawai PT Pesona Cipta banyak permasalahan yang terjadi di perusahaan ini, terutama dalam perjanjian yang mereka buat. PT Pesona Cipta (*disebut vendor*) sebagai perusahaan *outsourcing* dalam menjalankan bisnisnya. Sekilas semua PKWT yang dibuat oleh perusahaan ini tidak ada masalah apaun, termasuk dalam pasal upah. Namun jika diteliti lebih cermat ada beberapa pasal yang ganjal dan ada beberapa yang belum diatur dalam perjanjian ini, misalnya terdapat dalam jangka waktu perjanjian. Ada dua fokus penelitian a) bagaimana tinjauan hukum islam terhadap PKWT tersebut? b) bagaimana tinjauan hukum positif terhadap perjanjian kerja tersebut? pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian lapangan, sifat penelitian

²⁵ Fithriyyahti choliliyya, “tinjauan hukum islam dan hukum positif di indonesia terhadap perjanjian kerja di pt. Pesona cipta yogyakarta” (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013).

deskriptif analisis yaitu menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat sehingga dapat mengeksplorasi lebih lanjut untuk mengenal fenomena-fenomena untuk keperluan studi selanjutnya.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian kerja. Perbedaannya yaitu peneliti ini meneliti di PT. pesona cipta yogyakarta sedangkan peneliti sendiri di CV Kayu Indah Alam.

- c. Ganesha Jeffry Wardhana, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2016 dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)”**.²⁶

Dalam Jurnal ini kesimpulannya adalah: Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan tidak terlaksana dengan baik karena ada beberapa hak pekerja perempuan yang tidak sepenuhnya terlaksana yaitu tidak disediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan tidak disediakan makanan dan minuman bergizi kepada para pekerja yang bekerja pada malam hari. Faktor-faktor yang menghambat adalah dari pihak pengusaha hanya menyediakan mes bagi para pekerja tetapi pekerja memanfaatkan mes tersebut kalau tidak membawa kendaraan sendiri atau tidak di antar jemput oleh keluarga maupun tidak dapat barengan dari teman kerja, dan pengusaha tidak mau

²⁶ Ganesha Jeffry Wardhana, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)”, (Skripsi: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2016).

dirugikan mengeluarkan biaya untuk memenuhi makanan dan minuman bergizi pekerja khususnya pekerja perempuan yang berkerja pada malam hari.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang perempuan, dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya yaitu terletak pada fokus penelitiannya peneliti di atas hanya membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari sedangkan peneliti sendiri membahas tentang perjanjian kerja terhadap pekerja wanita.

- d. Wiratma, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2015 dengan judul: **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.²⁷

Latar belakang dari penelitian di atas ialah Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri apakah sudah sesuai dengan Hukum Positif yang berlaku di Indonesia. Fokus masalah dari penelitian wiratma ialah Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara pekerja dengan Rumah Sakit?

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian Kualitatif, dimana mengumpulkan data dengan cara wawancara dengan tenaga kerja atau dengan narasumber yang sesuai dengan objek penelitian peneliti diatas. Perbedaannya yaitu terletak pada

²⁷ Wiratma, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2015).

fokus masalahnya yang mana fokus masalah yang diteliti oleh peneliti tersebut lebih fokus kepada permasalahan pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak menggunakan perspektif dari Hukum Ekonomi Syariah.

- e. Ngajulu Petrus, 2016 dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.²⁸

Dalam penelitian ini kesimpulannya adalah Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Swara Indah Riau dengan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari belumlah komplete masih ada yang belum dibahas dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP. 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Hambatan yang dialami PT. Swara Indah Riau dalam melaksanakan perlindungan hukum aditif faktor yaitu Minimnya anggaran dana, Kurangnya Pemahaman Tenaga Kerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan lemahnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta kedua peneliti ini sama-sama membahas

²⁸ Ngajulu Petrus, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *JOM Fakultas Hukum*, 2 (Oktober, 2016).

tentang pekerja perempuan. Perbedaannya yaitu peneliti terdahulu meneliti tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita, sedangkan peneliti sendiri meneliti tentang perjanjian kerja terhadap pekerja wanita.

B. Kajian Teori

Esensi dari studi pustaka adalah penyajian hasil bacaan literatur yang telah dilakukan oleh peneliti berupa buku, Jurnal dan sebagainya.²⁹

1. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.³⁰

Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

²⁹ Afrizal, *Metode Penelitian.....*, 122.

³⁰ Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Menyimak perjanjian kerja menurut KUHPPerdata seperti tersebut diatas tampak bahwa cirri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”. Dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjukkan pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.³¹

b. Hak-hak pekerja

Dalam pasal 3,4,6,9, dan 11 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 yang merupakan Undang-undang pokok mengenai Tenaga Kerja, mengatur hak-hak tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan salah satu tujuan penting dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja

³¹ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

- 2) Tiap tenaga kerja memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Di samping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan.
- 3) Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
- 4) Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan, moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya.

- 5) Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja.³²

Hak yang diberikan pada karyawan wanita ini telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta konvensi *International Labour Organization* (ILO). Berikut daftar hak-hak wanita yang telah diatur dalam payung hukum tersebut yang perlu untuk diketahui, Yaitu:

- 1) Hak cuti melahirkan dan hak cuti keguguran. Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 pasal 82.
- 2) Hak perlindungan selama masa kehamilan. Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat 2.
- 3) Hak menyusui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 83.
- 4) Hak cuti menstruasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81.
- 5) Peraturan Lembur Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Pasal 76.

c. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

- 1) Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja

Kewajiban-kewajiban bagi para pihak pertama yaitu pekerja didalam uraian tentang unsur-unsur dari perjanjian kerja

³² Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga kerja.

dapat dijumpai dalam unsure kesatu, kedua, dan ketiga yaitu adanya unsure *work*, *service*, dan *time*.

Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Buruh wajib melakukan pekerjaan
- b) Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan
Buruh sewaktu-waktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.

- c) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda
Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga, menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan, atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan.³³

2) Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

- a) Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan
- b) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- c) Kewajiban memberikan surat keterangan

³³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 46-48.

- d) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja & wanita
- e) Kewajiban membayar upah.³⁴

d. Syarat Sahnya Perjanjian kerja

Ketentuan ini tertuang dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No13 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁵

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

e. Isi perjanjian kerja

Yang menjelaskan tentang isi perjanjian kerja terdapat pada Pasal 54 yang berbunyi: perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.

³⁴ Ibid, 49.

³⁵ Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁶

f. Bentuk perjanjian kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu tertentu terdapat dalam pasal 56, 57, 58, 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat anantara lain:

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- b) Adanya suatu pekerja yang selesai dalam waktu tertentu;
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya kan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh bersangkutan.³⁷

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ialah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.³⁸

Dalam pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.3

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja.....*, 64.

³⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 29.

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- b) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah minimum yang berlaku.

Dalam pasal 61 ayat (1) perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) pekerja meninggal dunia
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.³⁹

g. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum merupakan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya yang tidak sekedar dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum

³⁹ Undang-undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara social, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁴⁰

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini dijabrakan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴¹

Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga kesehatan kerja.⁴²

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial

⁴⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

⁴¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2017), 8.

⁴² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan...* 104.

kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan buruh “semaunya” tanpa memerhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruhnya sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.⁴³

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan, yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja adalah:

- a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun visual.
 - b) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
 - c) Menyeauaikan tenaga kerja dengan pekerja atau pekerjaan dengan tenaga kerja
 - d) Meningkatkan produktivitas kerja.⁴⁴
- 2) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh

⁴³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan...*, 87.

⁴⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 146.

alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut keselamatan kerja.⁴⁵

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Berbeda dengan jenis perlindungan kerja lain yang umumnya ditekankan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah.

- a) Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenteram sehingga pekerja/buruh akan dapat memusatkan perhatiannya pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- b) Bagi pengusaha adanya peraturan keselamatan kerja dimana perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan...* 104.

direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakatakan tercapai dengan meningkatkan produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.⁴⁶

- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan pengupahan dan jaminan sosial.⁴⁷

a) Pengupahan

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan cirri khas suatu hubungna disebut hubungan kerja, bahkan

⁴⁶ Ibid, 104.

⁴⁷ Ibid, 85-86.

dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karenan itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Undang-undang No.13 tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- 1) Upah Minimum
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluarb pekerjaanya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan pengupahan yang proposional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Upah minimum sebagai mana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahn yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat kerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁸

b) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat 22 pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁹

Selanjutnya, dalam pasal 1 ke 1 UU Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut “*jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai*

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, 148-150.

⁴⁹ Pasal 99 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, brsalin, hari tua, dan meninggal kerja.

Jamianan sosial tenaga kerja, sebagaimana di atur dalam UU No.3 Tahun 1992, mengatur empat program pokok yang harus diselenggarakan oleh badan penyelenggara PT (persero) jamsostek, dan kepada perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit sepuluh pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jamsostek.⁵⁰

Berdasarkan ketentuan paal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, ruang lingkup Jamsostek meliputi:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pengertian kecelakaan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 yat (6) Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992, yaitu kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke

⁵⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan...*, 115.

tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

a) Kecelakaan yang terjadi saat hubungan kerja

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan kematian dalam hal peserta mengalami kecelakaan atau sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi saat hubungan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja dan kecelakaan di jalan pada waktu pekerja berangkat ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja.

b) Penyakit akibat hubungan kerja

Penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja dianggap sebagai kecelakaan kerja dan bisa terjadi secara tiba-tiba maupun melalui proses dalam jangka waktu tertentu. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja merupakan kecelakaan kerja pasal 1 Keppres Nomor 22 Tahun 1993 menyebutkan:

“penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerja atau lingkungan kerja”. Penyakit yang ditimbulkan akibat kerja yang terjadi pada tenaga menjadi tanggung jawab majikan.

c) Santunan jaminan kecelakaan kerja

Berdasarkan Pasal 9 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, jaminan kecelakaan kerja sebagaimana, dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) meliputi: Biaya pengangkutan, Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan, Biaya rehabilitasi, Santunan berupa uang yang meliputi: Santunan sementara tidak mampu bekerja, Santunan cacat sebagai untuk selama-lamanya, santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental, santunan kematian.⁵¹

2) Jaminan Kematian

Jaminan jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran Program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 7,5 juta terdiri atas Rp 6 juta santunan kematian dan Rp 1,5 juta

⁵¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), 128-132

uang pemakaman (berdasarkan ketentuan PP Nomor 64 Tahun 2005) dan santunan berkala.⁵²

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun. Jaminan hari tua dapat diberikan kepada tenaga kerja yang putus hubungan kerja dengan minimal masa kepersertaan 5 (lima) tahun terhitung dari masa pendaftaran. Pasal 14 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu:

- a) Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus, atau berkuasa atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:
 - (1) Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.
 - (2) Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.
- b) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Usia pensiun, yaitu 55 tahun cacat total tetap dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibatnya terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja dan

⁵² Ibid, 137.

mempengaruhi pekerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerima penghasilan yang dibayar sekaligus atau berkala pada saat pekerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

Pembayarannya dilakukan sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala pada pekerja, karena telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter. Dalam hal pekerjaan meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda, atau anak yatim piatu. Iuran program Jaminan Hari Tua ditanggung Perusahaan = 3,7% dan ditanggung Tenaga Kerja = 2%. Kemanfaatan Jaminan Hari Tua adalah sebesar akumulasi iuran ditambah hasil pembagiannya.⁵³

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, yakni pekerja/buruh perempuan yang bekerja dimalam hari diatur dalam pasal 76 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

⁵³ Ibid, 139.

- 1) Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun. Dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib: Memberikan makanan dan minuman bergizi, Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan angkutan antarjemput.⁵⁴

2. Tinjauan Tentang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

a. Pengertian

Muamalah menurut bahasa berasal dari kata: **عَامِلٌ - يُعَامِلُ**

فَاعِلٌ - يُفَاعِلُ - مُفَاعَلَةٌ sama dengan wazan: **مُعَامَلَةٌ**, artinya saling

bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan. Menurut istilah,

⁵⁴ Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

pengertian muamalah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu pengertian muamalah dalam arti luas dan pengertian muamalah dalam arti sempit.⁵⁵

Dalam arti luas pengertian muamalah dijelaskan oleh para ahli ialah sebagai berikut:

1) Menurut Al Dimiyati berpendapat bahwa muamalah adalah:

التَّحْصِيلُ الدُّنْيَوِيِّ لِيَكُونَ سَبَبًا لِالْأَجْرِ

Artinya: “Menghasilkan duniawi, supaya menjadi sebab suksesnya masalah ukhrawi”.

2) Menurut Muhammad Yusuf Musa berpendapat bahwa muamalah adalah peraturan-peraturan Allah yang harus diikuti dan ditaati dalam hidup bermasyarakat untuk menjaga kepentingan manusia.

3) Muamalah adalah segala peraturan yang diciptakan Allah untuk mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam hidup dan kehidupan.

Dalam arti luas yang dijelaskan oleh para ahli di atas, muamalah adalah aturan-aturan (hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial. Sedangkan dalam arti sempit (khas) pengertian muamalah menurut para ahli ialah sebagai berikut:

1) Menurut Hudlari Byk

الْمُعَامَلَاتُ جَمِيعُ الْعُقُودِ الَّتِي بِهَا يَتَبَادَلُ مَنَافِعُهُمْ

⁵⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta:Rajawali Pers, 2011), 1.

Artinya:“Muamalah adalah semua akad yang membolehkan manusia saling menukar manfaatnya”

- 2) Menurut Idris Ahmad muamalah adalah aturan-aturan Allah yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam usahanya untuk mendapatkan alat-alat keperluan jasmaninya dengan acara yang paling baik.
- 3) Menurut Rasyid Ridha muamalah adalah tukar menukar barang atau sesuatu yang bermanfaat dengan cara-cara yang telah ditentukan.

Dalam arti sempit (khas) pengertian muamalah menurut para ahli di atas ialah aturan-aturan Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam kaitannya dengan cara memperoleh dan mengembangkan harta benda.⁵⁶

b. Ruang Lingkup Fiqh Muamalah

Ruang lingkup fiqh muamalah terbagi dua yaitu yang bersifat *adabiyah* dan *madiyah*. Ruang lingkup muamalah yang bersifat *adabiyah* adalah ijab dan kabul, saling meridhai, tidak ada keterpaksaan dari salah satu pihak, hak dan kewajiban, kejujuran pedagang, penipuan, pemalsuan, penimbunan, dan segala sesuatu yang bersumber dari indra manusia yang ada kaitannya dengan peredaran harta dalam hidup bermasyarakat.

Sedangkan Ruang lingkup pembahasan *madiyah* adalah masalah jual beli (*al-bai' al-tijarah*), gadai (*al-rahn*), jaminan dan

⁵⁶ Ibid, 1-3.

tanggungan (*kafalan dan dlamam*), pemindahan utang (*hiwalah*), jatuh bangkrut (*taflis*), batasan bertindak (*al-hajru*), perseroan atau perkongsian (*al-syirkah*), perseroan harta dan tenaga (*al-mudharabah*), sewa-menyewa (*al-ijarah*), pemberian hak guna pakai (*al-'ariyah*), barang titipan (*al-wadlit'ah*), barang temuan (*al-luqathah*), garapan tanah (*al-mujara'ah*), sewa-menyewa tanah (*al-mukhabarah*), upah (*ujrat al 'amal*), gugatan (*al-syuf'ah*), sayembara (*al-ji'alah*), pembagian kekayaan bersama (*al-qismah*), pemberian (*al-hibbah*), pembebasan (*al-ibra*), damai (*al-shulhu*), dan ditambah dengan beberapa masalah *mu'ashirah* (*mahaditsah*), seperti masalah bunga bank, asuransi, kredit, dan masalah-masalah baru lainnya.⁵⁷

c. Akad

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia, disebut akad dalam hukum Islam. Kata *aqad* berasal dari kata *al-'aqad* yang berarti mengikat, menyambung atau menghubungkan (*ar-rabt*). Sebagai suatu istilah hukum Islam ada beberapa definisi yang diberikan pada akad (perjanjian): Menurut pasal 262 *Mursyid al-Hairan*, akad merupakan, “pertemuan ijab yang diajukan oleh salah satu pihak dengan Kabul dari pihak lain yang menimbulkan akibat hukum pada objek akad.”

Akad merupakan keterkaitan atau pertemuan ijab dan kabul yang berakibat timbulnya akibat hukum. Ijab adalah penawaran yang

⁵⁷ Ibid, 5.

diajukan oleh salah satu pihak dan Kabul adalah jawaban persetujuan yang di berikan mitra akad sebagai tanggapan terhadap penawaran pihak yang pertama. Akad tidak terjadi apabila pertanyaan kehendak masing-masing pihak tidak terkait satu sama lain karna akad adalah keterkaitan kehendak kedua pihak yang tercermin dalam ijab dan kabul.⁵⁸

1) Rukun akad

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsure-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsep hukum Islam, unsur-unsur yang membentuknya itu disebut rukun. Menurut ahli-ahli hukum Islam kontemporer, rukun yang membentuk akad ada empat, yaitu:

- a) para pihak yang membuat akad (*al-aqidan*),
- b) pernyataan kehendak para pihak (*shigatul-'aqd*)
- c) objek akad (*mahallul-'aqad*) dan
- d) tujuan akad (*maudhu' al-'aqad*).

2) Syarat akad

Syarat terbentuknya akad, Dalam hukum Islam, syarat-syarat dimaksud dinamakan syarat-syarat terbentuknya akad (*syuruh al -In'iqad*) rukun pertama, yaitu para pihak harus memenuhi dua syarat terbentuknya akad, yaitu (1) tamyiz, dan

⁵⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (PT Raja Grafindo Persada, 2007), 68.

(2) berbilang (at-at' addud) rukun kedua, yaitu pernyataan kehendak, harus memenuhi dua syarat juga, yaitu (1) adanya persesuaian ijab dan kabul, dengan kata lain tercapainya kata sepakat, dan (2) kesatuan majelis akad rukun ketiga, yaitu objek akad, harus memenuhi tiga syarat, yaitu (1) objek itu dapat diserahkan, (2) tertentu atau dapat ditentukan, dan (3) objek itu dapat ditransaksikan rukun keempat memerlukan satu syarat, yaitu tidak bertentangan dengan syarat.

3) Macam-macam Akad

- a) Akad Shahih, ialah akan yang telah memenuhi rukun-rukun dan syarat-syaratnya. Hukum dari akad shahih ini adalah berlakunya seluruh akibat hukum yang ditimbulkan akad itu dan mengikat kepada pihak-pihak yang berakad.
- b) Akad yang tidak shahih, ialah akan yang terdapat kekurangan pada rukun atau syarat-syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum akad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang berakad.⁵⁹

4) Sighat Akad

Sighat akad adalah dengan cara bagaimana ijab dan kabul yang merupakan rukun-rukun akad itu dinyatakan. Sighat akad dapat dilakukan dengan secara lisan, tulisan, atau isyarat yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya ijab dan kabul,

⁵⁹ Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010), 62.

dan dapat juga berupa perbuatan yang telah menjadi kebiasaan dalam ijab dan kabul.⁶⁰ Adapun macam-macam dari sighat akad sebagai berikut :

a) Sighat Secara lisan

Cara alami untuk menyatakan keinginan bagi seseorang adalah dengan kata-kata.

b) Sighat dengan tulisan

Tulisan adalah cara alami kedua setelah lisan untuk menyatakan sesuatu keinginan.⁶¹

c) Sighat Akad dengan Isyarat

Apabila seseorang tidak mungkin menyatakan ijab dan kabul dengan perkataan karena bisu, akad dapat terjadi dengan isyarat.

d) Sighat Akad dengan perbuatan

Cara lain untuk membentuk akad, selain secara lisan, tulisan atau isyarat, ialah dengan cara perbuatan.⁶²

d. Akad Perjanjian Kerja Dalam Fiqh Mu'amalah

1) Ijarah

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah ialah ijarah. Menurut bahasa ijarah berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu lafazh ijarah mempunyai

⁶⁰ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2000), 68.

⁶¹ Ibid, 69.

⁶² Ibid, 70.

pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah atas pemanfaatan sesuatu aktivitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata ijarah dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut janganlah diartikan sewa menyewa sesuatu barang yang diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti yang luas.

Dalam arti luas, ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Hal ini sama artinya dengan menjual manfaat sesuatu benda, bukan menjual ‘ain dari benda itu sendiri. Kelompok Hanafiyah mengartikan ijarah dengan akad berisi pemilikan manfaat tertentu dari suatu barang yang diganti dengan pembayaran jumlah yang disepakati. Dengan istilah lain dapat pula disebutkan bahwa ijarah adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁶³

a) Dasar Hukum Ijarah

Firman Allah SWT :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: ”jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya”.(QS. At-Talaq: 6)⁶⁴

Rasullah Saw, Juga bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

⁶³ Helmi Karim, *Fiqh Muamala*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

⁶⁴ Al-Qur’an, 65: 6.

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringannya” (HR. Ibnu Majah dari Ibn Umar).

Ijma ulama tentang kebolehan melakukan akad sewa menyewa. Kaidah fiqh:

لَأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: “Pada dasarnya, semua bentuk mu’amalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.⁶⁵

كُنَّا نَكْرِى الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَابِ مِنَ الزَّرْعِ فَنَهَى رَسُولُ اللَّهِ ص م ذَلِكَ
وَأَمَرَ نَابِذَهُبٍ أَوْ وَرَقٍ

Artinya: “Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang, mas atau perak” (Riwayat Ahmad dan Abu Dawud).⁶⁶

b) Syarat dan Rukun Ijarah

Menurut Ulama Hanafiah, rukun ijarah dalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *al-isti'jar*, *al-ikhtira'* dan *al-ikra*. Adapun menurut jumhur ulama rukun ijarah ada empat yaitu: aqid (orang yang akad), shighat akad (ijab dan qabul), ujarah (upah) dan manfaat.

Syarat ijarah terdiri empat macam, sebagaimana syarat dalam jual-beli, yaitu syarat *al-inqad* (terjadinya akad), syarat *an-nafazd* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.⁶⁷

⁶⁵ H.A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2007), 130.

⁶⁶ Kitab al-'Arabi, 233.

⁶⁷ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1...*, 49-50

c) Jenis Transaksi ijarah

Dilihat dari segi obyeknya ijarah dapat dibagi menjadi dua macam: yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan bersifat pekerjaan.

Pertama, ijarah yang bersifat manfaat. Umpamanya sewa-menyewa rumah, took, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.

Kedua, ijarah yang bersifat pekerjaan adalah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Ijarah semacam ini diperbolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain, yaitu ijarah yang bersifat kelompok serikat.

d) Sifat dan Hukum Ijarah

Menurut ulama Hanafiyah ijarah adalah akad yang lazim yang didasarkan pada firman Allah SAT: *awfuubil uqud*, yang boleh dibatalkan. Pembatalan tersebut dikaitkan pada asalnya bukan didasarkan pada pemenuhan akad.

Sebaliknya, jumhur ulama' berpendapat bahwa ijarah adalah akad lazim yang tidak boleh dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merudsak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat. Jumhur Ulama pun mendasarkan pendapatnya pada ayat Al-qur'an di atas.

Sementara hukum ijarah sah adalah tetapnya kemanfaatan bagi penyewa, dan tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang menyewakan *ma'qud alaih*, sebab ijarah merupakan jual –beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatan.

Adapun hukum ijarah rusak, menurut ulama hanafiyah, jika penyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan akad. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaan perjanjiannya upah harus diberikan semestinya.⁶⁸

e) Berakhirnya Ijarah

Ijarah adalah jenis akad *lazim*, yaitun akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena ijarah merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang menyebabkan fasakh.

Ijarah akan menjadi batal (*fasakh*) bila ada hal-hal sebagai berikut :

- (1) Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa;
- (2) Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya;

⁶⁸ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1...*, 53-54.

- (3) Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur alaih*), seperti baju yang diupahkan kepada penjahit.
- (4) Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan;
- (5) Menurut hanafiyah, boleh fasakh *ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa took untuk dagang, kemudian dagangannay ada yang mencuri, maka boleh memfasakhkan sewaan itu.⁶⁹

2) Pengertian jialah/jualah

Jialah secara bahasa artinya mengupah. Jualah merupakan pemberian upah atas jasa (manfaat) yang sudah diduga akad terwujud.⁷⁰ Sedangkan ji'alah menurut istilah adalah sejenis akad untuk suatu manfaat materi yang diduga kuat dapat diperoleh.

Ji'alah juga dapat diartikan sesuatu yang mesti diberikan sebagai ganti suatu pekerjaan, misalnya: seseorang berkata: barang siapa membangunkan tembok buatku, atau: barangsiapa mengembalikan budakku yang lari, akan mendapatkan upah. Jika ada orang yang melakukan pekerjaan itu, maka orang itu berhak mendapat upah yang dijanjikan tersebut.

Sebagai dasar dan landasan hukum dibolehkannya ji'alah adalah firman Allah SAW sebagai berikut:

⁶⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, 122.

⁷⁰ Syafi'i Jafri, *Fiqh Muamalah* (Pekanbaru : Suka Press, 2008), 165.

قَالُوا نَفَقْدُ صَوَاعَ الْمَلِكِ وَلَمَن جَاءَ بِهِ حَمْلٌ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ

زَعِيمٌ ﴿٧٢﴾

Artinya : “Penyeru-penyeru itu berkata: "Kami kehilangan raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”. (Q.S. Yusuf: 72)⁷¹

a) Rukun dan Syarat Jialah/Jualah

Rukun dan syarat pengupahan (ji’alah) adalah sebagai berikut :⁷²

- (1) Lafadz, kalimat itu harus mengandung arti izin kepada orang yang akan bekerja
- (2) Orang yang menjanjikan upah, dalam hal ini orang yang menjanjikan upah itu boleh orang yang memberikan pekerjaan itu sendiri atau orang lain.
- (3) Pekerjaan yang akan dilakukan
- (4) Upah, upah harus jelas berapa yang akan diberikan sesuai dengan transaksi yang telah dilakukan.

b) Pembatalan Jialah/Jualah

Tiap-tiap kedua belah pihak, boleh membatalkan atau menghentikan perjanjian sebelum bekerja dan dia tidak mendapat upah walaupun dia sudah bekerja. Tetapi kalau yang membatalkan dari pihak yang menjanjikan upah, maka yang bekerja berhak menuntut upah sebanyak pekerjaan

⁷¹ Al-Qur’an, 12:72.

⁷² Ismail Nawawi, *Fiqh Mu’amalah Klasik Dan Kontemporer* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 89.

yang sudah dikerjakan. Ji'alah adalah jenis akad jaiz, yang kedua belah pihak boleh memfasakhnya. Adalah menjadi haknya si pemegang (pelaksana) ji'alah untuk memfasakh, sebelum ia menyukseskan pekerjaan, dan ia pun berhak untuk membatalkan sesudah itu, jika ia merelakan hanya gugur.⁷³

c) Perbedaan antara Ijarah dan Jualah/jialah

Akad jualah berbeda dengan akad ijarah, terutama terkait dengan kesepakatan yang terdapat di dalamnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dalam poin berikut:

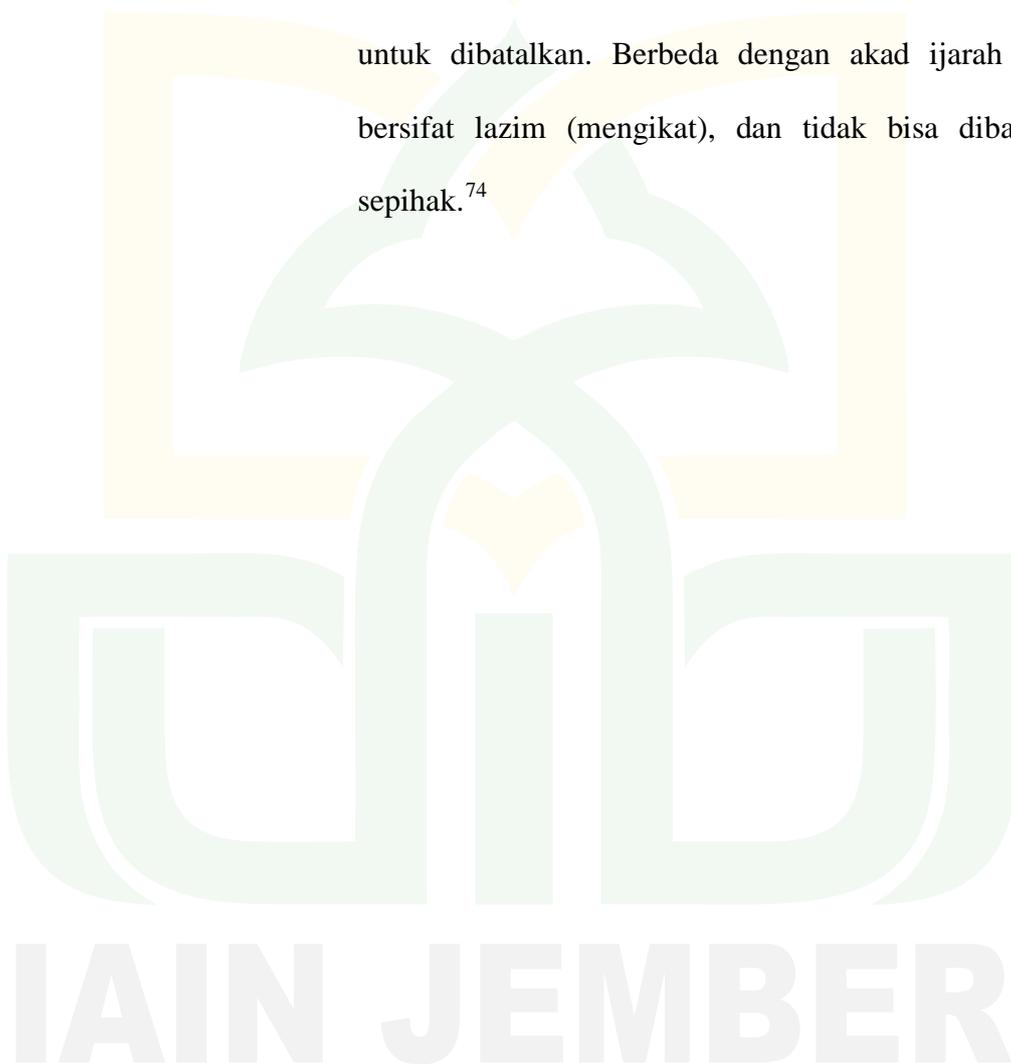
(1) Pemilik pekerjaan (ja'il) baru akan merasakan manfaat, ketika pekerjaan telah usai dilaksanakan. Berbeda dengan ijarah, penyewa (musta'jir) bisa menerima manfaat, ketika ajir telah melakukan sebagian pekerjaannya. Konsekuensinya, pekerja dalam akad jualah tidak akan menerima upah, jika pekerjaannya tidak selesai. Sedangkan akad ijarah, 'amil (pekerja, ajir) berhak mendapat upah atas pekerjaan yang telah dikerjakan, walaupun belum tuntas.

(2) Akad jualah/Jialah mengandung unsur gharar di dalamnya, yakni ketidakjelasan jenis pekerjaan atau jangka waktu yang dibutuhkan, dan hal ini

⁷³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Bandung: Alma'arif, 2012), 191.

diperbolehkan. Berbeda dengan ijarah, jenis pekerjaan, upah dan jangka waktu yang diperlukan harus dijelaskan secara detil.

- (3) Akad jualah/Jialah bersifat jaiz ghair lazim (diperbolehkan dan tidak mengikat), sehingga boleh untuk dibatalkan. Berbeda dengan akad ijarah yang bersifat lazim (mengikat), dan tidak bisa dibatalkan sepihak.⁷⁴



⁷⁴ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), Cet. 1., 168.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan penelitian ini di gunakan karena peneliti akan memaparkan hasil penelitiannya dengan kata-kata. Berlandaskan pada pendapat Sugiono, penelitian kualitatif bertujuan untuk mengkonstruksi atau menginterpretasikan kedalam bentuk makna kemudian akan menjelaskan masalah yang dikaji di lapangan.⁷⁵

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan turun langsung ke lokasi yang dijadikan obyek penelitian yang berorientasi pada temuan atau gejala-gejala alami.⁷⁶

B. Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan satu instrumen yang sifatnya cukup urgen karena menunjukkan dimana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil obyek penelitian yaitu di CV Kayu Indah Alam yang terletak di Jl Diponegoro Desa Bendela Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso.

⁷⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D* (Bandung, Alfabeta, 2016), 11

⁷⁶ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 4.

Penentuan lokasi penelitian ini dilandasi oleh suatu alasan yaitu karena pada Pabrik ini terdapat keganjalan yang mana pelaksanaan jam kerjanya melebihi batas waktu yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang dan tidak adanya kendaraan antar jemput bagi pekerja malam khususnya perempuan.

C. Subyek penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak akan dijadikan informasi atau subjek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga validitasnya dapat di jamin.

Penentuan subyek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Hal ini dapat dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dan terarah serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan peneliti karena sumber data yang diteliti merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁷⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi.

⁷⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif.....*, 224.

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu peristiwa, tujuan dan perasaan yang terkait atau relevan dengan data yang dibutuhkan.⁷⁸

Metode ini di gunakan oleh peneliti sebagai cara untuk mengungkapkan data-data sebagai berikut: lokasi dan kegiatan di CV Kayu Indah Alam.

2. Wawancara

Jenis wawancara yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka.

Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Peneliti mengadakan wawancara dengan pemilik perusahaan sebagai bentuk pengantar dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang terkait perlindungan hukum perjanjian kerja terhadap pekerja wanita. Wawancara juga dilakukan kepada pekerja/buruh wanita di CV Kayu Indah Alam.

⁷⁸ Hamid Patimila, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), 63.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷⁹ Pengumpulan dokumen ini dilakukan untuk mengecek kebenaran atau ketepatan informasi yang di peroleh dengan melakukan wawancara mendalam.⁸⁰

E. Analisis Data

Fossey dalam Muri Yusuf menyatakan bahwa analisis data kualitatif merupakan proses mereviu dan memeriksa data, menyintesis dan menginterpretasikan data yang terkumpul sehingga dapat menggambarkan dan menerangkan fenomena atau situasi sosial yang diteliti. Sedangkan Bogdan Biklen dalam Muri Yusuf juga menyatakan, bahwa analisis data merupakan suatu proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, observasi, catatan lapangan, dokumen, foto, dan material lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang data yang telah dikumpulkan, sehingga memungkinkan temuan penelitian dapat disajikan dan diinformasikan kepada orang lain.⁸¹

Dalam menentukan analisis data, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles dan Huberman.⁸² Yaitu data reduction, data display, dan conclusion.

⁷⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*.....,240.

⁸⁰ Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif*, 21.

⁸¹ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014), 400.

⁸² *Ibid*, 246.

1. *Data reduction* (reduksi data). Berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduktif akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
2. *Data display* (penyajian data). Setelah data reduksi maka selanjutnya *mendisplaykan* data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori dan sejenisnya. Miles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.
3. *Conclusion/verification* (kesimpulan). Langkah-langkah dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

F. Keabsahan Data

Pada bagian ini menjelaskan tentang bagaimana usaha-usaha yang akan di lakukan oleh peneliti untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian. Pengujian keabsahan data ini perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti dengan kenyataan yang sedang diteliti.

Moleong menyatakan bahwa triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk

keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁸³ Muri Yusuf juga menambahkan bahwa triangulasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data untuk mendapatkan temuan dan interpretasi data yang lebih akurat dan kredibel.⁸⁴

Keabsahan data yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber. Sedangkan triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁸⁵

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan kegiatan penelitian adalah kegiatan yang berkenaan dengan pelaksanaan penelitian secara menyeluruh dari awal sampai akhir penelitian dan dalam penelitian ini ada tiga tahap yang ditempuh oleh peneliti, yaitu:

1. Tahap pra lapangan atau persiapan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Menyusun perizinan
 - d. Memilih informasi
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

⁸³ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 330.

⁸⁴ Muri Yusuf, *Metode Penelitian.....*, 395.

⁸⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif.....*, 274.

2. Tahap pelaksanaan lapangan
 - a. Memahami latar belakang penelitian
 - b. Memasuki lapangan penelitian
 - c. Mengumpulkan data
 - d. Menyempurnakan data yang belum lengkap
3. Tahap pasca penelitian
 - a. Menganalisa data yang di peroleh
 - b. Mengurus perizinan selesai penelitian
 - c. Menyajikan data dalam bentuk laporan
 - d. Merevisi laporan yang telah disempurnakan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat CV Kayu Indah Alam

Terkait dengan sejarah berdirinya CV Kayu Indah Alam, Bapak Saiful Ali menceritakan bahwa beliau bekerja di sebuah Pabrik Jakarta selama bertahun-tahun dari situlah beliau mendapat ilmu mengenai pembuatan lemari, kursi dll, setelah lama bekerja dan tinggal di Jakarta suatu ketika bapak Saiful Ali pulang ke Bondowoso kerumahnya Kecamatan Binakal sekitar tahun 2014, beliau melihat sudah banyak supermarket yang berdiri di Bondowoso dari situlah bapak saiful ali mempunyai inisiatif untuk membuka CV Kayu Indah Alam.

Selama kurang lebih 3 tahun bapak Saiful Ali dapat mewujudkan keinginannya untuk membuka CV Kayu Indah Alam dengan usaha dan bekal pengalaman yang beliau miliki, pada tahun 2017 CV Kayu Indah Alam berhasil teralisasi.⁸⁶

2. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja CV Kayu Indah Alam

CV Kayu Indah Alamini memiliki 15 orang tenaga kerja, pekerja wanita 10 orang sedangkan pekerja laki-laki 5 orang. Karyawan-karyawati yang bekerja disini merupakan penduduk bondowoso, ada yang dari maesan, wringin, pakem, tapen, sukosari dll. Tugas dari masing-masing karyawan-karyawati disini berbeda satu sama lainnya.

⁸⁶ Saiful Ali, Wawancara, Bondowoso, 6 November 2018.

sedangkan untuk jam kerja di CV Kayu Indah Alam di mulai dari hari senin sampai minggu, untuk shif pagi dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00, sedangkan shif malam dari pukul 15.00 sampai pukul 23:00.

B. Penyajian Data dan Analisi

Dalam setiap penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat, sebab inilah yang telah dianalisa data yang digunakan, sehingga data yang dianalisis tersebut dihasilkan kesimpulan. Sehubungan dengan hal itu, peneliti berusaha menggali data yang berkaitan dengan system kerja karyawan-karyawati sesuai dengan teknik perolehan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dimana peneliti ini menggunakan teknik perolehan data dengan metode observasi dan wawancara guna mendapat data yang kualitatif dan autentik yang berimbang dan dilakukan dengan metode dokumenter.

Setelah dilakukannya metode observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data yang dianggap valid dan *reliable* sebagai sebuah hasil penelitian. Metode yang digunakan disini adalah untuk memperoleh permasalahan yang terdapat di CV Kayu Indah Alam khususnya tentang Analisis Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah.

1. Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti sebuah peraturan yang dilakukan untuk semua karyawan-karyawatnya di suatu perusahaan dan peraturan tersebut harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh semua pekerja. Dengan adanya sistem kerja perusahaan bisa berjalan dengan terstruktur.

Maka terkait dengan Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan guna menggali data-data dan informasi yang peneliti butuhkan.

a. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Mengenai sistem perjanjian kerja di CV Kayu Indah Alam tidak adanya kontrak, Karena pada saat pendaftaran dan dinyatakan diterima tidak menandatangani kontrak apapun. Berikut adalah ungkapan dari Leli.

“Saya pokok melamar dulu mbk. Masalah kontrak kerja saya tidak pernah mengerti mbk, pokok dapat kerja dan menghasilkan uang yang halal mbk. Tapi mulai pertama kerja sampai sekarang tidak pernah tanda tangan kontrak kerja. Cuma di awal masuk kerja dulu di bilangi mengenai jam masuk, dan gaji”.⁸⁷

Lia selaku karyawati di CV Kayu Indah Alam mengungkapkan hal yang sama yaitu sebagai berikut:

“Untuk masalah kontrak kerja sampai sekarang saya tidak tahu mbk, sepertinya memang tidak ada kontrak kerja, mungkin karena disini cabang atau bagaimana saya kurang paham. Cuma ya waktu pertama diberi arahan tentang pelatihan, jam kerja,

⁸⁷ Leli, Wawancara, Bondowoso, 7 November 2018.

gaji. Menurut saya gaji dan waktu kerjanya sesuai ya saya kerja aja mbk”.⁸⁸

Selanjutnya ungkapan dari Dina selaku karyawan di CV Kayu

Indah Alam juga, berikut ungkapannya:

”Dulu saya melamar pekerjaan membawa ijazah, foto copy KTP, lalu lamaran pekerjaan sama seperti perusahaan yang lainnya. Setelah itu langsung wawancara besoknya langsung bekerja mbk.”.⁸⁹

Berikut ini keterangan dari Ela karyawan di CV Kayu Indah Alam, Siska mengungkapkan:

“saya kerja disini mulai pertama buka CV Kayu Indah Alam ini mbk. Kalau masalah kontrak kerja tidak ada ini mbk, selanjutnya ya dibilangi jam kerja, cara kerjanya bagaimana”.⁹⁰

Terkait ungkapan leli, Lia, Dina dan Ela diatas, juga diungkapkan oleh Sulis yang juga merupakan Karyawan CV Kayu Indah Alam. Lia mengatakan:

“saya dulu bawa ijazah, surat lamaran, dan KTP. Terus ya diwawancara seperti karyawan-karyawan lainnya dan diberi arahan masalah jam kerja dan gajinya mbk”.⁹¹

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di CV Kayu Indah Alam. Untuk memperjelas keterangan dari beberapa karyawan tersebut, peneliti juga melakukan konfirmasi kepada bapak Saiful Ali, selaku pemilik CV Kayu Indah Alam. Berikut penjelasannya:

“Sistem kerja disini cukup sederhana mbk, tidak terlalu ketat asalkan ada ijazah, ktp dan pastinya lamaran pekerjaan. pekerja bisa langsung diterima jika memang kami sedang butuh

⁸⁸ Lia, Wawancara, Bondowoso, 8 November 2018.

⁸⁹ Dina, Wawancara, Bondowoso, 9 November 2018.

⁹⁰ Ela, Wawancara, Bondowoso, 10 November 2018.

⁹¹ Sulis, Wawancara, Bondowoso, 7 November 2018.

karyawan-karyawati. Untuk kontrak kerja memang tidak ada secara tertulis mbk. Mungkin ya hanya lisan saja mengenai jam kerja, gaji. Dan jam masuk kerja mulai pukul 7 pagi sampai pukul 11 malam, karena disini di bagi menjadi dua shift jadi untuk shift pagi dari pukul 7 sampai pukul 3 sore mbk, sedangkan untuk shift malam dari pukul 3 sampai pukul 11 malam mbk”.⁹²

b. Waktu kerja

Mengenai jam kerja di CV Kayu Indah Alam, pertama diungkapkan oleh Fitri, selaku karyawati di CV Kayu Indah Alam.

“jam kerja disini mulai dari pukul 07.00 sampai pukul 15.00 untuk shift pagi, sedangkan shift malam dari pukul 15.00 sampai pukul 23:00 mbk, jam istirahatnya tergantung kita mbk, biasanya ya duhur saya istirahat sholat dan makan setelah itu kerja lagi”.⁹³

Qom selaku karyawati di CV Kayu Indah Alam mengungkapkan hal yang sama mengenai jam kerja. Qom mengungkapkan:

“kerjanya mulai jam 7 pagi mbk sampai jam 3 sore, jam 7 pagi tepat harus sudah ada di perusahaan mbk, kalau saya kebagian shift malam dari jam 3 sore sampai jam 11 malam mbk, untuk jam istirahat biasanya saya istirahat sekitar jam 12 itu mbk”.⁹⁴

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Yuni mengenai jam kerja. Ungkapkannya:

“untuk shift malam dari jam 3 sore sampai jam 11 malam mbk sedangkan untuk shift pagi masuk kerjanya mulai jam 7 pagi mbk kerjanya sampai jam 3 sore, kalau waktu istirahat biasanya duhur itu mbk soalnya kan istirahat terserah kita mbk”.⁹⁵

Berikut ini juga pernyataan dari Dila yang juga merupakan karyawati CV Kayu Indah Alam. Berikut ungkapannya:

⁹² Saiful Ali, Wawancara, Bondowoso, 10 November 2018.

⁹³ Fitri, Wawancara, Bondowoso, 8 November 2018.

⁹⁴ Qom, Wawancara, Bondowoso, 10 November 2018.

⁹⁵ Yuni, Wawancara, Bondowoso, 7 November 2018.

“waktu kerja senin-minggu mbk, kalau saya kebagian shif malam pukul 15.00 harus sudah ada di perusahaan mbk pulanginya pukul 23.00 mbk sedangkan untuk shif pagi saya pukul 07.00 sudah ada disini mbk selesai kerja pukul 15.00 WIB mbk, kalau jam istirahat saya biasanya dzuhur itu mbk”.⁹⁶

Terkait ungkapan Fitri, Qom, Yuni dan Dila diatas, juga diungkapkan oleh Siska yang juga merupakan Karyawati CV Kayu

Indah Alam. Siska mengatakan:

“jam kerja disini itu dimulai jam 7 pagi, terus jam 3 sore itu untuk shif pagi mbk, sedangkan untuk shif malam jam 3 sore harus sudah ada di perusahaan mbk pulanginya jam 11 malam itu mbk, kalau masalah istirahat terserah kita pokok ya duhur itu mbk, setelah itu lanjut kerja”.⁹⁷

c. upah

Mengenai pengupahan di CV Kayu Indah Alam, pertama diungkapkan oleh mbk Ela, selaku Karyawati di CV Kayu Indah

Alam. Berikut ungkapan dari Ela:

“sistem pengupahan disini mungkin dilihat dari lamanya bekerja mbk, dulu saya awal kerja gajinya belum UMR, setelah itu ada kenaikan lalu UMR dan pengupahannya setiap bulan mbk”.⁹⁸

Berikut ini ungkapkan dari Yuni, bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Yuni mengungkapkan:

“gaji saya belum UMR mbk, ya mungkin karena masih baru disini, tapi saya sudah ada kenaikan gaji dari gaji awal waktu baru masuk namun belum UMR mbk, gajiannya itu biasanya awal bulan mbk”.⁹⁹

Sementara itu Fitri yang merupakan karyawati CV Kayu Indah

Alam terkait sistem pengupahan. Fitri mengungkapkan:

⁹⁶ Dila, Wawancara, Bondowoso, 9 November 2018.

⁹⁷ Siska, Wawancara, Bondowoso, 8 November 2018.

⁹⁸ Ela, Wawancara, Bondowoso, 11 November 2018.

⁹⁹ Yuni, Wawancara, Bondowoso, 14 November 2018.

“sistem gaji disini itu bulanan mbk biasanya awal bulan gajianya. Saya termasuk pegawai lama jadi gajinya sudah UMR kalau dulu masih pertama belum UMR dan sekarang saya alhamdulillah sudah UMR mbk”.¹⁰⁰

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Siska selaku karyawan di CV Kayu Indah Alam. Siska mengungkapkan:

“disini gajianya bulanan mbk, biasanya tanggal 2 atau 3, gajiku sudah UMR mbk soalnya sudah lama kerja disini mulai awal CV Kayu Indah Alam ini berdiri, dulu pertama gajinya belum UMR tetapi terus ada tambahan mbk”.¹⁰¹

Terkait ungkapan Ela, Yuni, Fitri dan Siska diatas, berikut juga pernyataan dari Leli yang bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Leli menyatakan:

“gajian disini tiap awal bulan mbk, gaji saya belum UMR mungkin dihitung masih karyawan baru karena yang lainnya sudah lama-lama bekerja disini. Tapi sudah pernah ada kenaikan gaji dari sebelumnya”.¹⁰²

d. Transportasi Antar Jemput

Mengenai transportasi antar jemput di CV Kayu Indah Alam, pertama diungkapkan oleh Qom, selaku karyawan di CV Kayu Indah Alam.

“menurut saya mbk dengan tidak adanya angkutan antar jemput tidak apa-apa karena rumah saya dekat dari perusahaan jadi saya kalau berangkat sama pulang di jemput suami, tapi kalau suami saya ada acara biasanya saya ikut temen pulang mbk”.¹⁰³

Selanjutnya di ungkapkan oleh Lia selaku karyawan CV Kayu Indah Alam juga, Lia mengatakan:

¹⁰⁰ Fitri, Wawancara, Bondowoso, 12 November 2018.

¹⁰¹ Siska, Wawancara, Bondowoso, 14 November 2018.

¹⁰² Leli, Wawancara, Bondowoso, 13 November 2018.

¹⁰³ Qom, Wawancara, Bondowoso, 13 November 2018.

“dengan tidak adanya transportasi antar jemputnya menurut saya perusahaan ini masih kurang perhatian terhadap pekerjanya terutama perempuan yang pulang malam hari karena saya sendiri masih belum menikah jadi berangkat sama pulang bareng bapak saya, ada rasa kasian juga sama bapak saya karena harus setiap hari antar jemput saya mbk”.¹⁰⁴

Berikut ini juga diungkapkan oleh Dila yang juga merupakan karyawan CV Kayu Indah Alam. Berikut ungkapannya:

“Saya dari awal masuk sampai sekarang, disini masih tidak menyediakan transportasi antar jemput bagi karyawan karyawatnya mbk, jadi saya masih naik ojek atau angkot kalau berangkat kerja sedangkan pulang saya di jemput mbk karena pulang malam jadi bus sama ojek sudah tidak ada mbk”.¹⁰⁵

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Dina mengenai transportasi antar jemput. Ungkapannya:

“transportasi antar jemput menurut saya di setiap perusahaan yang kerjanya sampai malam harus ada mbk karena selain membantu karyawan-karyawati juga membantu keluarganya mbk biar tidak terlalu khawatir karena anaknya harus pulang malam-malam sendiri apalagi rumahnya yang jauh dari perusahaan mbk”.¹⁰⁶

Terkait ungkapan Qom, Lia, Dila dan Dina, diatas, juga diungkapkan oleh Sulis yang juga merupakan CV Kayu Indah Alam.

Sulis mengatakan:

“Saya diterima disini aja sudah Alhamdulillah mbk dari pada saya tidak dapat pekerjaan tapi menurutnya kalau disini ada transportasi antar jemputnya saya bersyukur mbk karena saya tidak susah lagi buat berangkat dan pulang kerja mbk soalnya saya biasanya kalau berangkat dan pulang kerja tidak ada yang nganter ataupun yang jemput mbk karena bapak saya sibuk dan dirumah jarang yang punya sepeda mbk jadi saya naik ojek atau

¹⁰⁴ Lia, Wawancara, Bondowoso, 11 November 2018.

¹⁰⁵ Dila, Wawancara, Bondowoso, 14 November 2018.

¹⁰⁶ Dina, Wawancara, Bondowoso, 12 November 2018.

angkot mbk sedangkan pulang saya nebeng sama temen mbk yang rumahnya searah sama saya mbk”.¹⁰⁷

e. Tidak adanya kontrak kerjasecara tertulis

Mengenai permasalahan tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan, berikut hasil wawancara dari beberapa karyawan CV Kayu Indah Alam bahwa permasalahan yang dirasakan akibat dari tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan yang dirasakan oleh para pekerja adalah sebagai berikut. Berikut pengakuan dari Lia selaku karyawan di CV Kayu Indah Alam:

“Dengan tidak adanya kontrak kerja ya takutnya sewaktu-waktu dipecat atau diberhentikan karena tidak ada bukti tertulis yang mengikat dan lamanya bekerja. Dan juga tidak adanya transportasi antar jemput bagi yang pulang kerjanya malam mbk saya tidak terlalu mempermasalahkannya itu mbk karena saya tidak tahu tentang hak-hak pekerja terutama wanita mbk tapi kalau suatu hari disediakan saya bersyukur mbk”.¹⁰⁸

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Dila yang juga merupakan karyawan di CV Kayu Indah Alam, yang juga mengeluhkan sistem kerja yang ada. Berikut pengakuannya.

“mengenai tidak adanya kontrak ya takutnya diberhentikan sewaktu-waktu mbk, karena tidak adanya bukti secara tertulis mengenai jangka kerja kita sampai kapan. Selain itu juga mengenai sistem pengupahan ya seharusnya disama ratakan tidak berdasarkan lama kerjanya seperti saya gajinya yang belum UMR berbeda dengan gajinya yang sudah UMR mbk”.¹⁰⁹

Siska selaku karyawan CV Kayu Indah Alam juga mengungkapkan hal yang sama:

¹⁰⁷ Sulis, Wawancara, Bondowoso, 11 November 2018.

¹⁰⁸ Lia, Wawancara, Bondowoso, 15 November 2018.

¹⁰⁹ Dila, Wawancara, Bondowoso, 9 November 2018.

“meskipun saya kerja disini lumayan lama tapi ya tetap was was mbk, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba soalnya kita kan tidak tahu kerjanya sampai kapan tidak ada perjanjian kerja yang menuliskan itu, apalagi di perusahaan ini tidak disediakan transportasi antar jemputnya mbk, kalau ada enak mbk jadi kita para wanita tidak usah khawatir lagi kalau mau pulang kerja mbk”.¹¹⁰

Ungkapan dari Lia, Dila dan Siska di atas diperkuat oleh Qom yang juga mengeluhkan sistem kerjanya akibat tidak adanya kontrak kerja. Berikut ungkapannya:

“tidak ada kontrak kerja secara tertulis saya sebagai karyawan tidak tahu hak-haknya apa saja, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba selain itu masalah waktu kerja terkadang melebihi jam kerja mbk, kalaukebagian shif malam saya jadi kesusahan untuk pulang mbk dan khawatir akan terjadi sesuatu di jalan mbk jadi saya berharap atas adanya transportasi antar jemput itu mbk biar pekerja/buruh terutama yang perempuan bisa aman sampai rumah masing-masing mbk”.¹¹¹

Berikut juga pengakuan dari Fitri selaku karyawan CV Kayu

Indah Alam. Fitri mengatakan:

“meskipun saya pegawai lama mbk tapi saya ya takut tiba-tiba diberhentikan karena kan memang tidak ada kontrak kerja secara tertulis sampai kapan kita bekerja mbk dan disini juga tidak disediakan transportasi antar jemput mbk saya berharap sekali dengan disediakan transportasi antar jemput itu mbk”.¹¹²

f. jaminan sosial

Terkait dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap setiap karyawan-karyawan di CV Kayu Indah Alam, berikut adalah pengakuan dari Dila selaku karyawan CV Kayu Indah Alam.

Dila mengatakan bahwa CV Kayu Indah Alam tidak memberikan

¹¹⁰ Siska , Wawancara, Bondowoso, 15 November 2018.

¹¹¹ Qom, Wawancara, Bondowoso, 10 November 2018.

¹¹² Fitri, Wawancara, Bondowoso, 15 November 2018.

Jaminan sosial kepada karyawan-karyawatnya. Hal ini terbukti, bahwa perusahaan tidak mendaftarkan buruhnya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Berikut pengakuannya:

“selama saya kerja disini tidak ada BPJS dari perusahaan, kalau sakit ya ijin tidak masuk kerja mbk periksa sendiri dirumah, kalau sakit pas kerja ya sama ijin juga mbk, biasanya boleh pulang lebih awal dan disini juga tidak disediakan transportasi antar jemputnya mbk kan kalau ada enak mbk tidak susah untuk pulangnya itu mbk pastinya sampai dengan selamat tanpa harus khawatir kalau pun tidak di jemput atau pulang sendirian mbk”.¹¹³

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Leli yang juga merupakan karyawan CV Kayu Indah Alam. Leli mengungkapkan:

“kalau sakit sampai tidak kuat saat waktu kerja bisa ijin pulang mbk, tapi kalau misalnya cuma sakit biasa masih kuat kerja ya tetep kerja, pulang kerja baru periksa. Periksanya pakek uang sendiri, tidak dapat uang BPJS dari perusahaan, ya mbk disini juga tidak disediakan transportasi antar jemput mbk, jadi saya biasanya kalau bagian shif malam kalau mau pulang kadang ikut temen kadang di jemput mbk ”.¹¹⁴

Yuni yang juga merupakan karyawan dari CV Kayu Indah Alam. Berikut pengakuannya:

“saya lihat memang semua karyawan-karyawati tidak diberikan BPJS mbk, saya kira karna saya masih baru mungkin belum dikasih ternyata memang semua tidak dikasih, ya kalau sakit periksa sendiri mbk, kalau sakitnya waktu kerjanya bisa istirahat dulu atau ijin pulang atau dianter temen ke puskesmas kalau memang kondisi tidak memungkinkan. Semua ya pakek uang sendiri mbk kan tidak ada BPJS”.¹¹⁵

¹¹³ Dila, Wawancara, Bondowoso, 16 November 2018.

¹¹⁴ Leli, Wawancara, Bondowoso, 13 November 2018.

¹¹⁵ Yuni, Wawancara, Bondowoso, 16 November 2018.

Berikut juga Pengakuan dari Fitri yang juga merupakan karyawan dari CV Kayu Indah Alam. Berikut pengakuannya:

“BPJS tidak ada mbk, misalnya sudah kerasa sakit dari rumah ya ijin tidak masuk kerja mbk,periksa sendiri dirumah pakai uang sendiri, kalau masih kuat kerja ya tetep berangkat kerja mbk, ya mbk kalau saya kebagian shif malam biasanya di jemput mbk soalnya disini tidak disediakan transportasi antar jemput mbk”.¹¹⁶

Ela selaku karyawan dari CV Kayu Indah Alamjuga. Ela mengatakan:

“Menurut saya ya seharusnya harus ada seperti BPJS dll itu, ya sekarang kalau sakit berobat sendiri pakai uangnya sendiri mbk, apalagi disini tidak disediakan transportasi antar jemput mbk jadi kalau yang kebagian shif malam biasanya kalau waktunya pulang ada yang di jemput ada yang ikut temen gitu mbk”.¹¹⁷

Berikut juga pengakuan dari Qom selaku karyawan CV Kayu Indah Alam. Qom mengatakan bahwa CV Kayu Indah Alam tidak mendaftarkan pekerjanya kepada badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) . hal ini terbukti bahwa Qom tidak mendapatkan kartu BPJS dari perusahaan. Qom mengatakan:

“saya tidak menerima BPJS dari perusahaan, saya pernah sakit waktu kerja, merasa tidak kuat ya saya ijin pulang dulu. Sampai rumah ya saya berobat sendiri pakai uang sendiri mbk, dan disini masih tidak disediakan transportasi antar jemput mbk, terkadang saya di jemput kalau tidak bisa jemput biasanya saya ikut temen mbk”.¹¹⁸

Sulis yang merupakan karyawan CV Kayu Indah Alam. Sulis mengungkapkan:

¹¹⁶ Fitri, Wawancara, Bondowoso, 12 November 2018.

¹¹⁷ Ela, Wawancara, Bondowoso, 16 November 2018.

¹¹⁸ Qom, Wawancara, Bondowoso, 13 November 2018.

“perusahaan memang tidak memberikan BPJS kepada karyawan-karyawatnya mbk, saya saja yang mulai pertama CV ini berdiri sampai sekarang saya kerja tidak dapat BPJS, saya ya kurang paham kenapa tidak diberikan mungkin sudah aturannya begitu, dari dulu sampai sekarang disini masih tidak disediakan transportasi antar jemput mbk tidak tau kenapa, padahal yang kerja disini rumahnya ada yang jauh juga mbk biasanya kalau yang rumahnya jauh ya mbk di jemput sama suami atau kaluarganya takut sesuatu yang tidak diinginkan terjadi mbk”.¹¹⁹

Dari hasil data yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan di atas, dapat diketahui gambaran secara umum, mengenai Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam yang pertama yaitu mengenai perjanjian kerjanya disana memberlakukannya surat lamaran pekerjaan namun dalam perjanjian kerjanya secara lisan, tidak ada perjanjian secara tertulis dari perusahaan. Karena setelah mendaftar dan pekerja dinyatakan bisa bekerja disana yang selanjutnya cukup diberi arahan mengenai sistem kerjanya apa saja yang dilakukan, waktu kerja dan besarnya gaji.

Kedua mengenai waktu kerja, mengenai waktu kerja yaitu hari senin-minggu dimulai untuk shif pagi dari pukul 07.00 WIB para pekerja harus datang ke perusahaan. Setelah itu pada Pukul 15.00 WIB pekerja boleh pulang. Sedangkan untuk shif malam dari pukul 15.00 WIB pekerja harus sudah ada di perusahaan untuk pergantian shif, dan sekitar pukul 23.00 pekerja boleh pulang. Dan terkadang waktu kerja melebihi jam kerja yang ada apalagi jam kerjanya sudah

¹¹⁹ Sulis, Wawancara, Bondowoso, 16 November 2018.

tidak sesuai dengan yang ada di Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Ketiga mengenai sistem upah di CV Kayu Indah Alam, dapat dilihat dari hasil data diatas mengenai pengupahan didasarkan lamanya bekerja, jadi untuk karyawan-karyawati yang baru gaji masih dibawah UMR selanjutnya akan ada kenaikan gaji dan gaji akan UMR. Dan untuk pekerja yang lama sudah mendapat gaji UMR. Banyak pekerja baru mengeluhkan hal tersebut karena mereka menganggap pekerjaan yang mereka lakukan sama namun hanya lamanya bekerja yang berbeda.

Keempat mengenai transportasi antar jemput di CV Kayu Indah Alam masih tidak disediakan karena yang bekerja kebanyakan tidak melanjutkan sekolah jadi mereka tidak mengetahui tentang harus adanya transportasi antar jemput bagi pekerja/buruh yang bekerja sampai malam hari jadi mereka tidak menuntuk ke atasannya, yang penting mereka kerja dan bisa menghasilkan uang dan dari wawancara di atas banyak yang mengharapkan adanya transportasi antar jemput khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja sampai malam hari.

Kelima mengenai tidak adanya kontrak kerja secara tertulis yaitu rata-rata para karyawati takut diberhentikan secara tiba-tiba karena tidak adanya kontrak kerja atau jangka waktu kerja yang menuliskan berapa lama mereka harus bekerja, karena pada saat karyawan-karyawati diterima hanya diberi arahan mengenai sistem

kerjanya, untuk jangka waktu kerjanya tidak ada. Jika karyawan-karyawati hendak berhenti bekerja bisa langsung ijin ke kantor dan mengurus beberapa berkas dan untuk pekerja yang berhenti atas kemauannya sendiri maupun diberhentikan tidak mendapat pesangon dari kantor.

Berdasarkan dari data di atas, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan Hukum Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam, akan dibahas dalam pembahasan ini dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dimaksudkan disini adalah, Perjanjian Kerja yang dilakukan antara Pemilik Usaha dan Pekerja, dimana perjanjian tersebut harus disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Selain itu, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memuat beberapa syarat-syarat seperti hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan pekerja, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan karena jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja itu memang mengharuskan demikian. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua bidang pekerjaan, majikan dan buruh dapat membuat perjanjian kerja tertentu. pembatasan

yang demikian itu perlu, sebab akan menjamin kelangsungan buruh dalam memperoleh penghasilan.¹²⁰ Berikut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana pada pembahasan sebelumnya, yang telah menguraikan bagaimana Perjanjian Kerja di CV Kayu Indah Alam, maka pada pembahasan ini akan kembali dibahas lagi, namun akan di kaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap CV Kayu Indah Alam mengenai perjanjian kerja, Dilihat dari hasil wawancara pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja tersebut memperlihatkan bahwa CV Kayu Indah Alam tersebut termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sesuai dengan Pasal 59 Ayat (1) yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dari paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dari bunyi pasal tersebut menggambarkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan jika Pekerjaannya akan selesai

¹²⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 1997), 92.

dalam waktu tertentu, sama seperti CV Kayu Indah Alam yang peneliti teliti, pekerjaan tersebut selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan karena jenis dan sifatnya/ kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, dalam perjanjian tersebut terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi, yakni syarat materiil dan formil, syarat materiil terdapat dalam Pasal 52 yang menyebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.¹²¹

Syarat-syarat materiil pada pasal 52 yang berisi persyaratan mengenai adanya kedua belah pihak yang mempunyai kemampuan dan dapat melakukan perbuatan hukum serta membuat kesepakatan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Hal itu sudah dilakukan oleh CV Kayu Indah Alam, dengan menyepakati perjanjian antara pemilik usaha dan pekerja/buruh yang

¹²¹ Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

telah dibuat. Untuk syarat Formil diatur pada Pasal 54 yang menyebutkan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.¹²²

Pada Pasal 54 yang membahas bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan berisi identitas calon pekerja, menjelaskan gambaran mengenai perusahaan dan jenis usaha yang dilakukan, serta ditandatangani oleh para pihak dalam perjanjian kerja tersebut. Hal ini tidak dilakukan oleh CV Kayu Indah Alamyang hanya melakukannya secara lisan. Hal mengenai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu dipertegas pada Pasal 56 yang menyebutkan bahwa:

¹²² Pasal 54 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.¹²³

Pada pasal 56 dijelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan, tentu hal tersebut sudah ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak yakni pemilik usaha dan pekerja/ buruh.

Dalam wawancara mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Kayu Indah Alam menggunakan perjanjian lisan, tidak ada perjanjian tertulis yang seharusnya dibuat oleh pemilik usahatersebut.

Dalam Pasal 57 menyebutkan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis berlawanan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.¹²⁴

Menurut pendapat peneliti perjanjian lisan yang cukup menjelaskan mengenai tugas-tugas atau pekerjaan apa saja yang akan dilakukan di CV Kayu Indah Alam. Selain itu dalam perjanjian lisan yang dilakukan oleh pemilik dan pekerja juga membahas mengenai

¹²³ Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹²⁴ Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

upah, dimana upah yang diberikan kepada pekerja, sebelumnya sudah disepakati bersama dan menjelaskan jadwal masuk dan libur kerja hingga jam kerja di CV Kayu Indah Alam tersebut. Hal ini hanya dilakukan secara lisan, sehingga tidak sesuai dengan Pasal tersebut diatas, jika melakukan perjanjian lisan tanpa menggunakan tertulis maka berpotensi akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan jaminan-jaminan terhadap pekerja, dan hak kewajiban kedua belah pihak kedepan hingga berakhirnya kontrak kerja.

3. Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Dalam Fiqh Muamalah dari beberapa pendapat ulama juga menjelaskan bagaimana seharusnya akad dilakukan yakni sebuah akad atau perjanjian harus ada *ijab-qabul* yang berarti suatu perbuatan atau pernyataan untuk menunjukkan suatu keridaan dalam berakad di antara dua orang atau lebih, sehingga terhindar atau keluar dari suatu ikatan yang tidak berdasarkan syara'. Oleh karena itu, dalam islam tidak semua bentuk kesepakatan atau perjanjian dapat dikategorikan sebagai akad, terutama kesepakatan yang tidak didasarkan pada keridaan syari'at islam.¹²⁵

Adanya keridaan dari pihak-pihak yang berakad. Syarat ini didasarkan pada firman Allah SWT, yakni QS. An-Nisa' ayat 29.

¹²⁵ Rachman Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2004), 45.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ

رَحِيمًا ﴿٢٨﴾

Artinya: “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 diantara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”¹²⁶

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah peneliti wawancarai kepada para informan pada waktu itu, di CV Kayu Indah Alam melakukan sebuah perjanjian dengan para calon karyawan-karyawatnya yakni ijab-qabul yang dilakukan secara lisan, selain itu, pemilik CV Kayu Indah Alam menjelaskan bahwa di CV menggunakan Akad dengan lafadz (ucapan). Akad dipandang telah terjadi apabila ijab-qabul dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak bersangkutan. Bahasa apa pun, asal dapat dipahami pihak-pihak yang bersangkutan, dapat digunakan. Susunan kata-katanya pun tidak terikat dalam bentuk tertentu yang penting, jangan sampai mengaburkan yang menjadi keinginan pihak-pihak bersangkutan agar tidak mudah menimbulkan persengketaan kemudian hari.¹²⁷

Dalam akad para pihak yang bersangkutan di CV tersebut, para informan menyatakan bahwa mereka menyepakati perjanjian-perjanjian

¹²⁶ Al-Qur'an, 04:29.

¹²⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2000), 69.

tersebut secara bersama, banyak hal yang dibahas pada waktu akad terjadi, yakni mengenai, Jam kerja di pabrik tersebut yaitu hari kerja dimulai pada hari Senin hingga Minggu, jam kerja dimulai pada pukul 07:00 WIB hingga pukul 23:00 WIB.

Hukum berasal dari persyaratan-persyaratan yang telah disepakati oleh kaum Muslimin dalam berbagai akad adalah diperbolehkan. Karena mengandung maslahat dan tidak ada larangan syari'at tentang hal itu. Tentunya, selama syarat-syarat itu tidak menyeret pelakunya terjerumus kedalam suatu yang diharamkan Allah SWT dan Rasul-Nya SAW. berikut kaidah yang berkaitan dengan hal tersebut

المُسْلِمُونَ نَعَلِشُرُوطِهِمَا الْأَشْرَاطَ حَرِّمًا مَحَلًّا أَوْ أَحْلَى حَرَامًا

“Artinya: Kaum Muslimin Harus Memenuhi Syarat-Syarat Yang Telah Mereka Sepakati Kecuali Syarat Yang Mengharamkan Suatu Yang Halal Atau Menghalalkan Suatu Yang Haram.”¹²⁸

Dalam Fiqh muamalah perjanjian atau akad yang sah adalah. a) adanya orang yang akad (*'aqid*); b) Sesuatu yang diakadkan (*maqud alaih*), dan c) *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*. Menurut pendapat peneliti, mengenai perjanjian lisan yang dilakukan oleh CV Kayu Indah Alamyang telah diteliti, jika dikaitkan dengan fiqh muamalah yang membolehkan perjanjian dilakukan secara lisan. Maka hal tersebut memang boleh dilakukan dengan catatan perjanjian tersebut jelas dan tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari.

¹²⁸ H. Amrilstah Lubis, “Kaidah-Kaidah Fiqh Qawaid Fiqhiyah”, http://www.academia.edu/15295145/KAIDAH-KAIDAH_FIQIH_QAWAID_FIQHIYAH, (17 Desember 2018).

Dalam hal tersebut ketika pekerjaan selesai dikerjakan dengan menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu beralasan kepada hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ رَأْسَهُ (رواه ابن ماجه)

“Artinya: Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering.” (Riwayat Ibnu Majah).¹²⁹

Maksud hadist ini adalah bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji sesuai dengan kesepakatan awal. Dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti, hal ini sudah dilakukan oleh pemilik usaha, dengan membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dengan pekerja/buruh.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas maka dapat ditemukan bahwa temuan peneliti mengenai Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan dan karyawatnya.

1. Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Kayu Indah Alam berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pemilik pabrik dan para pekerja di pabrik tersebut, maka peneliti menemukan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di pabrik tersebut hanya

¹²⁹ Kitab al-ahkam, 2434.

menggunakan perjanjian kerja secara lisan yang cukup menjelaskan mengenai tugas-tugas atau pekerjaan apa saja yang akan dilakukan di CV Kayu Indah Alam, selain itu dalam perjanjian lisan yang dilakukan oleh pemilik dan pekerja juga membahas mengenai upah, dimana upah yang diberikan kepada pekerja, sebelumnya sudah disepakati bersama.

Selain hal tersebut, pemilik usaha juga membahas mengenai jam kerja dan libur. Di CV Kayu Indah Alam waktu kerjanya terbagi dalam 2 (dua) shift, yaitu shift pertama atau shift pagi dari pukul 07:00 s.d. pukul 15:00, untuk shift kedua atau shift malam dari pukul 15:00 s.d. pukul 23:00, masuk kerja dari hari senin sampai minggu.

Dalam Pasal 57 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dalam perjanjian tetap menggunakan perjanjian secara lisan Pasal 63 ayat (1) menjelaskan bahwa, Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Dilanjutkan dengan penjelasan dari ayat (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: a) nama dan alamat pekerja/buruh; b) tanggal mulai bekerja; c) jenis pekerjaan; dan d) besarnya upah.

2. Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam **Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang** **Ketenagakerjaan**

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Perlindungan Hukum dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, sosial ekonomi dan menyediakan transportasi antar jemput melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

pada CV Kayu Indah Alam ketika awal bekerja para pekerja dan Pemilik pabrik melakukan perjanjian secara lisan dimana perjanjian lisan tersebut cukup menjelaskan apa saja tugas yang akan dilakukan saat bekerja, dan membahas berapa upah yang akan diterima pekerja, tetapi dalam perjanjian tersebut, pemilik pabrik tidak membahas jaminan kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian yang seharusnya hal itu diberikan kepada para karyawan-karyawati sebagai haknya, selain itu pemilik pabrik juga tidak mengatur jangka

waktu dari perjanjian tersebut. Di CV Kayu Indah Alam mensyaratkan calon pekerjanya membuat surat lamaran kerja dan riwayat hidup, walaupun seperti itu, isi perjanjian tetap dilakukan secara lisan. Tetapi dalam Pasal 57 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika dalam perjanjian tetap menggunakan perjanjian secara lisan Pasal 63 ayat (1) menjelaskan bahwa, Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Dilanjutkan dengan penjelasan dari ayat (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: a) nama dan alamat pekerja/buruh; b) tanggal mulai bekerja; c) jenis pekerjaan; dan d) besarnya upah.

Selain itu pabrik memberlakukan adanya masa percobaan kerja, hal ini bertentangan dengan Pasal 58 ayat (1) yang menjelaskan bahwa, Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan ayat (2) menjelaskan dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Jadi seharusnya masa percobaan kerja yang diberlakukan kepada calon pekerjanya oleh pabrik itu batal demi hukum.

Dari beberapa temuan tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa pada CV kayu indah alam belum menerapkan secara maksimal ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan baik.

3. Perjanjian Kerja terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Mengenai Perjanjian di CV Kayu Indah Alam menurut Fiqh Muamalah, peneliti telah menemukan beberapa hal terkait hal tersebut. Sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap perjanjian kerja harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni pemilik usaha dan pekerja. Begitu pula dengan Fiqh muamalah, Perjanjian atau akad dipandang terjadi harus diperhatikan rukun-rukun dan syarat-syaratnya, dimana rukun akad adalah ijab dan qabul, agar ijab dan qabul benar-benar mempunyai akibat hukum, diperlukan syarat-syarat, yakni:

- a. Ijab dan kabul harus dinyatakan oleh orang yang sekurang-kurangnya telah mencapai umur tamyiz yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan hingga ucapan-ucapannya benar-benar menyatakan keinginan hatinya. Dengan kata lain, ijab dan kabul harus dinyatakan dari orang yang cakap melakukan tindakan-tindakan hukum.
- b. Ijab dan kabul harus tertuju pada suatu objek yang merupakan objek akad.

- c. Ijab dan kabul harus berhubungan langsung dalam suatu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atausekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada ijab oleh pihak yang tidak hadir.

Selain itu menurut jumhur fuqaha, rukun akad ada 4 (empat), yaitu Aqid (pihak pihak yang melakukan transaksi). Ma'qud Alaih (sesuatu yang diakadkan) baik berupa harga atau yang dihargakan. Maudhu' al-aqd yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad, dan Shigat al-'aqad yang terdiri dari Ijab dan qabul

Mengenai Aqid, Ma'qud Alaih, Maudhu' al-aqd, dan Shigat al-'aqad, di bengkel yang peneliti teliti sudah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh CV Kayu Indah Alam. Dalam fiqh muamalah ada beberapa macam dari Sighat akad, yakni Sighat secara lisan, Sighat secara tulisan, Sighat akad dengan Isyarat, dan Sighat akad dengan perbuatan. Dilihat dari penemuan yang didapatkan oleh peneliti, CV Kayu Indah Alam menggunakan Shigat secara lisan, Shigat secara lisan cara alami untuk menyatakan keinginan bagi seseorang adalah dengan kata-kata. Maka, akad dipandang telah terjadi apabila ijab dan kabul dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak bersangkutan. Bahasa apa pun, asal dapat dipahami pihak-pihak bersangkutan, dapat digunakan. Yang penting, jangan sampai mengaburkan yang menjadi keinginan pihak-pihak bersangkutan agar tidak mudah menimbulkan persengketaan kemudian hari. dalam perjanjian yang dilakukan oleh pemilik bengkel dan pekerja sudah sesuai dengan fiqh muamalah.

Pengupahan termasuk akad ijarah, dimana seseorang yang mendapatkan imbalan dalam jumlah tertentu karena melakukan sesuatu aktivitas, dalam sistem pengupahan yang dilakukan pemilik pabrik sudah sesuai dengan fiqh muamalah, karena upah yang diberikan sudah kesepakatan dari kedua belah pihak.

Menurut madzhab imam syafi'iyah hukum wanita bekerja di luar rumah boleh atau dalam bahasa fiqihnya adalah mubah (suatu perkara yang bila dikerjakan tidak mendapatkan pahala dan bila tidak dikerjakanpun tidak mendapatkan dosa). selama wanita bekerja tidak melanggar hal-hal yang diharamkan Allah dan mendapat izin dari suaminya atau keluarganya.

Dilihat dari beberapa pekerja wanita yang bekerja di CV Kayu Indah Alam mereka sudah mendapat izin dari suami ataupun keluarganya dan disana bekerjanya juga tidak melanggar hal-hal yang diharamkan Allah.

Dalam hal ini peneliti setuju dengan segala peraturan dan ketentuan yang ada mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh. Baik ketentuan-ketentuan dalam Islam maupun peraturan yang dibuat pemerintah. Karena adanya pekerja/buruh sangatlah penting dalam perusahaan untuk itu membantu pengusaha dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan sendiri. Pentingnya memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengenai perjanjian kerja disana memberlakukan surat lamaran pekerjaan namun dalam perjanjian kerjanya secara lisan, tidak ada perjanjian kerja secara tertulis dari perusahaan. Karena setelah mendaftar dan pekerja dinyatakan bisa bekerja disana yang selanjutnya cukup diberi arahan mengenai sistem kerjanya apa saja yang dilakukan, waktu kerja, masa coba pada pekerja baru dan besarnya gaji.
2. Jika dikaitkan dengan UUKK dimana perjanjian yang dilakukan secara lisan dalam Pasal 57 ayat (1) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Jika dalam perjanjian tetap menggunakan perjanjian secara lisan Pasal 63 ayat (1) menjelaskan bahwa, dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. dalam perjanjian yang dilakukan oleh pemilik pabrik dan pekerja di CV Kayu Indah Alam tidak sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

3. Mengenai perjanjian yang terdapat di CV Kayu Indah Alam menggunakan Shigat secara lisan, Shigat secara lisan cara alami untuk menyatakan keinginan bagi seseorang adalah dengan kata-kata. Maka, akad dipandang telah terjadi apabila ijab dan kabul dinyatakan secara lisan oleh pihak-pihak bersangkutan. Bahasa apa pun, asal dapat dipahami pihak-pihak bersangkutan, dapat digunakan. Yang penting, jangan sampai mengaburkan yang menjadi keinginan pihak-pihak bersangkutan agar tidak mudah menimbulkan persengketaan dikemudian hari. Dalam perjanjian yang dilakukan oleh pemilik pabrik dan pekerja sudah sesuai dengan fiqh muamalah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah”, peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

1. Kepada Karyawan-karyawati CV Kayu Indah Alam

Hendaknya pada awal akan bekerja, para pekerja mengadakan perjanjian kerja yang tertulis yang menyangkut (Jangka Waktu, Jaminan kesehatan kerja, transportasi antar jemput dan lain-lain), agar dapat dipertanggungjawabkan, dan hal tersebut dapat melindungi pekerja selama para karyawan-karyawati bekerja di perusahaan tersebut.

2. Kepada pemilik CV Kayu Indah Alam

Hendaknya perusahaan menerapkan ketentuan perjanjian yang berdasarakan Undang-Undang dilihat perusahaan sendiri sudah berbadan hukum untuk menjamin kepastian hukum antara kedua belah pihak, yakni perusahaan dan para pekerja. dalam hal jaminan sosial hendaknya perusahaan mengikut sertakan para pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan, guna menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerjanya.

3. Untuk Dinas Ketenagakerjaan

Hendaknya Dinas Ketenagakerjaan daerah Bondowoso perlu melakukan *controlling* terhadap penerapan peraturan yang telah dibuat, guna mengetahui apakah peraturan yang telah dibuat dalam undang-undang sudah di jalankan dengan baik dan benar oleh para pelaku usaha.

Selain itu, diperlukan adanya sosialisasi guna memberitahukan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan demi melindungi para pihak dalam aspek ketegakerjaan.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

AL-QUR'AN

Kementrian Agama RI. 2010. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Sahih*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.

BUKU

Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Cet. 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Anwar, Syamsul. 2007. *Hukum Perjanjian Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Zaeni. 2007. *HUKUM KERJA: Hukum Ketenagakerjaan dengan hubungan kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Iain Jember Press.

Jafri, Syafi'i. 2008. *Fiqh Muamalah*. Pekanbaru: Suka Press.

Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muri'ah, Siti. 2011. *Nilai-nilai Pendidikan Islam dan Wanita Karir*. Semarang: Rasail Media Group.

Nabhani, An Taqoyuddin An-Nidlam Al-istihadi Fil Islam Moh. Maghfur Wachid. 2002. *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.

Nawawi, Ismail. 2012. *Fiqh Mu'amalah Klasik Dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Patimila, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Prayitno, Iwan. 2003. *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna.
- Ridzal, Fauzi. 2000. *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sabiq, Sayyid. 2012. *Fiqh Sunnah*7. Bandung: Alma'arif.
- Sahrani, Sohari. 2011. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2005. *Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syafe'i, Rachman. 2004. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Grup.

JURNAL

- Petrus, Ngajulu. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *JOM Fakultas Hukum*, 2.
- Sanawiah. 2017. "Hukum Perempuan Yang Sudah Menikah Bekerja Di Luar Rumah Dalam Perspektif Islam". *Ittihad Jurnal Kopertais*, 27.

SKRIPSI

- Choliliyya, Fithriyyahti. 2013. "tinjauan hukum islam dan hukum positif di indonesia terhadap perjanjian kerja di pt. Pesona cipta yogyakarta". Skripsi: UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Nisak, Zulvia Lailatun. 2017. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Di PT. Permata Citra Nusa Probolinggo (Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah)". Skripsi, Iain Jember, Jember.

Wardhana, Ganesha Jeffry. 2016. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)”. Skripsi: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

Wiratma. 2015. “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Rumah Sakit Permata Hati Duri Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Skripsi: UIN Sultan Syarif Kasim, Riau.

UNDANG-UNDANG

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP. 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23:00 s.d. 07:00.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

IAIN JEMBER

PERYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rahayu
Nim : 083142007
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul “ANALISIS PERJANJIAN KERJA TERHADAP PEKERJA WANITA DI CV KAYU INDAH ALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jember, 4 Maret 2019
Saya yang menyatakan

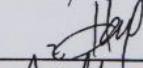
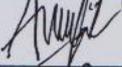
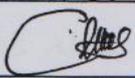
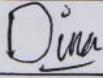


Siti Rahayu
NIM.083142007

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Analisis Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah	1. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian 2. Hak-hak Pekerja 3. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja 4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja 5. Isi Perjanjian Kerja 6. Bentuk Perjanjian Kerja 7. Perlindungan Hukum 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primer <ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan CV Kayu Indah Alam b. Karyawan-Karyawati CV Kayu Indah Alam 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan: penelitian Kualitatif 2. Jenis Penelitian: penelitian lapangan (<i>Field Research</i>) 3. Lokasi penelitian: Jl Diponegoro Desa Bendelan Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso. 4. Teknik penentuan subyek penelitian: purposive 5. Pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumen 6. Analisis data: <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi data b. Display data c. Penarikan kesimpulan 7. Keabsahan data: menggunakan Triangulasi Sumber 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam? 2. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 3. Bagaimana Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah?
	2. Tinjauan Tentang Hukum Ekonomi Syariah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian 2. Ruang Lingkup Fiqh Muamalah 3. Akad 4. Akad Perjanjian Kerja dalam Fiqh Muamalah 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sekunder <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumen-dokumen terkait 		

JURNAL PENELITIAN
DI CV KAYU INDAH ALAM

NO	TANGGAL	URAIAN KEGIATAN	PARAF
1	2 November 2018	Observasi Awal dan Wawancara dengan pemilik CV Kayu Indah Alam Saiful Ali	
2	6 November 2018	Wawancara dengan Saiful Ali	
3	7 November 2018	Wawancara dengan Leli	
4	8 November 2018	Wawancara dengan Siska	
5	9 November 2018	Wawancara dengan Dila	
6	10 November 2018	Wawancara dengan Ela	
7	11 November 2018	Wawancara dengan Lia	
8	12 November 2018	Wawancara dengan Fitri	فتريه
9	13 November 2018	Wawancara dengan Qom	
10	14 November 2018	Wawancara dengan Yuni	
11	15 November 2018	Wawancara dengan Sulis	
12	16 November 2018	Wawancara dengan Dina	
13	19 November 2018	Meminta Surat Selesai Penelitian	

Bondowoso, 19 November 2018
Pemilik Usaha CV Kayu Indah Alam



Saiful Ali

CV KAYU INDAH ALAM

Jalan Diponegoro Desa Bendelan Kecamatan Binakal
Kabupaten Bondowoso

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Siti Rahayu
NIM : 083142007
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi
Fakultas : Syariah
Judul Skripsi : Analisis Perjanjian Kerja Terhadap
Pekerja Wanita di CV Kayu Indah Alam Perspektif
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah

Mahasiswi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember benar-benar sudah selesai melakukan penelitian di CV Kayu Indah Alam di Jalan Diponegoro Desa Bendelan Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso.

Demikian surat penelitian ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Bondowoso, 19 November 2018

Pemilik Usaha CV Kayu Indah Alam



Saiful Ali

DOKUMENTASI



Dalam proses pembuatan



Sudah jadi tapi masih belum di cat



Sudah selesai di cat

BIODATA PENULIS



Nama : Siti Rahayu
Alamat : jl.Tancak Kembar Ardisaeng Pakem Bondowoso
TempatglLahir : Bondowoso, 26 Mei 1995
JenisKelamin : Perempuan
Status : Belum Nikah
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN Ardisaeng 01 : 2002-2008
SMP Nurul Jadid : 2008-2011
MA Nurul Jadid : 2011-2014
IAIN Jember : 2014-2019

IAIN JEMBER