

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT.
MILBA CABANG JEMBER DENGAN SISTEM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN FIQH MUAMALAH**

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:

Merrinda Saptaningtyas
NIM. 083 142 045

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2018**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT.
MILBA CABANG JEMBER DENGAN SISTEM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DAN FIQH MUAMALAH**

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 (Mu'amalah)

Oleh:

Merrinda Saptaningtyas

NIM : 083142045

Disetujui Pembimbing


Martoyo, S.H.I., M.H
NIP.197812122009101001

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT. MILBA
CABANG JEMBER DENGAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MUAMALAH**

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 Syari'ah (Mu'amalah)

Hari : Kamis

Tanggal : 20 September 2018

Tim Penguji

Ketua



M. Syaiful Anam, M.Ag
NIP.19711114 200312 1 002

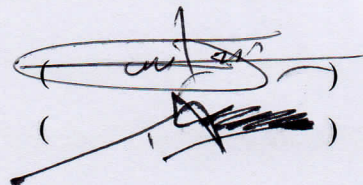
Sekretaris



M. Najih Chamdi, M.H.I
NIP.20160398

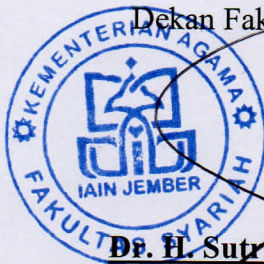
Anggota :

1. Dr. H. Ahmad Junaidi, M.Ag
2. Martoyo, S.H.I., M.H



Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Sutrisno RS, M.H.I
NIP.19590216 198903 1 001

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢١﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat hidup dan kesempatan menimba ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan, skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu’amlah” . dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak dibantu dan didukung oleh berbagai pihak. Oleh karena itu skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Almarhum papa Dedy Achnanto, yang belum sempat melihat anaknya lulus wisuda. Semoga selalu diberikan tempat yang layak disisiNYA serta diampuni segala dosanya. Amin.
2. Untuk Mama Sri Wagiyati, Terima kasih atas perjuangan yang tulus menjadi single parents yang mampu membiayai hingga lulus kuliah dan membiayai sekolah kedua adik Ardhi dan Safira dan selalu mendoakan untuk kesuksesan kami. Terimah kasih juga untuk kakak dan Om yang telah membantu membiayai, memberikan semangat, dan mendoakan.
3. Segenap Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmunya sehingga banyak memberikan kemanfaatan dalam kehidupan.
4. Teman-teman II Muamalah yang telah memberikan dukungan satu sama lain dan terimah kasih atas kebersamaan kita selama kuliah, berbagi cerita suka dan duka. Dan satu teman dekat yang selalu membantu dan memberikan semangat hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Sahabat seperjuangan di Logika kos, terimah kasih sudah 3 tahun hidup bersama, susah senag jadi anak kosan. Semoga persaudaraan ini tetap terjalin.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'alamin segala puji bagi Allah karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan pengetahuan ini. penelitian, penyusunan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di IAIN Jember serta syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang ikut terlibat dan membantu proses penulisan tugas ini. Seperti halnya bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor IAIN Jember
2. Bapak Dr. H. Sutrisno Rs, M.H.I selaku dekan Fakultas Syariah
3. Ibu Mahmudah, S.Ag., MEI selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi.
4. Ibu Busriyanti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Mu'amalah
5. Bapak Martoyo, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing dalam penelitian ini yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta motivasi yang begitu maksimal kepada peneliti dalam proses mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Tiada balas jasa yang bisa penulis berikan selain berharap Allah yang akan membalas amal baik, dan senantiasa kita semua berada dalam lindunganNYA.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif bagi semua pihak untuk perbaikan skripsi ini, dan semoga karya ini memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Jember, Juli 2018

Penulis

ABSTRAK

Merrinda Saptaningtyas, 2018, Dosen Pembimbing: Martoyo, S.H.I., M.H, Judul: Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT. Milba Cabang Jember Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Muamalah.

Perlindungan Hukum merupakan pemberian pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum. namun dalam kenyataannya di PT Milba cabang Jember masih banyak perlindungan terhadap karyawan yang belum terpenuhi dengan baik seperti halnya tidak ada perjanjian kerja secara tertulis yang mengakibatkan pelaksanaan sistem kerja yang tidak sesuai dengan semestinya bahkan jauh dari Peraturan Perundang-Undangan yang telah ditentukan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain peraturan Perundang-Undangan dalam Islam juga terdapat dalam Fiqh dan Fiqh Muamalah

Maka dari itu, timbullah pertanyaan dari peneliti mengenai (1) Bagaimana bentuk dan pelaksanaan sistem kerja terhadap karyawan di PT Milba cabang jember? (2) Bagaimana akibat Hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT Milba cabang Jember ? (3) Bagaimana perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode Kualitatif, dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*) . Dilakukan dengan mendeskripsikan segala sesuatu yang terkait dengan fenomena, bagaimana Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. prespektif partisipan atau orang-orang yang peneliti ajak wawancara, observasi memberikan data serta pendapatnya terkait dengan fenomena tersebut.

Kesimpulan penting dalam penelitian ini ialah (1) Bahwa bentuk dan pelaksanaan sistem Kerja terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember. mengenai perjanjian kerjanya belum memenuhi aturan perundang-undangan yang berlaku. (2) Bahwa Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember. tidak adanya kontrak kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember yaitu yang pertama para pegawai takut diberhentikan secara tiba-tiba karena tidak adanya kontrak kerja atau jangka waktu kerjanya yang menuliskan berapa lama mereka harus bekerja, selain itu juga timbul permasalahan mengenai waktu kerja, upah dan jaminan-jaminan yang tidak diterima oleh para pekerja. (3) Bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amlah. Belum sepenuhnya terpenuhi baik dalam Undang-Undang maupun Fiqh Mu'amalah, Dalam kenyatannya karyawan di PT Milba cabang Jember tidak mendapat Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dari perusahaan.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sitematika Pembahasan.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	19
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	52
B. Lokasi Penelitian.....	53
C. Subyek Penelitian.....	53

D. Teknik Pengumpulan Data.....	54
E. Analisis Data	55
F. Keabsahan Data.....	57
G. Tahap-tahap Penelitian.....	57
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISI DATA	59
A. Gambaran Objek Penelitian	59
B. Penyajian Data	61
C. Pembahasan Temuan.....	83
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran-saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107

LAMPIRAN

IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberikan perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan disebut juga pekerja/buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja/buruh), hubungan kerja juga melahirkan perikatan. Digunakannya perkataan hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dengan buruh mengenai kerja.²

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperkerjakan pekerja dengan memberikan upah seminimal mungkin akan tetapi pekerja harus memberikan kontribusi

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2008), 1.

² Abdul Rachman budiono, *Hukum Perburuan Indonesi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1997) , 25.

maksimal bagi perusahaan. Dalam hal ini juga muncul fenomena untuk mengikat pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dimana pengusaha beralasan bahwa hal tersebut sangat menguntungkan karena upah yang diberikan lebih rendah dengan pekerja tetap dan pengusaha tidak memberikan pesangon di akhir jabatan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang 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 memberikan secara tertulis kepada pekerja/buruh.³

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Pada Pasal 56 UUKK yaitu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan pada Pasal 57 menyebutkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis. dengan adanya Pasal ini, Perjanjian yang dilakukan oleh Pekerja dan Pengusaha haruslah dilakukan secara tertulis. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (pasal 1 angka 14).⁴ Dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis akan menjamin hak dan kewajiban para pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja, utamanya hak-hak pekerja.

Namun, pada masa sekarang ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam

³ Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 64.

⁴ Ibid. . ., 65.

peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam QS. Al-Baqarah (2) : 282-283, disebutkan bahwa Allah SWT menganjurkan kepada manusia hendaknya suatu perikatan secara tertulis, dihadiri saksi-saksi, dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perikatan, dan yang menjadi saksi. Selain itu, dianjurkan pula bahwa apabila suatu perikatan dilaksanakan tidak secara tunai, maka dapat dipegang benda sebagai jaminannya. Adanya tulisan, saksi, dan/atau benda jaminan ini menjadi alat bukti atas terjadinya perikatan tersebut.⁵

Adanya jaminan dan perlindungan akan hak asasi manusia yang terkandung dalam konstitusi, membuka akan penghargaan terhadap seseorang melalui apa yang ia lakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia hidup tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan. Indonesia dalam konstitusinya menjamin hal itu, yang dituangkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi manusia” ketentuan tentang jaminan hak

⁵ Gemala Dewi, et.al., *Hukum Perikatan Islam*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), 37.

konstitusioanl dalam pekerjaan dikerucutkan melalui tata urutan perundang-undangan dibawahnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

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.⁶

Jaminan 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 memperkerjakan paling sedikit sepuluh pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jamsostek.⁷

Dalam hukum Islam khususnya lagi Fiqh Muamalah yang berkaitan dengan hubungan kerja/perjanjian kerja tersebut yaitu akad *ijarah*. Diimana *ijarah* sendiri yaitu suatu jenis *akad* atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian, seperti halnya sewa-menyewa atau upah.⁸ Dalam penelitian ini menggunakan *ijarah* dalam bentuk upah, namun tidak hanya upah tapi juga jaminan sosial bagi pekerjanya.

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbal balik dalam satu transaksi. Hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak yang

⁶ Pasal 99 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁷ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...*, 115.

⁸ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1*, (Surabaya : Pena Salsbila, 2014), 49.

lain. Keduanya saling berhadapan dan diakui oleh Hukum Islam. Dalam Hukum Islam hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'. Sedangkan kewajiban yang berarti sesuatu yang harus dilakukan, tidak boleh tidak dilaksanakan. Wajib ini juga merupakan salah satu kaidah dari hukum *taklifi* yang berarti hukum yang bersifat membebani perbuatan *mukallaf*. Dalam pengertian tersebut akan memberikan pengertian yang sangat luas. Oleh Karena itu, penulis lebih memfokuskan pemahaman kewajiban dalam pengertian akibat hukum dari suatu akad yang biasa diistilahkan "*iltizam*".

Iltizam atas suatu perbuatan harus dipenuhi melalui suatu perbuatan yang menjadi *mahallul iltizam*, seperti kewajiban seorang buruh (*musta'jir*) dalam akad ijarah harus dipenuhi dengan melakukan pekerjaan tertentu, atau kewajiban orang yang meminjam barang (*musta'ir*) dalam akad *'arriyah* harus dipenuhi dengan perbuatan mengembalikan barang yang dipinjam kepada pemiliknya.⁹

Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Milba cabang Jember, dimana saat pekerja hendak melamar kerja memberlakukan adanya surat lamaran pekerjaan. Namun, perjanjiannya dilakukan secara lisan dan meniadakan adanya kontrak kerja atau tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis, Hal ini berbenturan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja secara lisan, dimana pengusaha atau pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh

⁹ Ibid., 76-77.

yang bersangkutan. Yang semestinya PT Milba cabang Jember haruslah mengikuti peraturan yang berlaku.

Dan pada kenyatannya akibat dari perjanjian kerja secara lisan dan tiadanya kontrak kerja yang jelas secara tertulis, maka banyak karyawan yang merasa takut jika diberhentikan secara tiba-tiba, selain itu karyawan juga mengeluhkan mengenai jam kerja yang terkadang tidak beraturan melebihi waktu kerja, serta sistem pengupahan yang didasarkan atas lamanya karyawan bekerja disana maka yang terjadi ada beberapa karyawan yang gajinya belum UMR dan selain itu semua tidak adanya jaminan sosial dari perusahaan.

Dapat dilihat tidak hanya sebelah pihak yang harus memenuhi hak maupun kewajibannya tetapi kedua belak pihak yang telah melakukan perjanjian/akad. pada PT Milba cabang Jember berkewajiban memberikan perlindungan hukum bagi pekerjanya dimulai dari awal berkontrak, saat dilaksanakannya kontrak, hingga berakhirnya kontrak. Dan sebaliknya hak dari PT Milba cabang Jember adalah pekerja memberikan kontribusi terbaik bagi produk dan jasa yang sesuai prosedur perusahaan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang Perlindungan Hukum terhadap karyawan di PT Milba cabang Jember tersebut dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah.

B. FOKUS PENELITIAN

Fokus Penelitian Memuat rincian pernyataan tentang cakupan atau topik-topik pokok yang hendak diungkap/digali dalam penelitian ini.¹⁰

Adapun fokus penelitiannya sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT Milba cabang jember?
2. Bagaimana akibat Hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT Milba cabang Jember ?
3. Bagaimana perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menurut pandangan penyusun mempunyai beberapa tujuan penelitian, yaitu meliputi :

1. Untuk dapat mendeskripsikan bentuk dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terdapat di PT Milba cabang Jember
2. Untuk dapat mengetahui akibat hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan PT Milba cabang Jember
3. Untuk dapat mengetahui perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian waktu tertentu (PKWT)

¹⁰ Kementerian Pendidikan Nasional Universitas Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang : Universitas Malang, 2010), 30.

menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah.

D. MANFAAT PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini bermanfaat bagi penulis maupun orang lain.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap masalah yang akan diteliti. Khususnya mengenai perlindungan Hukum terhadap karyawan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang dan Fiqh Muamalah, dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

- 1) Menambah pengetahuan dan wawasan secara rill yang sangat berguna untuk pengembangan dalam mengaplikasikan pelajaran atau matakuliah yang telah penulis dapat selam ini dibangku kuliah.
- 2) Penelitian ini digunakan dalam rangka syarat dalam memperoleh gelar sarjana (S.H.) di Fakultas Syariah IAIN Jember.

b. Bagi Instansi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak

Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) untuk mengetahui bagaimana perlindungan Hukum terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

c. Bagi Fakultas Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai koleksi yang bermanfaat bagi para pembaca khususnya mahasiswa dan seluruh civitas akademik baik sebagai pengetahuan maupun sebagai referensi untuk para peneliti selanjutnya.

d. Bagi masyarakat keseluruhan

Diharapkan bisa menambah wawasan bagi para pembaca dalam menambah pengetahuan maupun memberikan pemahaman tentang perlindungan hukum ketenagakerjaan.

E. DEFINISI ISTILAH

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik peran penelitian didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti. Maka dari itu peneliti akan menguraikan secara singkat dan jelas sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum merupakan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum.¹¹

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

2. Karyawan

karyawan adalah pekerja atau orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah).¹²

3. PT Milba (PT Mitra Lestari Bumi Abadi) cabang Jember

PT Milba adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan jasa service/ maintenance untuk service AC, service Frezeer, service Chiller, service Cold Stroge serta penjualan unit-unit pendingin untuk toko-toko, supermarket, perumahan, dll

4. Sistem

Sistem adalah Susunan aturan (cara)¹³

5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.¹⁴

6. Fiqh Muamalah

Adalah hal-hal yang berkaitan dengan transaksi harta manusia seperti jual beli, gadai, pinjam-meminjam, pengupahan dan lain sebagainya.¹⁵

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam penulisan ini peneliti terdiri dari beberapa bab yang diantaranya yaitu :

¹² S.Wojow Asito, *Kamus Bahasa Indonesia*, C.V. Pengarang, 154.

¹³ Ibid., 387.

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), 60.

¹⁵ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1*, (Surabaya : Pena Salsbila, 2014), 2.

BAB I dalam bab ini membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi istilah

BAB II dalam bab ini membahas mengenai kajian kepustakaan yang didalamnya meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III dalam bab ini membahas mengenai metode penelitian yang didalamnya berisi pendekatan dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, tahapan penelitian dan sistematisasi pembahasan.

BAB IV dalam bab ini berisi tentang data atau hasil penelitian, yang meliputi latar belakang objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

BAB V dalam bab ini Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. PENELITIAN TERDAHULU

Pada Bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak akan dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (Skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya) dengan melakukan langkah ini, dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan ¹⁶:

1. Inayatul Hasanah skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember 2017 dengan judul **“PROBLEMATIKA PERJANJIAN KERJA BURUH TEMBAKAU DI KECAMATAN MAYANG KABUPATEN JEMBER (Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**. Latar belakang penelitian Inayah yaitu adanya problematika terhadap perjanjian kerja buruh tembakau, dimana pekerja/buruh mendaftar ke perusahaan dan menunggu sampai mendapat panggilan. Panggilan dari perusahaan tergantung dari sedikit banyaknya jumlah tembakau, bila tembakau banyak maka perusahaan akan memperkerjakan buruh tembakau lebih banyak dan begitupun sebaliknya. perjanjian yang digunakan secara lisan tanpa menandatangani kontrak kerja. Dan pembayaran upahnya tergantung pada

¹⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2017), 45.

jumlah hari kerjanya. Dengan fokus masalah a) bagaimana penerapan sistem perjanjian kerja buruh tembakau? b) bagaimana problematika yang timbul dari system perjanjian kerja buruh tembakau? c) bagaimana perlindungan terhadap buruh tembakau akibat tidak adanya kontrak kerja menurut Hukum Islam & UU Ketenagakerjaan? pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang diamati.¹⁷ Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang diberlakukan untuk buruh tembakau di kecamatan Mayang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada dapat dilihat perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan dan mengakibatkan problem bagi pekerjaannya seperti halnya upah, jaminan sosial dll.

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian kali ini. Dimana terdapat persama yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian kerja terhadap buruh serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan perbedaannya yaitu peneliti kali langsung memfokuskan pada perlindungan buruh dengan bentuk perjanjian kerja PKWT dan lebih spesifik terhadap tinjauan dari Hukum Islamnya yaitu Fiqh Muamalah.

¹⁷ Inayatul Hasanah, "Problematika Perjanjian Kerja Buruh Tembakau Di Kecamatan Mayang Kabupaten Jember (Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)". (Skripsi, IAIN Jember, Jember : 2017)

2. Anis Fu'adah skripsi Institut Agama Islam Negeri *Jember* 2017 dengan judul **“PERLINDUNGAN KERJA BAGI PELAYAN TOKO DI PASAR BALUNG DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM”**. Yang melatar belakangi penulis mengangkat judul tersebut yaitu para pemilik toko yang berada di pasar balung, mereka jarang menerapkan peraturan perundang-undangan bagi pekerjanya, seperti perlindungan kesehatan kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, rata-rata dari mereka mempekerjakan pekerjanya selama 9 jam/ hari dengan jam kerja yang melebihi waktu kerja tersebut pengusaha tau majikan tidak memberikan upah lembur yang seharusnya didapatkan oleh pelayan toko, upah yang didapatkan oleh pekerja rata-rata kurang dari 1.000.000 yang mana hal itu jauh dari UMK di kabupaten Jember, begitu pula dengan keselamatan dan jaminan social pun jarang didapatkan oleh mereka para pelayan toko. Ada tiga fokus masalah a) bagaimana gambaran perlindungan kerjanya? b) bagaimana perlindungan kerjanya menurut UU Ketenagakerjaan? c) bagaimana perlindungan kerjanya menurut Hukum Islam? Pendekatan yang digunakan peneliti yaitu penelitian kualitatif.¹⁸ Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perlindungan kerja bagi pelayan toko dipasar Balung mengakibatkan upah yang diterima pekerjanya tidak UMR serta jam kerja yang melebihi waktu kerja yang ada.

¹⁸ Anis Fu'adah, “Perlindungan Kerja Bagi Pelayan Toko Di Pasar Balung Dalam Prespektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Muamalah”, (Skripsi, IAIN Jember, Jember : 2017) .

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian kali ini. Dimana terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang perlindungan hokum bagi pekerja/buruh yang ditinjau dari Hukum Islam dan Hukum Positif. Dengan perbedaannya yaitu terdapat pada fokus masalah dimana penelitian terdahulu hanya fokus pada gambaran tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh lain halnya dengan peneliti kali ini yang juga memfokuskan pada perjanjian kerjanya serta akibat dari perjanjian kerja tersebut.

3. M. Nasir skripsi Universitas Stikubank Semarang 2011 dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT SANDANG ASIA MAJU ABADI”**. Yang melatar belakangi penulis mengangkat judul tersebut yaitu dimana tenaga kerja sangat mempengaruhi terhadap kemajuan perusahaan, hubungan antar pekerja dan perusahaan menimbulkan perjanjian kerja dan perjanjian tersebut juga mempunyai manfaat bagi kedua belah pihak oleh karena itu perjanjian kerja yang dibuat harus ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja dan pengusaha. Ada dua fokus masalah a) bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu? b) hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu? Peneliti menggunakan metodologi penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian kepustakaan, sumber data yang diperoleh dari kitab Undang-Undang hukum perdata, UU ketenagakerjaan, keppmen

dll.¹⁹ Dari penelitian oleh penulis disimpulkan bahwa PT Sandang Asia Maju Abadi telah melaksanakan isi perjanjian dengan baik dan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian kali ini. Dimana terdapat persamaan yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti kali ini tidak hanya meneliti tentang pelaksanaan perjanjian kerjanya tetapi juga tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, selain itu juga peneliti kali ini menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan penelitian terdahulu diatas menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan.

4. Joko Teo Brilianto Skripsi Sunan Kalijaga Yogyakarta 2010 dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI CV. SARANA KARYA MULIA KLATEN”**. Yang melatar belakangi penulis mengangkat judul tersebut yaitu ada beberapa hal yang terkait dengan kebiasaan yang dianggap tidak berdasarkan prosedur peraturan berkenaan dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh CV. Sarana Karya Mulia dengan para pekerjanya, perjanjian kontrak antara pekerja dan perusahaan tidak dilakukan secara tertulis sebagaimana umumnya konsep kntrak yang kerja yang ada. Tetapi hanya bentuk catatan-catatan kecil yang dibukukan yang dibubukan dalam buku-buku induk perusahaan. Serta belum terlihat secara jelas

¹⁹ M.Nasir, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Sandang Asia Maju Abadi”, (Skripsi, Universitas Sikubang, Semarang: 2011) .

antara hak dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerja dan pemilik perusahaan terkait dengan PKWT. Ada dua fokus penelitian a) bagaimana pelaksanaan PKWT? dan b) bagaimana tinjauan hukum islam terhadap PKWT?. peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan desain kualitatif, sifat penelitian bersifat *deskriptif analitik* yang memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja di subjek penelitian tersebut.²⁰ Dari penelitian tersebut disimpulkan pelaksanaan PKWT di CV. Sarana Karya Mulia dilihat dari pandangan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dianggap batal demi hukum karena adanya perubahan status menjadi PKWT yang tidak diikuti konsekwensi PKWT dalam perusahaan sedangkan dalam hukum perjanjian syariah sudah berdasarkan ketentuan asas perjanjian syariah yang ditentukan.

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian kali ini. Dimana terdapat persamaan yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian waktu tertentu dan menggunakan tinjauan dari Hukum islam serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya yaitu peneliti kali ini tidak hanya fokus pada perjanjian kerja waktu tertentu saja (PKWT) tetapi juga pada perlindungan hukum bagi pekerjanya serta peneliti kali ini lebih spesifik terhadap tinjauan dari Hukum Islamnya yaitu Fiqh Muamalah.

²⁰ Joko Teo Brilianto, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Sarana Karya Mulia Klaten", (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta:2010) .

5. Fithriyyahti Choliliyya skripsi 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”**. 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 terganjal 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 deskriptif analisis yaitu menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat sehingga dapat mengeksplorasi lebih lanjut untuk mengenal fenomena-fenomena untuk keperluan studi selanjutnya.²¹ Dapat disimpulkan bahwa PT. Pesona Cipta Yogyakarta dalam perjanjian kerja PKWT yang diberlakukan untuk pekerjanya masih belum mematuhi peraturan yang ada dilihat dari segi upah dan jangka waktu kerja untuk pekerjanya.

²¹ Fithriyyahti choliliyya, “tinjauan hukum islam dan hukum positif di indonesia terhadap perjanjian kerja di pt. Pesona cipta yogyakarta”. (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2013)

Dari penelitian terdahulu diatas ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian kali ini. Dimana terdapat persamaan yaitu sama-sama mengkaji tentang perjanjian kerja namun peneli terdahulu ini tidak begitu spesifik karena hanya menyebutkan perjanjian yang ditinjau dari hukum islam dan hukum positif, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti kali ini memfokuskan penelitiannya dengan menspesifikkan bentuk perjanjian kerja waktu tertentu serta Hukum Islam yang digunakan yaitu Fiqh Muamalah dan Hukum Positif yang digunakan yaitu UU tentang Ketenagakerjaan.

B. KAJIAN TEORI

1. Tinjauan Umum 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 dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara social, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.²²

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini dijabrakan lebih lanjut dalam pasal pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki

²² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* ...,54.

kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.²³

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan di atas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu :

- a. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja;
- c. Bidang kesehatan kerja
- d. Bidang keselamatan kerja;
- e. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2017), 8.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalankan hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapatkan jaminan atas keselamatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

Bidang keamana kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.²⁴

Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegrasi dengan system dan manajemen perusahaan. System manajemen perusahaan secara keseluruhann yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kesehatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.²⁵

²⁴ Ibid., 11-12

²⁵ Hardijan Rusli, *HUKUM KETENAGAKERJAAN : Berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan....*, 82.

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. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

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

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 perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga kesehatan kerja.²⁶

²⁶ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...* 104.

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial 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.²⁷

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.²⁸

²⁷ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...*, 87.

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan ...* 146.

- 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 alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut keselamatan kerja.²⁹

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 sedemaksimal 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.

²⁹ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan*...104.

Bagi pemerintah dan masyarakat, dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatkan produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.³⁰

- 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.³¹

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 ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja

³⁰ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...* 104.

³¹ *Ibid...*, 85-86.

melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karenanya 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.³²

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.³³

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 pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan*

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, 148-150.

³³ Pasal 99 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

senagai akibat peristiea 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 memperkerjakan paling sedikit sepuluh pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jamsostek.³⁴

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 kecelakaanyang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju ke tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

a) Kecelakaan yang terjadi saat hubungan kerja

Jaminan kecelakaan kerja meberikan jaminan perawatan medis, tunjangan cacat, dan tunjangan

³⁴ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...*, 115.

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.³⁵

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 uang pemakaman (berdasarkan ketentuan PP Nomor 64 Tahun 2005) dan santunan berkala.³⁶

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 masapendaftaran. Pasal 14 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*. . .128-132

³⁶ *Ibid.*, 137.

(1) Jaminan hari tua dibayarkan sekaligus, atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena :

- a. Telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.
- b. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

(2) 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 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.³⁷

2. Tinjauan Umum Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Bule Callar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.³⁸

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.³⁹

³⁷ Ibid., 139.

³⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...* 33.

³⁹ Ibid... 22.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlun karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁴⁰

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlukan sewenag-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan dimaksud ini sangat tergantung dari kesadaran paar pekerja untuk mengorganisasikandirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya.⁴¹

Serikat pekerja/serikat buruh terdapat dalam pasal 104 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ayat (1) setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

⁴⁰ Ibid...,35.

⁴¹ Ibid..., 37.

(2) dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta menanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

(3) besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.⁴²

3. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

a. Pengertian perjanjian kerja

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”

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”

⁴² Pasal 104 Ayat (1) (2) dan (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

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 N0.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatak 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.⁴³

b. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1) Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja

Kewajiban-kewajiban bagi para pihak pertama yaitu pekerja didalam uraian tentang unsure-unsur dari perjanjian kerja dapat dijumpai dalam unsure kesatu, kedua, dan ketiga yaitu adanya unsure *work*, *service*, dan *time*.

⁴³ Ibid..., 54-55.

Di dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja tau 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.⁴⁴

2) Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

a) Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan

b) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

c) Kewajiban memberikan surat keterangan

d) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja & wanita

⁴⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 46-48.

e) Kewajiban membayar upah.⁴⁵

c. Syarat Sahnya Perjanjian kerja

Ketentuan ini tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :⁴⁶

- 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.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus

Dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

d. 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 anatara lain :

⁴⁵ Ibid., 49.

⁴⁶ Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerja yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

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

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- 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.⁴⁷

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan ...*, 64.

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 kebiasaan⁴⁸

Dalam pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) 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

⁴⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 29.

kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4. Tinjauan Umum Fiqh Muamalah

Fiqh Muamalah berasal dari dua kata, fiqh dan muamalah. Secara etimologis, fiqh adalah pemahaman sementara, secara istilah fiqh adalah ilmu tentang hukum-hukum syar'i yang bersifat *amali* yang bersifat terperinci.

Muamalah, berasal dari kata *amala* *yu'amilu* *mu'amalatan*, yang secara etimologi berarti slaing bekerja. Secara istilah mu'amalah adalah hal yang berkaitan dengan transaksi antar sesama manusia.

Dengan demikian fiqh muamalah adalah derivasi dari fiqh dengan tema besarnya : segala hukum syar'i yang bersifat *amaly*. Hanya saja, lokus kajian Fiqh mu'amalah adalah hal-hal yang berkaitan dengan transaksi harta manusia seperti jual-beli. Gadai, pinjam-meminjam, dan lain sebagainya.⁴⁹

a. Ruang Lingkup Fiqh Mu'amalah

Sesuai dengan pembagian mu'amalah, maka ruang lingkup fiqh mu'amalah juga terbagi dua. Ruang lingkup muamalah yang bersifat *adabiyah* ialah ijab dan qabul, saling meridhai, tidak ada keterpaksaan dari salah satu pihak, hak dan kewajiban, kejujuran pedagang, dan segala sesuatu yang bersumber dari indra manusia yang ada kaitannya dengan peredaran harta dalam hidup bermasyarakat.

⁴⁹ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1...*, 1-2.

Ruang lingkup pembahasan *madiyah* ialah masalah jual beli (*al-bai' al-tijarah*), gadai (*al-rahn*), jaminan dan tanggungan (*kafalan* dan *dlaman*), pemindahan hutang (*hiwalah*), jatuh bangkrut (*tafils*), batasan bertindak (*al-hajru*), perseroan atau perkongsian (*al-syirkah*), perseroan harta dan tenaga (*al-mudharabah*), sewa-menyewa (*al-ijarah*), pemberian hak guna pakai (*al-a'riyah*), barang titipan (*al-wadi'ah*), sewa-menyewa tanah (*al-mukhabarah*), gugatan (*al-syuf'ah*), sayembara (*al-ji'alah*), pembagian kekayaan bersama (*al-qisma*), pemberian (*al-hibah*), pembebasan (*al-ibra*), damai (*al-shulhu*), dan ditambah dengan beberapa masalah *mu'ashirah* (*mahaditsah*), seperti masalah bunga bank, asuransi, kredit, dan masalah baru lainnya.⁵⁰

b. 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.”

⁵⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2013), 5.

Akad merupakan keterkaitan atau pertemuan ijab dan Kabul yang berakibat timbulnya akibat hukum. Ijab adalah penawaran yang 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.⁵¹

Rukun dan Syarat Akad

Dalam hukum islam untuk terbentuknya akad (perjanjian) yang sah dan mengikat haruslah dipenuhi (1) rukun akad dan (2) syarat akad.

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*)

⁵¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (PT RajaGrafindo Persada, 2007), 68.

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 (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 syara , 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.

c. 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 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 penukran 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.⁵²

a) Dasar Hukum Ijarah

Firman Allah SWT :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

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

Rasullah Saw, Juga bersabda :

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

⁵² Helmi Karim, *Fiqh Muamala*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1997), 29.

Ijma ulama tentang kebolehan melakukan akad sewa menyewa. Kaidah fiqh.⁵³

لَأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

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

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.⁵⁴

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.

⁵³ H.A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2007), 130.

⁵⁴ M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1...*, 49-50

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 merudsa 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.⁵⁵

e) Berakhirnya Ijarah

Ijarah adalah jenis akad *lazim*, yaitu 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;
- 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

⁵⁵ Ibid., 53-54.

dagangannay ada yang mencuri, maka boleh memfasakhkan sewaan itu.⁵⁶

2) Jialah/Jualah

Jialah secara bahasa artinya mengupah. Jualah merupakan pemberian upah atas jasa (manfaat) yang sudah diduga akad terwujud.⁵⁷ 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 dalam al-Qur'an;

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حَمْلٌ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

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)

⁵⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, 122.

⁵⁷ Syafi'i Jafri, *Fiqh Muamalah*, (Pekanbaru : Suka Press, 2008), 165.

a) Rukun dan Syarat Jialah/Jualah

Rukun dan syarat pengupahan (ji'alah) adalah sebagai berikut :⁵⁸

- (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 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 menyelesaikan pekerjaan, dan ia

⁵⁸ Ismail Nawawi, *Fiqh Mu'amalah*, 89

pun berhak untuk membatalkan sesudah itu, jika ia merelakan hanya gugur.⁵⁹

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

⁵⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* jilid III, 191

(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.⁶⁰



⁶⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), Cet. 1., 168

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan desain kualitatif. Dilakukan dengan mendeskripsikan segala sesuatu yang terkait dengan fenomena, bagaimana Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. prespektif partisipan atau orang-orang yang peneliti ajak wawancara, observasi memberikan data serta pendapatnya terkait dengan fenomena tersebut.

Dengan jenis penelitian pertama fenomenologis, dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya. Kedua teori grounded, dimana peneliti dapat menarik generalisasi (apa yang diamati secara induktif), teori yang abstrak tentang proses, tindakan atau interaksi berdasarkan pandangan dari partisipan yang diteliti. Ketiga etnografi, dimana peneliti melakukan studi terhadap kelompok dalam kondisi yang alamiah melalui observasi dan wawancara. Keempat studi kasus, dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktifitas, terhadap satu atau lebih orang.⁶¹

⁶¹Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (Bandung: ALFABETA, cv 2013), 229-230.

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT Milba cabang Jember yang beralamatkan di perumahan Griya Mangli Blok Ce Jember.

Penelitian ini juga dilakukan sebagai wujud rasa ingin mendalami lebih jauh mengenai perlindungan Hukum terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

C. SUBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu subyek primer dan sekunder. Subyek primer adalah mereka yang tergolong sebagai pelaku (orang) utama (asli) yang dijadikan penelitian. Sementara subyek sekunder adalah mereka yang hanya sebagai pelaku pendukung terhadap pelaku utama yang diteliti. Subyek sekunder dipergunakan sebagai sumber data tambahan untuk memperkuat data yang dikemukakan subyek primer.⁶²

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang diperoleh dari wawancara peneliti dengan para informan yaitu ketua, Pekerja/Buruh PT Milba cabang Jember.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh sebagai pendukung dari data primer yang berupa hasil observasi serta berbagai referensi buku-buku, yang bersangkutan dengan perjanjian kerja, Undang-Undang dan fiqh muamalah.

⁶²Andi Prastowo, *Memahami Metode Penelitian*, (Jogjakarta : Ar-ruzz Media, 2011), 28.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan/ observasi pada dasarnya merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi melalui indera penglihatan. Karena harus melihat secara langsung, maka peneliti harus terjun langsung ke lapangan/kancah penelitian. Sebelum peneliti memulai pengumpulan data penelitian terlebih dahulu perlu mengenal dan mempelajari tentang situasi dan kondisi lapangan yang menjadi lokasi penelitian⁶³ Secara langsung penyusun melakukan pengamatan di PT Milba cabang Jember.

Dalam menggunakan metode observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.

Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam skala bertingkat. Misalnya kita memperhatikan Perlindungan Hukum terhadap pekerja/Buruh.⁶⁴ Di PT Milba cabang Jember bukan hanya sekedar mencatat mencari informasi, tetapi juga menilai apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang ada.

⁶³ M.Djamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015), 66.

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998) 234.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.⁶⁵

Peneliti mengadakan wawancara dengan dengan pemilik perusahaan sebagai bentuk pengantar dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang terkait perlindungan hukum terhadap buruh dengan system perjanjian kerja waktu tertentu. Wawancara juga dilakukan kepada pekerja/buruh PT Milba cabang Jember

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.⁶⁶

⁶⁵ Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, (Bandung: ALFABETA, cv 2016), 73.

⁶⁶ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, cv 2011), 149.

E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga mudah dipahami, dan hasil temuannya dapat disampaikan kepada orang lain.⁶⁷

Tahapan Analisis data :

a. Analisis Data saat studi pendahuluan

Analisis dilakukan sebelum terjun ke lapangan terutama terhadap data hasil studi pendahuluan yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Umumnya fokus penelitian di sini masih bersifat sementara dan bisa berubah setelah peneliti masuk dan mendalami situasi dilapangan.

b. Analisis Data Saat Dilapangan

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang telah dihimpun melalui berbagai teknik yaitu pengamatan, wawancara, dokumen resmi, gambar dan sebagainya. Setelah peneliti membaca dan mengkaji data tersebut, dilanjutkan dengan mengadakan reduksi data dengan cara membuat abstrak dalam bentuk ikhtisar-ikhtisar.

c. Analisis Data Setelah selesai dilapangan

Dalam penelitian Kualitatif, Analisis data lebih banyak dilakukan selama berada dilapangan bersamaan dengan kegiatan

⁶⁷ M.Djamil, *Paradigma Penelitian Kualitatif...*, 138.

pengumpulan data. Dengan demikian, setelah selesai dilapangan apa yang dilakukan peneliti adalah membuat laporan hasil penelitian.⁶⁸

F. Keabsahan Data

Bagian ini memuat bagaimana memuat bagaimana usaha-usaha yang hendak dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh keabsahan data-data temuan dilapangan. Dan agar diperoleh temuan yang absah. Maka perlu diteliti langsung di lapangan dengan awal mewawancarai pekerja/buruh PT Milba cabang Jember tersebut.

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ada dua cara, yaitu pertama menggunakan triangulasi sumber, yaitu membandingkan perolehan data teknik yang berbeda dalam fenomena yang sama. Kedua, menggunakan triangulasi dengan metode, yaitu membandingkan perolehan data dari teknik pengumpulan data yang sama dengan sumber yang berbeda.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan yang perlu dilakukan oleh penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu, tahap pralapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisis data, tahap interpretasi dan perumusan kesimpulan. berikut penjelasannya:

- a. Tahap orientasi atau studi eksploratif
- b. Tahap pralapangan
 - 1) Menyusun perencanaan penelitian
 - 2) Memilih lapangan penelitian
 - 3) Mengurus perizinan

⁶⁸ Ibid., 143-149.

- 4) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan
- 5) Memilih dan memanfaatkan informan
- 6) Menyiapkan perlengkapan penelitian
- 7) Persoalan etika penelitian

c. Tahap pekerjaan lapangan

1. Memilih latar penelitian dan mempersiapkan diri
2. Memasuki lapangan
3. Berperan serta dalam sambil mengumpulkan data

d. Tahap analisis data

- 1) Konsep dasar analisis data
- 2) Merumuskan tema dan merumuskan hipotesis
- 3) Menagnalisis berdasarkan hipotesis

e. Tahap interpretasi dan perumusan kesimpulan

Tahap kesimpulan atau penyimpulan merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Jember.

IAIN JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dari waktu ke waktu memberikan banyak perkembangan yang sangat signifikan. Hal ini dibuktikan beragam perusahaan-perusahaan yang semakin menjamur di seluruh nusantara. Tidak terkecuali di kabupaten Jember, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu jasa dibidang service/maintenance, yakni PT Milba (PT Mitra Letari Bumi Abadi) .

PT Mitra Letari Bumi Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan jasa service/ maintenance untuk service AC, service Frezeer, service Chiller, service Cold Stroge serta penjualan unit-unit pendingin untuk toko-toko, supermarket, perumahan, dll. PT Milba sendiri berpusat di Jakarta sejak tahun 1968 dengan service centre yang tersebar diseluruh Indonesia mempunyai banyak cabang dikota besar dan daerah-daerah seluruh Indonesia lainnya. Dan salah satu cabangnya yaitu di PT Milba cabang Jember.

Perusahaan dibidang pendingin terbesar di Indonesia, PT Milba juga memiliki bebarapa anak perusahaan yang sedang berkembang pesat baik dalam jasa, perdagangan, importer, pendidikan dan property. PT Milba juga telah dipercaya oleh sebagian besar perusahaan berkelas internasional seperti

jaringan waralaba Alfamart, colacola, kontraktor gedung dan apartement diseluruh indonesia.

PT Mitra Lestari Bumi Abadi telah belasan tahun berkecimpung di bidang service AC termasuk juga service freezer dan service chiller dan cold stroge. Dengan bekal pengalaman yang memadai dapat memenuhi kontrak service AC untuk Perusahaan, kantor cabang, retail market dan mesin pendingin di toko-toko. Selain service AC juga memiliki stock produk jadi AC dan juga Sparepart AC yang memadai sehingga men *supply* tim dilapangan.⁶⁹

Lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan mengenai kondisi yang terdapat di tempat penelitian, antara lain:

1. Sejarah PT Milba cabang Jember

Terkait dengan sejarah berdirinya PT Milba cabang Jember, Bapak Minaji menceritakan bahwa beliau bekerja di PT Milba cabang Surabaya selama bertahun-tahun dari situlah beliau mendapat ilmu mengenai servis, setelah lama bekerja dan tinggal di Surabaya suatu ketika bapak Minaji pulang ke jember kerumahnya daerah panti sekitar tahun 2008, beliau melihat sudah banyak supermarket yang berdiri dijember dari situlah bapak minaji mempunyai inisiatif untuk membuka cabang PT Milba di jember melihat banyak peluang yang ada.

Setelah kembalinya ke Surabaya bapak Minaji mulai mengurus perizinan dan pengusulan cabang di daerah Jember selama kurang lebih 2

⁶⁹ *Observasi*, PT Milba cabang Jember, Jember, 10 Mei 2018.

tahun bapak Minaji dapat mewujudkan keinginannya untuk membuka cabang PT Milba di Jember dengan usaha dan bekal pengalaman yang beliau miliki pada tahun 2010 PT Milba cabang jember berhasil terialisasi.

Awal berdirinya PT Milba cabang Jember pada tahun 2010, bapak Minaji mulai mempromosikan kepada supermarket, toko-toko besar, perumahan dll di daerah Jember. Setelah itu merekrut orang-orang yang berpengalaman dibidang servis disekitar tempat tinggalnya saja tidak hanya merekrut, bapak Minaji juga mengajarkan pengalaman ilmu servis yang ia miliki.

Setelah berjalannya waktu PT Milba cabang Jember berkembang hingga saat ini dengan karyawan 10 orang dan memiliki kantor di Perumahan Griya Mangli, tidak hanya di daerah Jember pengguna jasa PT Milba cabang Jember juga meluas ke Bondowoso, Situbondo dan Banyuwangi.⁷⁰

B. Penyajian Data

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 sesuai dengan teknik perolehan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dimana peneliti ini menggunakan teknik perolehan data

⁷⁰ Minaji, *wawancara*, Jember, 10 Mei 2018.

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 cabang PT Milba khususnya tentang perlindungan hukum terhadap karyawan ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah.

1. Bentuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti sebuah peraturan yang dilakukan untuk semua karyawan 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 bentuk dan pelaksanaan sistem kerja di PT Milba cabang Jember 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 PT milba cabang Jember tidak adanya kontrak, Karena pada saat

pendaftaran dan Dan dinyatakan diterima tidak menandatangani kontrak apapun. Berikut adalah ungkapan dari Rendy:⁷¹

“Mbiyen aku nglamar gowo ijasah, foto copy KTP, terus lamaran kerjoan podo kyok perusahaan liyane mbk. Mari ngunu langsung wawancara, sesok e langsung kerjo wes, Cuma yo dikandani nek pertama iku sek pelatihan kerjoe di kantor karo diomongi jam kerjae.”

(“Dulu saya melamar pekerjaan membawa ijasah, foto copy KTP, lalu lamaran pekerjaan sama seperti perusahaan yang lain. Setelah itu langsung wawancara besoknya langsung bekerja. Hanya dikasih tau kalo pertama itu masih pelatihan kerjanya di kantor sama dibilangi jam kerjanya.”)

Selanjutnya Yadi selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama. Yadi mengungkapkan:⁷²

“saya kerja disini kurang lebih hampir 5 tahun mbk, 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, gaji. Menurut saya gaji dan waktu kerjanya sesuai ya saya kerja aja mbk.”

Berikut ini juga diungkapkan oleh sobirin yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:⁷³

“aku pkok nglamar mbiyen mbk. Masalah kontrak kerja aku ndak pernah ngerti mbk pokok entuk kerjoan gawe anak bojo. Tapi mulai pertama kerjo sampek saiki ndak tau tanda tangan kontrak kerjo, Cuma pas awal masuk kerjo iku dikandani tentang jam masuk,jam lembur,gaji.”

⁷¹ Rendy, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

⁷² Yadi, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

⁷³ Sobirin, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

“Saya pokok melamar dulu mbk. Masalah kontrak kerja saya tidak pernah mengerti mbk, pokok dapat kerja buat anak dan istri. Tapi mulai pertama kerja sampek sekarang tidak pernah tanda tangan kontrak kerja. Cuma di awal masuk kerja dulu di bilangi mengenai jam masuk, jam lembur, gaji.”)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wahyu selaku karyawan/pekerja di PT Milba cabang Jember. Wahyu mengatakan bahwa semenjak bekerja di PT Milba cabang Jember tidak pernah menandatangani kontrak kerja. Ungkapnya:⁷⁴

“saya kerja disini mendaftar bareng teman saya, diberitahu temen saya kalau ada lowongan. Mulai saya kerja sampek sekarang ini tidak ada yang namanya kontrak kerja, dulu setelah wawancara langsung masuk kerja training/pelatihan selama 3 bulan. Dan diberitahu masalah jam kerjanya, jam lembur, sistem kerja dan gaji.”

Terkait ungkapan Rendy, sobirin, yadi dan wahyu diatas, juga diungkapkan oleh Dimas yang juga merupakan Karyawan PT Milba cabang Jember. Dimas mengatakan:⁷⁵

“saya kerja disini hampir 2 tahunan mbk, ya masih belum lama kayak lainnya. tidak usah tanda tangan surat perjanjian. Cuma dulu bawa ijasah, surat lamaran, dan KTP. Terus ya diwawancara seperti karyawan lainnya dan diberi arahan kalau pertama ada pelatihan. serta jam-jam kerjanya mbk.

Berikut juga keterangan dari Heri yang juga merupakan karyawan di PT Milba Cabang Jember. Heri mengatakan:⁷⁶

⁷⁴ Wahyu, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

⁷⁵ Dimas, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

⁷⁶ Heri, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

“aku kerjo nang kene mulai pertama buka PT Milba Cabang Jember iki mbk. nek masalah kontrak kerja enggak enek mbk, Selanjute yo diomongi jam kerjae, cara kerjae yaopo. Barenganku sek lawas dek kene kari arek 3 pertamae 5, sng 2 wes leren mbk dadi liyane saiki yo arek anyar mbk.

(“saya kerja disini mulai pertama buka PT Milba Cabang Jember ini mbk. Kalau masalah kontrak kerja tidak ada ini mbk, selanjutnya ya dibilangi jam kerja, cara kerjanya bagaimana. Angkatanku yang lama disini tinggal anak 3 yang pertamanya 5, yang 2 sudah berhenti jadi lainnya sekarang anak baru mbk.”)

Sementara itu Ahmad, salah satu karyawan PT Milba cabang Jember mengungkapkan:⁷⁷

“aku termasuk karyawan lawas mbk, pertama berdiri PT Milba cabang Jember iki. aku di ajak pak minaji kerjo dek kene tepak pertama sek golek uwong. Mbiyen yo dijuluk i ijasah karo surat lamaran gawe daftar, podo koyok perusahaan liyane. Mari ngunu kerjowes karo ngajari arek-arek lainne pelatihan service sng gurung pati ngerti soal e latar belakangku memang tukang servis mbk. nek masalah perjanjian kerja tanda tangan kontrak yo ndak mbk cuma tepak pertama iku di arahno jam kerjae, gaji. Nek pak minaji enek kepentingan yo aku sng ngawasi arek” liyane mbk, tanggung jawab sementara.

(“saya termasuk karyawan lama mbk, pertama berdiri PT Milba cabang Jember. Saya di ajak pak minaji kerja disini waktu pertama masih mencari orang. Dulu diminta ijasah sma surat lamaran untuk daftar. Sama kayak perusahaan lainnya. Setelah itu kerja dan mengajari anak-anak lainnya pelatihan servis yang belum begitu mengerti soalnya latar belakang saya memang tukang servis. kalau masalah perjanjian kerja tanda tangan kontrak iya tidak mbk Cuma waktu pertama itu diarahkan jam kerja, gaji. Kalau pak minaji lagi ada kepentingan ya saya yang mengawasi anak-anak lainnya mbk tanggung jawab sementara”)

⁷⁷ Ahmad, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Milba cabang Jember. Untuk memperjelas keterangan dari beberapa karyawan tersebut, peneliti juga melakukan konfirmasi kepada bapak minaji, selaku pengawas dan ketua PT Milba cabang Jember. Berikut penjelasannya:⁷⁸

“Sistem kerja disini cukup sederhana mbk, tidak terlalu ketat seperti dipusat asalkan ada ijasah. Ya karena disini merupakan cabang dari PT Milba Jakarta. yang mau kerja disini cukup membawa ijasah, ktp dan pastinya lamaran pekerjaan. pekerja bisa langsung diterima jika memang kami sedang butuh karyawan dan akan diberi pelatihan terlebih dahulu. Untuk kontrak kerja memang tidak ada secara tertulis mbk. Mungkin ya hanya lisan saja mengenai jam kerja, gaji. Dan jam masuk kerja mulai jam 8 pagi sampai jam 5 sore. Untuk lembur juga ada mbk, Jam lembur jam 6 sore sampai jam 9 malam lemburnya dikantor. Libur kerja hari minggu dan tanggal-tanggal merah. Untuk gaji karyawan baru belum UMR mbk namun setelah lama bekerja gaji akan ada kenaikan dan bisa UMR”

b. Waktu kerja

Mengenai jam kerja di PT Milba cabang Jember, pertama diungkapkan oleh Dimas, selaku Karyawan PT Milba cabang Jember.

Berikut ungkapan Dimas:⁷⁹

“jam kerja disini mulai dari jam 08.00 pagi sampai jam 17.00 sore WIB, kalau jam istirahatnya tergantung kita mbk, soalnya kan kita kerja diluar biasanya ya duhur saya istrhat sholat dan makan setelah itu kerja lagi, untuk jam lemburnya mulai jam 18.00 sampai jam 21.00 WIB, kalo lembur dapat uang makan

⁷⁸ Minaji, *wawancara*, Jember, 10 Mei 2018.

⁷⁹ Dimas, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

juga mbk.terus libur kerjanya tiap hari minggu dan tanggal-tanggal merah”

Selanjutnya Bayu selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama mengenai jam kerja. Bayu mengungkapkan:⁸⁰

“kerjanya mulai jam 8 pagi mbk sampek jam 5 sore, jam 8 pagi tepat harus sudah ada dikantor untuk pembagian tempat servis untuk jam 5 sorenya kita absen lewat grup whatsapp jadi bukti selesai servis dari toko/supermarket itu difoto dan dikirim ke grup whatsapp tadi sebagai tanda selesai kerja pada waktu itu . jam lembur juga ada mbk, mulai jam 6 sore sampek 9 malam itu lemburnya dikantor. Libur tiap hari minggu”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Rendy mengenai jam kerja. untkannya:⁸¹

“masuk kerjoe mulai jam 8 isuk mbk, iku kumpul nang kantor disek gawe pembagian tempat servis karo pasangan kerjoe, soale 1 tempat servis iku enek 2 orang mari iku menuju tempat sng kate diservis dan jam kerjae sampek jam 5 sore, nek waktu istrhat biasane duhur iku aku mbk soale kan istrhat terserah kita. Jam kerjo lembur mulai jam 6 sore sampek jam 9 bengi.”

(“masuk kerjanya mulai jam 8 pagi mbk, itu kumpul di kantor dulu untuk pembagian tempat servis sama pasangan kerjanya, soalnya 1 tempat servis itu ada 2 orang setelah itu menuju tempat yang mau disevis dan jam kerjanya sampek jam 5 sore, kalau waktu istirahat baisanya duhur itu mbk soalnya kan istrhat terserah kita. Jam kerja lembur mulai jam 6 sore sampek jam 9 bengi.”)

⁸⁰ Bayu, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸¹ Rendy, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

Berikut ini juga pernyataan dari Yoga yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Yoga mengatakan:⁸²

“waktu kerja senin-sabtu mbk, mulai jam 08.00 sampai jam 17.00 WIB mbk, ada juga jam lembur mulai dari jam 18.00 sampek jam 21.00 kalo lembur dikantor mbk biasanya kalo lembur itu kalo ada yang nyervis personal bukan seperti toko atau supermarket. Liburnya tiap hari minggu”

Terkait ungkapan Dimas, Bayu, Rendy dan Yoga diatas, juga diungkapkan oleh Sobirin yang juga merupakan Karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:⁸³

“jam kerjo dek kene iku dimulai jam 8 isuk kumpul nang kantor, terus budal wes dek panggeng nyervis, terus jam 5 iku absen mbk, lewat grup whatsapp, tapi nek misal jam setengah 5 wes mari ndisek kerjoane yo gpp kirim bukti nyervis di grup. Nek masalah istirahat terserah awak dewe pkok yo duhur iku wes mbk, mari ngunu lanjut kerja.”

(“jam kerja disini itu dimulai jam 8 pagi kumpul di kantor, terus budal di tempat nyervis, terus jam 5 itu absen mbk, lewat grup whatsapp, tapi kalau jam setengah 5 sudah selesai dulu pekerjaannya bisa kirim bukti servis di grup. Kalau masalah istirahat terserah kita pokok ya duhur itu mbk, setelah itu lanjut kerja.”)

c. Pengupahan

Mengenai pengupahan di PT Milba cabang Jember, pertama diungkapkan oleh Wahyu, selaku Karyawan PT Milba cabang Jember.

Berikut ungkapan wahyu:⁸⁴

⁸² Yoga, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸³ Sobirin, wawancara, Jember, 22 Mei 2018.

“sistem gaji disini itu bulanan mbk biasanya awal bulan gajiannya. Saya termasuk pegawai lama jadi gajinya sudah UMR kalau dulu masih pertama belum UMR, terus ada tambahan- tambahan dan sekarang UMR mbk. kalau lembur juga ada tambahan gaji dan gajinya langsung digabung pas gajian itu mbk.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ahmad selaku karyawan di PT Milba cabang Jember. Ahmad mengungkapkan:⁸⁵

“dek kene gajiane bulanan mbk biasane tanggal 2 atau 3, gajiku wes UMR mbk soale wes suwi kerjo nang kene mulai awal cabang PT milba iki berdiri, mbiyen nek pertama yo gajine g UMR tapi terus ada tambhan, kurang lebih karjo meh 2 tahun pas UMR, UMR e yo mengikuti tiap tahune soal e UMR daerah mesti enek kenaikan mbk. terus nek kate budal nang panggon nyervis iku enek uang bensin dan uang makan”

(“disini gajiannya bulanan mbk, biasane tanggal 2 atau 3, gajiku sudah UMR mbk soalnya sudah lama kerja disini mulai awal cabang PT Milba ini berdiri, dulu pertama gajinya belum UMR tetapi terus ada tambahan, kurang lebih kerja hamper 2 tahun gaji UMR, UMR nya ya mengikuti tiap tahunnya soalnya UMR daerah kan mesti ada kenaikan mbk. lalu kalau mau berangkat ke tempat nyervis itu ada uang bensin dan uang makan”

Sementara itu Rendy yang merupakan karyawan PT Milba cabang Jember terkait sistem pengupahan, mengungkapkan:⁸⁶

“sistem gajian dek kene iki mungkin didelok tekan suwine kerjo mbk, aku mbiyen awal kerjo gajine yo grung UMR, pas mari ngunu enek kenaikan pas UMR wes, selain iku yo enek uang bensin uang makan gawe bendinoe, dadi jam 8 masuk kumpul nang kantor iku selain pembagian tempat servis juga pembagian uang bensin uang makan, terus gaji lembur yo enek

⁸⁴ Wahyu, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁵ Ahmad, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁶ Rendy, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

mbk, nek awak dewe jupuk lembur iku gajine engko digabungno tepak waktu gajian.”

“(sistem pengupahan disini mungkin dilihat dari lamanya bekerja mbk, dlu saya awal kerja gajinya belum UMR, setelah itu ada kenaikan lalu UMR, selain itu juga ada uang bensin uang makanbuat tiap harinya, dadi jam 8 masuk kumpul di kantor selain pembagian tempat ervis juga pembagian uang bensin uang makan, lalu gaji lembur juga ada mbk, kalau kita ambil lembur itu gajinya nanti digabungkan waktu gajian.”

Berikut ini ungkapkan dari yoga, bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Yoga mengungkapkan:⁸⁷

“gaji saya belum UMR mbk, ya mungkin karena masih baru disini, ada 4 orang disini yang gajinya belum UMR termasuk saya, tapi saya sudah ada kenaikan gaji dari gaji awal waktu masih pelatihan. Namun belum UMR, kalau lembur ya juga ada tambahan gaji nanti dihitung brapa kali lembur dalam 1 bulan dan gaji lemburnya digabung waktu gajian.”

Selanjutnya Bayu selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama mengenai gajinya yang belum UMR.

Bayu mengungkapkan:⁸⁸

“saya termasuk karyawan baru dari pada yang lainnya disini mbk, saya bekerja disini kurang lebih 1 tahun itu, gaji saya belum UMR tapi sudah ada tambahan dari gaji yang sebelumnya, selain itu kalau lembur juga ada tambahan gaji dan ada uang makannya juga mbk.”

Berikut ini juga diungkapkan oleh Hairil yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Hairil mengungkapkan:⁸⁹

⁸⁷ Yoga, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁸ Bayu, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

“gaji nang kene bulanan mbk tiap awal bulan gajiane, gajiku sek gurung UMR tapi wes 2x kenaikan gaji teko sak durunge, jare sih pirang ulan engkas gajiku wes UMR, selain iku yo enek gaji lembur nek misal ngapek lembur karo entuk uang makan.”

(“gaji disini bulanan mbk tiap awal bulan gajiannya, gajiku belum UMR tapi sudah ada 2x kenaikan gaji dari sebelumnya, katanya beberapa bulan lagi gaji saya sudah UMR, selain itu ya ada gaji lembur kalau misal ambil lembur sama dapat uang makan.”)

Terkait ungkapan Yoga, Bayu, dan hairil diatas, berikut juga pernyataan dari Dimas yang bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Dimas menyatakan:⁹⁰

“gajian disini tiap awal bulan mbk, gaji saya belum UMR mungkin terhitung masih baru karyawan baru karena yang lainnya sudah lama-lama bekerja disini. Tapi sudah pernah ada kenaikan gaji dari sebelumnya, selain itu juga ada uang lembur kalau kita ambil lembur dan ada uang makannya juga. Dan untuk kerja sehari-harinya dapat uang bensin dan uang makan juga mbk.”

Dari hasil data yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan di atas, dapat diketahui gambaran secara umum, mengenai Bentuk dan pelaksanaan sistem kerja yang ada di PT Milba cabang Jember 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

⁸⁹ Hairil, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁹⁰ Dimas, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

bekerja disana yang selanjutnya cukup diberi arahan mengenai sistem kerjanya apa saja yang dilakukan, waktu kerja, masa coba pada pekerja baru dan besarnya gaji.

Yang kedua mengenai waktu kerja, mengenai waktu kerja yaitu hari senin-sabtu dimulai pukul 08.00 WIB para pekerja datang ke kantor untuk pembagian tempat-tempat yang akan diservis, setelah itu pembagian uang bensin dan uang makan pada tiap-tiap tim karena dalam satu tempat terdapat 2 pekerja. Setelah itu pada jam 17.00 WIB ada absensi secara online melalui grup whatsapp sebagai bukti selesai kerja pada hari itu dan pekerja tidak lagi datang ke kantor, bisa langsung pulang dari tempat servis tadi. Dan untuk waktu lembur kerja dimulai pada pukul 18.00 WIB-21.00 WIB dilakukan di kantor .

Selanjutnya untuk libur kerja tiap hari minggu dan tanggal-tanggal merah.

Yang ketiga mengenai sistem pengupahan di PT Milba cabang Jember, dapat dilihat dari hasil data diatas mengenai pengupahan didasarkan lamanya bekerja, jadi untuk karyawan yang baru gaji masih dibawah UMR selanjutnya akan ada kenaikan gaji dan gaji akan UMR. Untuk pekerja yang sudah UMR ada 6 orang dan 4 orang belum UMR. Selanjutnya ada tambahan gaji untuk lembur kerja yang akan digabungkan pada saat gajian tambahan gaji lembur kerja dihitung berdasarkan brapa banyak lembur yang dilakukan selama 1 bulan.

2. Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba Cabang Jember.

Seorang pekerja harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan mulai dari pendaftaran, aturan dalam bekerja hingga selesai bekerja. Dalam pekerjaannya tidak menutup kemungkinan ada permasalahan-permasalahan tertentu yang dialami setiap pekerja, terkait permasalahan yang dirasakan oleh karyawan di PT Milba cabang Jember. Sebagai berikut:

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja Karyawan di PT Milba cabang Jember termasuk dalam pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, dalam pasal 59 ayat (1) huruf a UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang sifatnya sementara dan sekali selesai termasuk dalam pekerjaan untuk waktu tertentu yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Mengenai permasalahan tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan, berikut hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Milba cabang Jember bahwa permasalahan yang dirasakana akibat dari tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan yang dirasakan oleh para pekerjanya adalah sebagai berikut. Berikut pengakuan dari wahyu:⁹¹

“Dengan tidak adanya kontrak kerja ya takutnya sewaktu-waktu dipecat atau diberhentikan karena tidak ada bukti tertulis yang mengikat dan lamanya bekerja. Kadang juga waktu kerjanya itu

⁹¹ Wahyu, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

melebihi jam kerja mbk, karena tiba-tiba dari kantor ada tambahan tempat servis”

Hal senada juga diungkapkan oleh Yoga yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember, yang juga mengeluhkan sistem kerja yang ada. Berikut pengakuannya :⁹²

“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 yang gajinya yang belum UMR berbeda dengan gajinya yang sudah UMR dan tidak adanya jaminan sosial untuk karyawannya mbk.”

Selanjutnya juga diungkapkan oleh Sobirin. Sobirin mengungkapkan:⁹³

“meskipun aku kerjo dek kene wes lumayan suwi tapi yo tetep was was mbk, wedi pas moro-moro dilereni gara-gara servise kurang apik opo diganti pekerja anyar sng lebih berpengalaman, soale kan awakdewe g ngerti kerjoe sampek kapan g enek perjanjian kerjo sng nulisno iku. Selain iku mengenai waktu lembur kadang iku melebihi jam lembur sing biasane sampek jam 9 bengi tapi karena enek tambahan marine sampek jam 11 bengi soale aku tau ngunu mbk, tambahan gajine yo pancet.”

“meskipun saya kerja disini lumayan lama tapi ya tetap was was mbk, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba karena servisnya kurang baik atau diganti sengan pekerja baru yang lebih berpengalaman, soalnya kita kan tidak tahu kerjanya sampai kapan tidak adaperjanjian kerja yang menuliskan itu. Selain itu mengenai jam lembur kadang melebihi jam lembur yang biasanya sampek jam 9 malam tapi karena ada tambahan

⁹² Yoga, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

⁹³ Sobirin, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

selesainya sampek jam 11 malam, soalnya saya pernah begitu mbk, tambahan gajinya ya tetap”)

Ungkapan dari Wahyu, Yoga dan Sobirin di atas diperkuat oleh

Rendy yang juga mengeluhkan sistem kerjanya akibat tidak adanya kontrak kerja. Rendy mengungkapkan:⁹⁴

“ndk enek kontrak kerjo secara tertulis awakdewe yo ndk ngerti hak-hak e awakdwe iki opoan sebagai karyawan, wedine pas moro-moro dilereni selain iku yo masalah waktu kerjo kadang melebihi jam kerjo mbk.”

(“tidak ada kontrak kerja secara tertulis kita sebagai karyawan tidak tahu hak-haknya apa saja, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba selain itu masalah waktu kerja terkadang melebihi jam kerja mbk.”)

Berikut juga pengakuan dari Dimas selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Dimas mengatakan:⁹⁵

“tidak adanya kontrak kerja secara tertulis ya kita tidak tahu jangka waktu kerja kita samapi kapan takutnya diberhentikan seacara tiba-tiba juga gaji saya kan belum UMR mbk, padahal hampir 2 tahun kerja belum UMR Cuma ada kenaikan gaji dari sebelumnya, selain itu juga tidak ada jaminan sosial yag saya dapatkan.”

Dari pengakuan Dimas, berikut ini juga diperkuat oleh pengakuan dari Bayu yang juga karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:⁹⁶

“saya pernah ambil lembur tiba-tiba dapat tambahan servis lagi padahal jam lembur sampek jam 9 malam karena dapat

⁹⁴ Rendy, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

⁹⁵ Dimas, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

⁹⁶ Bayu, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

tambahan jadi sampek jam 11 lebih mbk, iya memang ada gaji lembur, tapi kalau pas lembur ada tambahan servis ya gaji lemburnya tetep aja tidak nambah mbk. dan juga gaji saya belum UMR padahal kerjanya juga sama dengan yang lainnya hanya saja saya pekerja baru.”

Adapun pengakuan dari beberapa karyawan PT Milba yang mengeluhkan sistem kerja akibat tidak adanya kontrak kerja, berikut juga pengakuan dari Ahmad:⁹⁷

“meskipun aku pegawai suwi mbk tapi aku yo wedi pas moro-moro dilereni karena kan memang ndk enek kontrak kerjo secara tertulis sampek kapan awakdewe kerjo,selain iku ndk enek jaminan sosial seng tk trima sampek saiki dadi nek misal enek loro atau opo yo gawe dwite dewe.”

(“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, selain itu tidak ada jaminan sosial yang saya trima sampai sekarang, jadi kalau ada sakit atau apa ya pakai uang sendiri.”

Dari hasil data yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan di atas, dapat diketahui gambaran secara umum, mengenai Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember yang tidak adanya kontrak kerja secara tertulis yang pertama yaitu rata-rata para karyawan 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 diterima hanya diberi arahan mengenai sistem kerjanya, untuk

⁹⁷ Ahmad, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

jangka waktu kerjanya tidak ada. Jika karyawan 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.

Kedua, permasalahan yang timbul mengenai waktu kerja, Mengenai permasalahan waktu kerja yang timbul disana yaitu waktu kerja yang terkadang melebihi jam kerja yang ada. Seperti halnya waktu lembur yang seharusnya selesai pukul 9 malam, bisa melebihi karena ada tambahan. Meskipun ada gaji lembur namun jika ada tambahan lembur gaji yang karyawan terima tetap gaji lembur tersebut tanpa ada tambahan.

Ketiga, mengenai sistem pengupahan dan jaminan sosial yang didapatkan oleh karyawan dimana sistem pengupahan yang didasarkan atas lamanya pekerja bekerja disana mengakibatkan adanya beberapa pekerja baru yang belum mendapatkan gaji 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. Selain itu juga tidak adanya jaminan sosial yang seharusnya didapatkan oleh para pekerjanya, Seperti halnya BPJS Ktenagakerjaan.

3. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah

Terkait dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap setiap karyawan di PT Milba cabang Jember, berikut adalah pengakuan dari Yadi selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Yadi mengatakan bahwa PT Milba cabang Jember tidak memberikan Jaminan sosial kepada karyawannya. Hal ini terbukti, bahwa perusahaan tidak mendaftarkan buruhnya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Berikut pengakuan Yadi:⁹⁸

“selama saya kerja disini tidak ada BPJS dari Kantor, kalau sakit ya ijin tidak masuk kerja mbk priksa sendiri dirumah, kalau sakit pas kerja ya sama ijin juga mbk, biasanya boleh pulang lebih awal.”

Hal senada juga diungkapkan oleh Heri yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Heri mengungkapkan:⁹⁹

“nek loro nemen ndak kuat tepak kerjo iso ijin balik mbk, tapi nek misale Cuma loro biasa sek kuat kerjo yo pancet kerjo mbk, muleh kerjo baru priksa. Priksane yo gawe dwit dewe, g entuk BPJS tekan Kantor” .

“kalau sakit sampek tidak kuat saat waktu kerja bisa ijin pulang mbk, tapi kalau misalnya Cuma sakit biasa masih kuat kerja

⁹⁸ Yadi, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

⁹⁹ Heri, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

ya tetep kerja, pulang kerja baru priksa. Priksanya pakek uang sendiri, tidak dapat uang BPJS dari kantor”.

Pengakuan yang sama juga diberikan oleh Dimas yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:¹⁰⁰

“saya lihat memang semua karyawan 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 kerja kita kan kerjanya diluar jadi ya bisa istirahat dulu atau ijin pulang atau dianter temen yang lagi nyervis bareng, ke puskesmas kalau memang kondisi tidak memungkinkan. Semua ya pakek uang sendiri mbk kan tidak ada BPJS.”

Berikut juga Pengakuan dari Rendy yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:¹⁰¹

“BPJS ndak enek mbk, misal wes krasa loro tekan omah yo ijin g kerjo mbk, priksa dewe dek omah gawe dwit e dewe, nek sek kuat kerjo yo pancet budal, nek loro dikantor yo jarang wong kerjoe mesti dek jobo,meskipun kadang yo pernah kesetrum gara-gara nyervis yo ndak parah tapi luamayan loro jneng e wong kesetrum, yawis meneng diluk istirahat nek wes ndak loro kerjo maneh.”

(“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, kalau sakit dikantor ya jarang kerjanya kan diluar, meskipun kadang ya pernah kesetrum waktu nyervis ya tidak parah tapi lumayan sakit namanya juga kesetrum, yasudah diam sebentar istirahat kalau sudah tidak sakit kerja lagi.”

¹⁰⁰ Dimas, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰¹ Rendy, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

Hal yang sama juga diakui oleh Sobirin selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:¹⁰²

“Menurutku yo kudu enek sakjane koyok BPJS dll iku, yo saiki nek loro berobat dewe gawe dwite dewe, baru nek sampek masuk rumah sakit ngunu baru disambangi pak minaji karo diwei duwit.”

(“Menurut saya ya seharusnya harus ada seperti BPJS dll itu, ya sekarang kalau sakit berobat sendiri pakai uangnya sendiri, baru kalau sampek masuk rumah sakit baru dijenguk pak minaji sama dikasih uang.”)

Berikut juga pengakuan dari Wahyu selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Wahyu mengatakan bahwa PT Milba cabang Jember tidak mendaftarkan pekerjanya kepada badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Hal ini terbukti bahwa Wahyu tidak mendapatkan kartu BPJS dari kantor. Wahyu mengatakan:¹⁰³

“saya tidak menerima BPJS dari kantor, saya pernah sakit waktu kerja, merasa tidak kuat ya saya ijin pulang dulu. Sampai rumah ya saya berobat sendiri pakai uang sendiri mbk.”

Pernyataan Wahyu juga diperkuat oleh pernyataan Ahmad yang merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Ahmad mengungkapkan:¹⁰⁴

“kantor memang ndak ngewei BPJS gawe karyawan e mbk, aku ae seng mulai pertama PT iki nyabang dek kene sampek saiki kerja ndak entuk BPJS, aku yo kurang paham opo’o kok ndak wei mungkin wes aturane ngunu. Tapi jare pak minaji kate ngurus ben pegawaine entuk BPJS. Syukur nek iso, dadi nek enek loro-loro penak.”

¹⁰² Sobirin, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰³ Wahyu, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰⁴ Ahmad, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

(“kantor memang tidak memberikan BPJS kepada karyawannya mbk, saya saja yang mulai pertama PT ini berdiri sampai sekarang saya kerja tidak dapat BPJS, saya ya kurang paham kenapa tidak diberikan mungkin sudah aturannya begitu. Tapi kata pak minaji mau mengurus biar pegawainya dapat BPJS. Syukur kalau bisa, jadi kalau ada sakit-sakit enak.”)

Adapun pengakuan dari Yoga selaku karyawan di PT Milba cabang Jember juga mengatakan bahwa di PT Milba cabang Jember tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Sehingga terhadap suatu kemungkinan-kemungkinan negatif yang terjadi, pekerja menanggung sendiri seluruh biaya pengobatannya dan untuk pekerja pensiun tidak mendapat hak apapun, berikut pengakuannya:¹⁰⁵

“iya mbk, memang kami tidak menerima BPJS, jadi kalau berobat membayar sendiri, kalau jaminan hari tua atau pensiun juga tidak ada, kalau berhenti ya sudah berhenti tidak dapat pesangon.”

Pengakuan tersebut juga diperkuat oleh pengakuan dari Hairil selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Hairil mengatakan:¹⁰⁶

“jaminan hari tua opo pensiun yo ndak enek mbk, wong BPJS ae ndak entuk. Dek kene pekerjae sek enom-enom grung enek seng pension, Cuma pernah enek seng leren yo entuk pesangon tekan kantor.”

(“jaminan hari tua atau pension ya tidak ada mbk, BPJS aja tidak dapat. Disini pegawainya masih muda-muda belum ada yang pension, Cuma pernah ada yang berhenti dapat pesangon dari kantor.”)

¹⁰⁵ Yoga, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰⁶ Hairil, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

Berdasarkan dari data di atas, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan Hukum terhadap karyawan di PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, akan dibahas dalam pembahasan ini dikaitkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas maka dapat ditemukan bahwa temuan peneliti mengenai Perlindungan Hukum Terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya.

1. Bentuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Milba cabang Jember, Karyawan di PT Milba cabang Jember termasuk dalam pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, dalam pasal 59 ayat (1) huruf a UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara” termasuk dalam pekerjaan untuk waktu tertentu yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .

Dalam pasal tersebut menggambarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan jika Pekerjaannya sekali selesai dan sifatnya

sementara, sama seperti karyawan PT Milba cabang Jember yang melakukan reparasi AC terhadap toko, supermarket atau perumahan pekerjaan reparasi tersebut pekerjaan yang sekali selesai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan bahwa Perjanjian Kerja yang diberlakukan di PT Milba cabang Jember yaitu secara lisan, dimana pada saat awal karyawan baru masuk hanya menjelaskan mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja. Mengenai Perjanjian Kerja yang dilakukan secara lisan, oleh PT Milba cabang Jember terhadap karyawannya, Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Ayat (1), dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun jika dalam perjanjian kerjanya tetap menggunakan perjanjian secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dilihat dalam Pasal 63 ayat (1) UUK. Selain itu juga dalam perjanjian kerjanya PT Milba cabang Jember juga mengisyaratkan masa percobaan terhadap pekerja baru, hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 58 ayat (1) UUK menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.

Perjanjian lisan yang dilakukan oleh PT milba, tidak sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, jika melakukan perjanjian lisan tanpa menggunakan tertulis maka akan berdampak terhadap hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan jaminan-jaminan terhadap pekerja, dan hak

kewajiban kedua belah pihak kedepan hingga berakhirnya kontrak kerja. Dengan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis dari perusahaan kepada karyawannya, telah membuktikan bahwa aturan-aturan yang dibuat pemerintah belum berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Maka sebaiknya menurut peneliti dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis antara pengusaha dan pekerja lebih menjamin hak hak kedua belah pihak, walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapat perlakuan yang sama di depan Hukum. Namun mengingat pengusaha adalah pihak yang memiliki uang dan pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya, ini menjadikan posisi pekerja lebih lemah dan banyak hak pekerja yang belum terlaksana dengan baik akibat perjanjian kerja yang digunakan secara lisan seperti halnya hak mendapatkan perlindungan sosial, perlindungan upah.

Selain itu juga, dengan adanya kontrak kerja secara tertulis yang memuat jangka waktu kerja akan menjamin buruh terhadap pemberhentian hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba atau sepihak dari perusahaan. Dalam pasal 1339 KUHper menyebutkan “Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang”

Meskipun Perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis pun tetap mengikat para pihak, dan tidak menghilangkan, baik hak dan

kewajiban dari pihak yang bersepakat. Tetapi dalam hal pembuktian sangatlah sulit, terdapat dalam pasal 1927 KUHper menyebutkan bahwa suatu pengakuan lisan yang diberikan diluar sidang pengadilan tidak dapat digunakan untuk pembuktian, kecuali dalam hal pembuktian dengan saksi saksi diizinkan.

Oleh karena itu, untuk kemudahan pembuktian, acuan bekerja sama, sebaiknya dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati Dan tidak menimbulkan permasalahan bagi kedua belah pihak. Maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap Hak Asasi manusi (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

2. Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember.

Mengenai tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember, Peneliti menemukan beberapa permasalahan-permasalahan yang timbul bagi karyawan PT Milba cabang Jember akibat tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis tersebut. Berikut beberapa permasalahan yang timbul:

a. Jangka Waktu Kerja

Pertama mengenai jangka waktu perjanjian kerja terhadap karyawan PT Milba, perusahaan tidak menjelaskan mengenai berapa lama perjanjian kerja tersebut berlaku untuk karyawannya serta tidak adanya pembaharuan perjanjian kerja, maka yang terjadi para karyawan PT milba cabang Jember banyak merasa was-was akan adanya pemberhentian secara tiba-tiba dari pihak perusahaan.

Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. Jangka waktu; dan b. Selesainya pekerjaan tertentu. Dan pasal 59 ayat (3) UUK menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dan diperbarui. Selanjutnya pasal 59 ayat (4) UUK menyebutkan perjanjian waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja sangatlah penting. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak dan pengusaha tidak melanjutkan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban

memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tertentu apabila hubungan kerja berakhir.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu seperti halnya karyawan PT Milba cabang Jember tersebut dalam wawancaranya, sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika perusahaan secara tiba-tiba memutuskan hubungan kerja, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapat pekerjaan kembali, karena kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya.

Dalam hal ini menurut penelitii, seharusnya Perusahaan mematuhi aturan perundang-undangan yang berlaku agar perjanjian yang dibuat tidak menimbulkan permasalahan bagi keduanya. Karena tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Oleh sebab itu hak dan kewajiban kedua belah pihak haruslah terpenuhi dengan baik, jika perusahaan yang memberhentikan secara tiba-tiba maka hak karyawan yang dirugikan. Dari situlah ketentuan dari peraturan perundang-undangan haruslah dilaksanakan dengan baik.

b. Waktu Kerja

mengenai waktu kerja yang diberlakukan di PT Milba cabang Jember yaitu mulai pukul 08.00 WIB - 17.00 WIB hari senin-sabtu,

libur kerja hari minggu dan tanggal merah lainnya. Dilihat dari jam kerja yang diberlakukan disana, Dalam kenyataannya PT Milba cabang Jember tersebut memperkerjakan pekerjanya 9 jam perhari, Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain jam kerja juga ada jam lembur di PT Milba cabang Jember mulai pukul 18.00 WIB sampai pukul 21.00 WIB dan mendapatkan upah lembur dan uang makan. Kerja lembur dilakukan 2-3 kali setiap minggunya, namun dalam kenyatannya dari hasil wawancara yang telah peneliti peroleh bahwasannya terkadang jam lembur kerja bisa melebihi waktu selesai lembur yang ada. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 78 ayat (1) b yang menyebutkan bahwa waktu lembur kerja hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Milba cabang Jember tersebut, Meskipun dalam lembur kerja mendapat upah lembur, namun jika jam lembur kerja melebihi

waktu yang telah ditentukan upah lembur tetap tidak ada tambahan upah lembur lagi.

Oleh karena itu menurut peneliti, Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan/pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur. Hal tersebut dilakukan agar perlindungan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh terlindungi dan mempunyai waktu istirahat yang cukup.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur akan waktu kerja tersebut dan seharusnya perusahaan juga memperhatikan ketentuan waktu kerja yang berlaku sesuai dengan perundang-undangan yang ada guna pekerja dapat bekerja sesuai dengan porsinya tanpa harus memberatkannya.

c. Jaminan Sosial

Mengenai Jaminan sosial karyawan PT Milba cabang Jember tidak mendapat Jaminan sosial dari perusahaan, padahal salah satu hak dari pekerja adalah mendapat jaminan sosial. Ketentuan pekerja mendapat jaminan sosial terdapat dalam Pasal 99 UU No.13 Tahun

2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat (2) pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain pasal tersebut ketentuan pekerja/buruh mendapat jaminan sosial terdapat dalam pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dengan tidak adanya jaminan sosial dari PT Milba cabang Jember kepada pekerjanya hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek yang menyebutkan program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Selain itu juga terdapat dalam pasal 15 ayat 1 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS menyatakan bahwa “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”

Berdasarkan temuan tersebut menurut peneliti, jaminan sosial sangatlah penting untuk memberikan perlindungan kepada para pekerjanya atas terjadinya berbagai resiko seperti peristiwa kecelakaan kerja, sakit, persalinan hari tua (pensiun) dan bahkan

risiko meninggal dunia yang dapat terjadi kapan saja dan dimana saja. Hal-hal seperti inilah yang akan dijamin oleh BPJS Ketenagakerjaan, dimana hak-hak para pekerja tetap bisa didapatkan dengan layak. Seharusnya perusahaan memberikan jaminan sosial bagi para pekerjanya guna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

3. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah

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 dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

a. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Akan tetapi, fakta yang ada di PT Milba cabang Jember masih belum memberikan perlindungan terhadap buruh yang seharusnya buruh dapatkan. Dimana perlindungan buruh yang masih perusahaan belum berikan diantaranya tidak memberikan kontrak kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dan pengupahan pekerja yang masih belum merata.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwasannya akibat tidak adanya kontrak kerja yang diberlakukan oleh PT Milba cabang Jember menimbulkan perlindungan-perlindungan yang seharusnya diberikan kepada karyawannya tidak terpenuhi. Perlindungan tersebut berupa perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis.

Pertama, Perlindungan ekonomis yaitu suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada para pekerjanya suatu penghasilan yang cukup dan layak guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketentuan tersebut terdapat dalam

pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dari hasil penelitian penghasilan atau upah karyawan PT Milba cabang Jember tersebut bahwasannya berdasarkan lamanya karyawan tersebut bekerja, dapat dilihat bagi karyawan yang sudah bekerja lama upah yang diterimanya sudah UMR namun bagi pekerja baru upah yang diterima belum UMR. Hal ini bertentangan dengan pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

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.¹⁰⁷

Selanjutnya Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk resiko-resiko tertentu program jaminan sosial sendiri yaitu berupa jaminan sakit, hamil, jaminan hari tua/ pensiun. Dalam kenyataannya PT Milba cabang Jember tidak memberikan perlindungan sosial bagi karyawannya,

¹⁰⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, 148-150.

berdasarkan dari hasil penelitian bahwasannya jika karyawan sakit biaya berobat ditanggung sendiri dan jika sakit saat bekerja boleh pulang lebih awal atau istirahat.

Hal ini bertentangan dengan ketentuan pasal Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat (2) pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 memperkerjakan paling sedikit sepuluh pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jamsostek.¹⁰⁸

Selanjutnya perlindungan Teknis, keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dari data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan

¹⁰⁸ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...*, 115.

bahwasanya karyawan tersebut tidak mendapatkan perlindungan akan keselamatan kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) a UUK yang menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu juga pasal 87 ayat (1) yang berbunyi setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan 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.¹⁰⁹

Yang seharusnya menurut peneliti perusahaan memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya guna menjamin kesejahteraan pekerja, karena pekerja sudah memberikan kontribusi tenaganya untuk bekerja pada perusahaan, dalam Islam sesungguhnya menerapkan konsep keadilan dan kesetaraan bagi pekerja dan perusahaan agar

¹⁰⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*. . .128-132

kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan akad dan perundang-undangan

Dari hal tersebut peneliti setuju dengan adanya ketentuan peraturan perlindungan terhadap pekerja/buruh baik ketentuan dalam Islam maupun peraturan dari pemerintah, karena peran buruh sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Jika pekerja disejahterakan maka akan terjalin hubungan kerja yang baik bagi kedua belah pihak.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Fiqh Muamalah.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinannya. Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Dalam Islam belum banyak mengulas secara spesifik mengenai masalah perburuhan. namun secara garis besar mengatur memberikan pedoman bagi umat Islam dalam mengekspresikan bekerja atau bertransaksi sesuai dengan nilai-nilai agama. Selain itu juga Islam juga menegaskan bahwasannya akad merupakan bagian yang sangat penting dalam melakukan hubungan kerja, dimana akad itu harus dilandaskan atas kata

sepakat atas kehendak bersama tidak boleh hanya satu pihak. Akad biasanya memuat aturan atau perjanjian yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Dalam perusahaan biasanya dikenal dengan kontrak kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan bahwasannya PT Milba cabang Jember tidak memberikan kontrak kerja kepada pekerjanya, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan asas perjanjian dalam Islam yang salah satunya yaitu asas tertulis (*Al-Kitabah*), yang disebutkan dalam Surah Al-Baqarah 282 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman apabila kamu melakukan utang-piutang untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya” .

Bahwa Allah SWT menganjurkan kepada manusia hendaknya suatu perikatan secara tertulis, dihadiri saksi-saksi, dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perikatan, dan yang menjadi saksi. Selain itu, dianjurkan pula bahwa apabila suatu perikatan dilaksanakan tidak secara tunai, maka dapat dipegang benda sebagai jaminannya. Adanya tulisan, saksi, dan/atau benda jaminan ini menjadi alat bukti atas terjadinya perikatan tersebut.¹¹⁰ Dari sini dapat dilihat bahwa perjanjian kerja yang terhadap karyawan di PT Milba tidak sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Allah SWT.

¹¹⁰ Gemala Dewi, et.al., *Hukum Perikatan Islam*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), 37.

Dari hasil penelitian, akibat tidak adanya kontrak kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember menimbulkan permasalahan-permasalahan yang timbul pada karyawannya seperti halnya perlindungan-perlindungan yang seharusnya diberikan perusahaan kepada pekerjanya tidak terpenuhi.

Dalam Fiqh Mu'amalah pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan PT Milba cabang Jember Termasuk dalam akad *Ijarah* yang bersifat pekerjaan yang mana mendapat upah atas pemanfaatan sesuatu aktivitas/pekerjaan tersebut. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan ini, menurut para ulama Fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya itu jelas. Yang menjadikan dasar dibolehkannya *Ijarah* adalah Firman Allah :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

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

selain itu juga terdapat dalam sabda Rasulullah :

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Dapat dilihat dari Ayat dan Hadis tersebut bahwasannya memberikan perlindungan terhadap upah pekerja termasuk dalam tujuan Islam, perlindungan mengenai upah pekerja didalam Islam tidak disebutkan jumlahnya secara detail. Akan tetapi jika dilihat dari hasil

wawancara yang dilakukan di PT Milba cabang Jember tersebut bahwasannya perlindungan terhadap upah yang diberikan kepada pekerjanya masih kurang merata karena upah yang diberikan berdasarkan lamanya bekerja akibatnya masih ada pekerja yang belum mendapatkan upah UMR/upah yang layak karena mereka masih termasuk karyawan baru.

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri. Upah yang adil sebagaimana diterapkan oleh ajaran Islam semata-mata untuk mensejahterahkan pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang didasari oleh rasa kemanusiaan antara pengusaha dan pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keduanya. Selain itu dalam Islam keridhaan dalam transaksi adalah merupakan prinsip. Oleh Karena itu, transaksi barulah sah apabila didasarkan kepada keridhaan kedua belah pihak. Artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu pihak dalam keadaan terpaksa atau dipaksa atau juga merasa tertipu. Dalam kaidah Fiqh khusus di bidang Mu'amalah:

الأصلُ في العَقْدِ رِضَى المِيعَاقِدَيْنِ وَ نَبِيحَتُهُ مَا إِلتَزَمَاهُ بِالتَّعَاقُدِ

Artinya : “Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diakadkan.”¹¹¹

¹¹¹ H.A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh*, 130

Sedangkan dalam Fiqh Mu'amalah, tepatnya dalam syarat *Ijarah* menyatakan bahwa kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad *Ijarah*. Hal ini didasarkan kepada Firman Allah dalam surah An-nisa' ayat 29 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجْرَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku-suka sama suka”

Oleh karena menurut peneliti, kepada para pemberi upah untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada penerima upah. Sebab penerima upah tersebut sudah merupakan bagian dari pekerjaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah penerima upah tidak mungkin usaha pemberi upah dapat berhasil. Disebabkan penerima upah mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha pemberi upah, maka berkewajibanlah pemberi upah untuk menyejahterakan penerima upah, termasuk memberikan upah yang layak.

Selain upah Jaminan Sosial telah ada dalam Islam, perlindungan yang diberikan pengusaha terhadap pekerjanya merupakan bentuk tolong menolong dalam hal kebaikan Islam mengajarkan kita untuk tolong menolong kepada sesama dalam hal kebaikan. Hak-hak buruh yang diakui oleh Islam diantaranya; Hak kemerdekaan, meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan berbicara. Hak pembatasan jam kerja, hak mendapat perlindungan, hak berserikat,

hak beristirahat (cuti) dan hak mendapat jaminan sosial. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-maidah ayat 2 :

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaanNya” .

Dilihat dari PT Milba cabang Jember yang tidak memberikan jaminan sosial kepada buruhnya merupakan bentuk ketidak sesuaian antara perilaku pengusaha dan agama Islam. Bahwasanya antara perlindungan sosial dan upah pekerja saling berkesinambungan demi mempertahankan kestabilan perusahaan, dan dalam tujuan Islam yaitu *hisf al-nafs* (memelihara jiwa) pengusaha bertanggung jawab menjaga keselamatan jiwa dan kesehatan pekerjanya.

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 IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dari waktu ke waktu memberikan banyak perkembangan yang sangat signifikan. Hal ini dibuktikan beragam perusahaan-perusahaan yang semakin menjamur di seluruh nusantara. Tidak terkecuali di kabupaten Jember, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu jasa dibidang service/maintenance, yakni PT Milba (PT Mitra Letari Bumi Abadi) .

PT Mitra Letari Bumi Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan jasa service/ maintenance untuk service AC, service Frezeer, service Chiller, service Cold Stroge serta penjualan unit-unit pendingin untuk toko-toko, supermarket, perumahan, dll. PT Milba sendiri berpusat di Jakarta sejak tahun 1968 dengan service centre yang tersebar diseluruh Indonesia mempunyai banyak cabang dikota besar dan daerah-daerah seluruh Indonesia lainnya. Dan salah satu cabangnya yaitu di PT Milba cabang Jember.

Perusahaan dibidang pendingin terbesar di Indonesia, PT Milba juga memiliki bebarapa anak perusahaan yang sedang berkembang pesat baik dalam jasa, perdagangan, importer, pendidikan dan property. PT Milba juga telah dipercaya oleh sebagian besar perusahaan berkelas internasional seperti

jaringan waralaba Alfamart, colacola, kontraktor gedung dan apartement diseluruh indonesia.

PT Mitra Lestari Bumi Abadi telah belasan tahun berkecimpung di bidang service AC termasuk juga service freezer dan service chiller dan cold stroge. Dengan bekal pengalaman yang memadai dapat memenuhi kontrak service AC untuk Perusahaan, kantor cabang, retail market dan mesin pendingin di toko-toko. Selain service AC juga memiliki stock produk jadi AC dan juga Sparepart AC yang memadai sehingga men *supply* tim dilapangan.⁶⁹

Lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan mengenai kondisi yang terdapat di tempat penelitian, antara lain:

1. Sejarah PT Milba cabang Jember

Terkait dengan sejarah berdirinya PT Milba cabang Jember, Bapak Minaji menceritakan bahwa beliau bekerja di PT Milba cabang Surabaya selama bertahun-tahun dari situlah beliau mendapat ilmu mengenai servis, setelah lama bekerja dan tinggal di Surabaya suatu ketika bapak Minaji pulang ke jember kerumahnya daerah panti sekitar tahun 2008, beliau melihat sudah banyak supermarket yang berdiri dijember dari situlah bapak minaji mempunyai inisiatif untuk membuka cabang PT Milba di jember melihat banyak peluang yang ada.

Setelah kembalinya ke Surabaya bapak Minaji mulai mengurus perizinan dan pengusulan cabang di daerah Jember selama kurang lebih 2

⁶⁹ *Observasi*, PT Milba cabang Jember, Jember, 10 Mei 2018.

tahun bapak Minaji dapat mewujudkan keinginannya untuk membuka cabang PT Milba di Jember dengan usaha dan bekal pengalaman yang beliau miliki pada tahun 2010 PT Milba cabang jember berhasil terialisasi.

Awal berdirinya PT Milba cabang Jember pada tahun 2010, bapak Minaji mulai mempromosikan kepada supermarket, toko-toko besar, perumahan dll di daerah Jember. Setelah itu merekrut orang-orang yang berpengalaman dibidang servis disekitar tempat tinggalnya saja tidak hanya merekrut, bapak Minaji juga mengajarkan pengalaman ilmu servis yang ia miliki.

Setelah berjalannya waktu PT Milba cabang Jember berkembang hingga saat ini dengan karyawan 10 orang dan memiliki kantor di Perumahan Griya Mangli, tidak hanya di daerah Jember pengguna jasa PT Milba cabang Jember juga meluas ke Bondowoso, Situbondo dan Banyuwangi.⁷⁰

B. Penyajian Data

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 sesuai dengan teknik perolehan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dimana peneliti ini menggunakan teknik perolehan data

⁷⁰ Minaji, *wawancara*, Jember, 10 Mei 2018.

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 cabang PT Milba khususnya tentang perlindungan hukum terhadap karyawan ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah.

1. Bentuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember

Setiap perusahaan haruslah mempunyai sistem kerja yang bagus dan tertib, seperti sebuah peraturan yang dilakukan untuk semua karyawan 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 bentuk dan pelaksanaan sistem kerja di PT Milba cabang Jember 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 PT milba cabang Jember tidak adanya kontrak, Karena pada saat

pendaftaran dan Dan dinyatakan diterima tidak menandatangani kontrak apapun. Berikut adalah ungkapan dari Rendy:⁷¹

“Mbiyen aku nglamar gowo ijasah, foto copy KTP, terus lamaran kerjoan podo kyok perusahaan liyane mbk. Mari ngunu langsung wawancara, sesok e langsung kerjo wes, Cuma yo dikandani nek pertama iku sek pelatihan kerjoe di kantor karo diomongi jam kerjae.”

(“Dulu saya melamar pekerjaan membawa ijasah, foto copy KTP, lalu lamaran pekerjaan sama seperti perusahaan yang lain. Setelah itu langsung wawancara besoknya langsung bekerja. Hanya dikasih tau kalo pertama itu masih pelatihan kerjanya dikantor sama dibilangi jam kerjanya.”

Selanjutnya Yadi selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama. Yadi mengungkapkan:⁷²

“saya kerja disini kurang lebih hampir 5 tahun mbk, 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, gaji. Menurut saya gaji dan waktu kerjanya sesuai ya saya kerja aja mbk.”

Berikut ini juga diungkapkan oleh sobirin yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:⁷³

“aku pkok nglamar mbiyen mbk. Masalah kontrak kerja aku ndak pernah ngerti mbk pokok entuk kerjoan gawe anak bojo. Tapi mulai pertama kerjo sampek saiki ndak tau tanda tangan kontrak kerjo, Cuma pas awal masuk kerjo iku dikandani tentang jam masuk,jam lembur,gaji.”

⁷¹ Rendy, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

⁷² Yadi, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

⁷³ Sobirin, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

“Saya pokok melamar dulu mbk. Masalah kontrak kerja saya tidak pernah mengerti mbk, pokok dapat kerja buat anak dan istri. Tapi mulai pertama kerja sampek sekarang tidak pernah tanda tangan kontrak kerja. Cuma di awal masuk kerja dulu di bilangi mengenai jam masuk, jam lembur, gaji.”)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wahyu selaku karyawan/pekerja di PT Milba cabang Jember. Wahyu mengatakan bahwa semenjak bekerja di PT Milba cabang Jember tidak pernah menandatangani kontrak kerja. Ungkapnya:⁷⁴

“saya kerja disini mendaftar bareng teman saya, diberitahu temen saya kalau ada lowongan. Mulai saya kerja sampek sekarang ini tidak ada yang namanya kontrak kerja, dulu setelah wawancara langsung masuk kerja training/pelatihan selama 3 bulan. Dan diberitahu masalah jam kerjanya, jam lembur, sistem kerja dan gaji.”

Terkait ungkapan Rendy, sobirin, yadi dan wahyu diatas, juga diungkapkan oleh Dimas yang juga merupakan Karyawan PT Milba cabang Jember. Dimas mengatakan:⁷⁵

“saya kerja disini hampir 2 tahunan mbk, ya masih belum lama kayak lainnya. tidak usah tanda tangan surat perjanjian. Cuma dulu bawa ijasah, surat lamaran, dan KTP. Terus ya diwawancara seperti karyawan lainnya dan diberi arahan kalau pertama ada pelatihan. serta jam-jam kerjanya mbk.

Berikut juga keterangan dari Heri yang juga merupakan karyawan di PT Milba Cabang Jember. Heri mengatakan:⁷⁶

⁷⁴ Wahyu, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

⁷⁵ Dimas, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

⁷⁶ Heri, *wawancara*, Jember, 18 Mei 2018.

“aku kerjo nang kene mulai pertama buka PT Milba Cabang Jember iki mbk. nek masalah kontrak kerja enggak enek mbk, Selanjute yo diomongi jam kerjae, cara kerjae yaopo. Barenganku sek lawas dek kene kari arek 3 pertamae 5, sng 2 wes leren mbk dadi liyane saiki yo arek anyar mbk.

(“saya kerja disini mulai pertama buka PT Milba Cabang Jember ini mbk. Kalau masalah kontrak kerja tidak ada ini mbk, selanjutnya ya dibilangi jam kerja, cara kerjanya bagaimana. Angkatanku yang lama disini tinggal anak 3 yang pertamanya 5, yang 2 sudah berhenti jadi lainnya sekarang anak baru mbk.”)

Sementara itu Ahmad, salah satu karyawan PT Milba cabang Jember mengungkapkan:⁷⁷

“aku termasuk karyawan lawas mbk, pertama berdiri PT Milba cabang Jember iki. aku di ajak pak minaji kerjo dek kene tepak pertama sek golek uwong. Mbiyen yo dijuluk i ijasah karo surat lamaran gawe daftar, podo koyok perusahaan liyane. Mari ngunu kerjowes karo ngajari arek-arek lainne pelatihan service sng gurung pati ngerti soal e latar belakangku memang tukang servis mbk. nek masalah perjanjian kerja tanda tangan kontrak yo ndak mbk cuma tepak pertama iku di arahno jam kerjae, gaji. Nek pak minaji enek kepentingan yo aku seng ngawasi arek” liyane mbk, tanggung jawab sementara.

(“saya termasuk karyawan lama mbk, pertama berdiri PT Milba cabang Jember. Saya di ajak pak minaji kerja disini waktu pertama masih mencari orang. Dulu diminta ijasah sma surat lamaran untuk daftar. Sama kayak perusahaan lainnya. Setelah itu kerja dan mengajari anak-anak lainnya pelatihan servis yang belum begitu mengerti soalnya latar belakang saya memang tukang servis. kalau masalah perjanjian kerja tanda tangan kontrak iya tidak mbk Cuma waktu pertama itu diarahkan jam kerja, gaji. Kalau pak minaji lagi ada kepentingan ya saya yang mengawasi anak-anak lainnya mbk tanggung jawab sementara”)

⁷⁷ Ahmad, wawancara, Jember, 18 Mei 2018.

Setelah peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT Milba cabang Jember. Untuk memperjelas keterangan dari beberapa karyawan tersebut, peneliti juga melakukan konfirmasi kepada bapak minaji, selaku pengawas dan ketua PT Milba cabang Jember. Berikut penjelasannya:⁷⁸

“Sistem kerja disini cukup sederhana mbk, tidak terlalu ketat seperti dipusat asalkan ada ijasah. Ya karena disini merupakan cabang dari PT Milba Jakarta. yang mau kerja disini cukup membawa ijasah, ktp dan pastinya lamaran pekerjaan. pekerja bisa langsung diterima jika memang kami sedang butuh karyawan dan akan diberi pelatihan terlebih dahulu. Untuk kontrak kerja memang tidak ada secara tertulis mbk. Mungkin ya hanya lisan saja mengenai jam kerja, gaji. Dan jam masuk kerja mulai jam 8 pagi sampai jam 5 sore. Untuk lembur juga ada mbk, Jam lembur jam 6 sore sampai jam 9 malam lemburnya dikantor. Libur kerja hari minggu dan tanggal-tanggal merah. Untuk gaji karyawan baru belum UMR mbk namun setelah lama bekerja gaji akan ada kenaikan dan bisa UMR”

b. Waktu kerja

Mengenai jam kerja di PT Milba cabang Jember, pertama diungkapkan oleh Dimas, selaku Karyawan PT Milba cabang Jember.

Berikut ungkapan Dimas:⁷⁹

“jam kerja disini mulai dari jam 08.00 pagi sampai jam 17.00 sore WIB, kalau jam istirahatnya tergantung kita mbk, soalnya kan kita kerja diluar biasanya ya duhur saya istrhat sholat dan makan setelah itu kerja lagi, untuk jam lemburnya mulai jam 18.00 sampai jam 21.00 WIB, kalo lembur dapat uang makan

⁷⁸ Minaji, *wawancara*, Jember, 10 Mei 2018.

⁷⁹ Dimas, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

juga mbk.terus libur kerjanya tiap hari minggu dan tanggal-tanggal merah”

Selanjutnya Bayu selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama mengenai jam kerja. Bayu mengungkapkan:⁸⁰

“kerjanya mulai jam 8 pagi mbk sampek jam 5 sore, jam 8 pagi tepat harus sudah ada dikantor untuk pembagian tempat servis untuk jam 5 sorenya kita absen lewat grup whatsapp jadi bukti selesai servis dari toko/supermarket itu difoto dan dikirim ke grup whatsapp tadi sebagai tanda selesai kerja pada waktu itu . jam lembur juga ada mbk, mulai jam 6 sore sampek 9 malam itu lemburnya dikantor. Libur tiap hari minggu”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Rendy mengenai jam kerja. ungkapkannya:⁸¹

“masuk kerjoe mulai jam 8 isuk mbk, iku kumpul nang kantor disek gawe pembagian tempat servis karo pasangan kerjoe, soale 1 tempat servis iku enek 2 orang mari iku menuju tempat sng kate diservis dan jam kerjae sampek jam 5 sore, nek waktu istrhat biasane duhur iku aku mbk soale kan istrhat terserah kita. Jam kerjo lembur mulai jam 6 sore sampek jam 9 bengi.”

(“masuk kerjanya mulai jam 8 pagi mbk, itu kumpul di kantor dulu untuk pembagian tempat servis sama pasangan kerjanya, soalnya 1 tempat servis itu ada 2 orang setelah itu menuju tempat yang mau disevis dan jam kerjanya sampek jam 5 sore, kalau waktu istirahat baisanya duhur itu mbk soalnya kan istrhat terserah kita. Jam kerja lembur mulai jam 6 sore sampek jam 9 bengi.”)

⁸⁰ Bayu, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸¹ Rendy, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

Berikut ini juga pernyataan dari Yoga yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Yoga mengatakan:⁸²

“waktu kerja senin-sabtu mbk, mulai jam 08.00 sampai jam 17.00 WIB mbk, ada juga jam lembur mulai dari jam 18.00 sampek jam 21.00 kalo lembur dikantor mbk biasanya kalo lembur itu kalo ada yang nyervis personal bukan seperti toko atau supermarket. Liburnya tiap hari minggu”

Terkait ungkapan Dimas, Bayu, Rendy dan Yoga diatas, juga diungkapkan oleh Sobirin yang juga merupakan Karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:⁸³

“jam kerjo dek kene iku dimulai jam 8 isuk kumpul nang kantor, terus budal wes dek panggeng nyervis, terus jam 5 iku absen mbk, lewat grup whatsapp, tapi nek misal jam setengah 5 wes mari ndisek kerjoane yo gpp kirim bukti nyervis di grup. Nek masalah istirahat terserah awak dewe pkok yo duhur iku wes mbk, mari ngunu lanjut kerja.”

(“jam kerja disini itu dimulai jam 8 pagi kumpul di kantor, terus budal di tempat nyervis, terus jam 5 itu absen mbk, lewat grup whatsapp, tapi kalau jam setengah 5 sudah selesai dulu pekerjaannya bisa kirim bukti servis di grup. Kalau masalah istirahat terserah kita pokok ya duhur itu mbk, setelah itu lanjut kerja.”)

c. Pengupahan

Mengenai pengupahan di PT Milba cabang Jember, pertama diungkapkan oleh Wahyu, selaku Karyawan PT Milba cabang Jember.

Berikut ungkapan wahyu:⁸⁴

⁸² Yoga, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸³ Sobirin, wawancara, Jember, 22 Mei 2018.

“sistem gaji disini itu bulanan mbk biasanya awal bulan gajiannya. Saya termasuk pegawai lama jadi gajinya sudah UMR kalau dulu masih pertama belum UMR, terus ada tambahan- tambahan dan sekarang UMR mbk. kalau lembur juga ada tambahan gaji dan gajinya langsung digabung pas gajian itu mbk.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ahmad selaku karyawan di PT Milba cabang Jember. Ahmad mengungkapkan:⁸⁵

“dek kene gajiane bulanan mbk biasane tanggal 2 atau 3, gajiku wes UMR mbk soale wes suwi kerjo nang kene mulai awal cabang PT milba iki berdiri, mbiyen nek pertama yo gajine g UMR tapi terus ada tambhan, kurang lebih karjo meh 2 tahun pas UMR, UMR e yo mengikuti tiap tahune soal e UMR daerah mesti enek kenaikan mbk. terus nek kate budal nang panggon nyervis iku enek uang bensin dan uang makan”

(“disini gajiannya bulanan mbk, biasane tanggal 2 atau 3, gajiku sudah UMR mbk soalnya sudah lama kerja disini mulai awal cabang PT Milba ini berdiri, dulu pertama gajinya belum UMR tetapi terus ada tambahan, kurang lebih kerja hamper 2 tahun gaji UMR, UMR nya ya mengikuti tiap tahunnya soalnya UMR daerah kan mesti ada kenaikan mbk. lalu kalau mau berangkat ke tempat nyervis itu ada uang bensin dan uang makan”

Sementara itu Rendy yang merupakan karyawan PT Milba cabang Jember terkait sistem pengupahan, mengungkapkan:⁸⁶

“sistem gajian dek kene iki mungkin didelok tekan suwine kerjo mbk, aku mbiyen awal kerjo gajine yo grung UMR, pas mari ngunu enek kenaikan pas UMR wes, selain iku yo enek uang bensin uang makan gawe bendinoe, dadi jam 8 masuk kumpul nang kantor iku selain pembagian tempat servis juga pembagian uang bensin uang makan, terus gaji lembur yo enek

⁸⁴ Wahyu, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁵ Ahmad, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁶ Rendy, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

mbk, nek awak dewe jupuk lembur iku gajine engko digabungno tepak waktu gajian.”

“(sistem pengupahan disini mungkin dilihat dari lamanya bekerja mbk, dlu saya awal kerja gajinya belum UMR, setelah itu ada kenaikan lalu UMR, selain itu juga ada uang bensin uang makanbuat tiap harinya, dadi jam 8 masuk kumpul di kantor selain pembagian tempat ervis juga pembagian uang bensin uang makan, lalu gaji lembur juga ada mbk, kalau kita ambil lembur itu gajinya nanti digabungkan waktu gajian.”

Berikut ini ungkapkan dari yoga, bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Yoga mengungkapkan:⁸⁷

“gaji saya belum UMR mbk, ya mungkin karena masih baru disini, ada 4 orang disini yang gajinya belum UMR termasuk saya, tapi saya sudah ada kenaikan gaji dari gaji awal waktu masih pelatihan. Namun belum UMR, kalau lembur ya juga ada tambahan gaji nanti dihitung brapa kali lembur dalam 1 bulan dan gaji lemburnya digabung waktu gajian.”

Selanjutnya Bayu selaku karyawan di PT Milba Cabang Jember mengungkapkan hal yang sama mengenai gajinya yang belum UMR.

Bayu mengungkapkan:⁸⁸

“saya termasuk karyawan baru dari pada yang lainnya disini mbk, saya bekerja disini kurang lebih 1 tahun itu, gaji saya belum UMR tapi sudah ada tambahan dari gaji yang sebelumnya, selain itu kalau lembur juga ada tambahan gaji dan ada uang makannya juga mbk.”

Berikut ini juga diungkapkan oleh Hairil yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Hairil mengungkapkan:⁸⁹

⁸⁷ Yoga, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

⁸⁸ Bayu, *wawancara*, Jember, 22 Mei 2018

“gaji nang kene bulanan mbk tiap awal bulan gajiane, gajiku sek gurung UMR tapi wes 2x kenaikan gaji teko sak durunge, jare sih pirang ulan engkas gajiku wes UMR, selain iku yo enek gaji lembur nek misal ngapek lembur karo entuk uang makan.”

(“gaji disini bulanan mbk tiap awal bulan gajiannya, gajiku belum UMR tapi sudah ada 2x kenaikan gaji dari sebelumnya, katanya beberapa bulan lagi gaji saya sudah UMR, selain itu ya ada gaji lembur kalau misal ambil lembur sama dapat uang makan.”)

Terkait ungkapan Yoga, Bayu, dan hairil diatas, berikut juga pernyataan dari Dimas yang bahwasannya gaji yang diterimanya belum UMR. Dimas menyatakan:⁹⁰

“gajian disini tiap awal bulan mbk, gaji saya belum UMR mungkin terhitung masih baru karyawan baru karena yang lainnya sudah lama-lama bekerja disini. Tapi sudah pernah ada kenaikan gaji dari sebelumnya, selain itu juga ada uang lembur kalau kita ambil lembur dan ada uang makannya juga. Dan untuk kerja sehari-harinya dapat uang bensin dan uang makan juga mbk.”

Dari hasil data yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan di atas, dapat diketahui gambaran secara umum, mengenai Bentuk dan pelaksanaan sistem kerja yang ada di PT Milba cabang Jember 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

⁸⁹ Hairil, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

⁹⁰ Dimas, wawancara, Jember, 22 Mei 2018

bekerja disana yang selanjutnya cukup diberi arahan mengenai sistem kerjanya apa saja yang dilakukan, waktu kerja, masa coba pada pekerja baru dan besarnya gaji.

Yang kedua mengenai waktu kerja, mengenai waktu kerja yaitu hari senin-sabtu dimulai pukul 08.00 WIB para pekerja datang ke kantor untuk pembagian tempat-tempat yang akan diservis, setelah itu pembagian uang bensin dan uang makan pada tiap-tiap tim karena dalam satu tempat terdapat 2 pekerja. Setelah itu pada jam 17.00 WIB ada absensi secara online melalui grup whatsapp sebagai bukti selesai kerja pada hari itu dan pekerja tidak lagi datang ke kantor, bisa langsung pulang dari tempat servis tadi. Dan untuk waktu lembur kerja dimulai pada pukul 18.00 WIB-21.00 WIB dilakukan di kantor .

Selanjutnya untuk libur kerja tiap hari minggu dan tanggal-tanggal merah.

Yang ketiga mengenai sistem pengupahan di PT Milba cabang Jember, dapat dilihat dari hasil data diatas mengenai pengupahan didasarkan lamanya bekerja, jadi untuk karyawan yang baru gaji masih dibawah UMR selanjutnya akan ada kenaikan gaji dan gaji akan UMR. Untuk pekerja yang sudah UMR ada 6 orang dan 4 orang belum UMR. Selanjutnya ada tambahan gaji untuk lembur kerja yang akan digabungkan pada saat gajian tambahan gaji lembur kerja dihitung berdasarkan brapa banyak lembur yang dilakukan selama 1 bulan.

2. Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba Cabang Jember.

Seorang pekerja harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan mulai dari pendaftaran, aturan dalam bekerja hingga selesai bekerja. Dalam pekerjaannya tidak menutup kemungkinan ada permasalahan-permasalahan tertentu yang dialami setiap pekerja, terkait permasalahan yang dirasakan oleh karyawan di PT Milba cabang Jember. Sebagai berikut:

Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan akan terjadi setelah adanya perjanjian kerja Karyawan di PT Milba cabang Jember termasuk dalam pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, dalam pasal 59 ayat (1) huruf a UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan yang sifatnya sementara dan sekali selesai termasuk dalam pekerjaan untuk waktu tertentu yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Mengenai permasalahan tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan, berikut hasil wawancara dari beberapa karyawan PT Milba cabang Jember bahwa permasalahan yang dirasakana akibat dari tidak adanya kontrak kerja dari perusahaan yang dirasakan oleh para pekerjanya adalah sebagai berikut. Berikut pengakuan dari wahyu:⁹¹

“Dengan tidak adanya kontrak kerja ya takutnya sewaktu-waktu dipecat atau diberhentikan karena tidak ada bukti tertulis yang mengikat dan lamanya bekerja. Kadang juga waktu kerjanya itu

⁹¹ Wahyu, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

melebihi jam kerja mbk, karena tiba-tiba dari kantor ada tambahan tempat servis”

Hal senada juga diungkapkan oleh Yoga yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember, yang juga mengeluhkan sistem kerja yang ada. Berikut pengakuannya :⁹²

“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 yang gajinya yang belum UMR berbeda dengan gajinya yang sudah UMR dan tidak adanya jaminan sosial untuk karyawannya mbk.”

Selanjutnya juga diungkapkan oleh Sobirin. Sobirin mengungkapkan:⁹³

“meskipun aku kerjo dek kene wes lumayan suwi tapi yo tetep was was mbk, wedi pas moro-moro dilereni gara-gara servise kurang apik opo diganti pekerja anyar sng lebih berpengalaman, soale kan awakdewe g ngerti kerjoe sampek kapan g enek perjanjian kerjo sng nulisno iku. Selain iku mengenai waktu lembur kadang iku melebihi jam lembur sing biasane sampek jam 9 bengi tapi karena enek tambahan marine sampek jam 11 bengi soale aku tau ngunu mbk, tambahan gajine yo pancet.”

(“meskipun saya kerja disini lumayan lama tapi ya tetap was was mbk, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba karena servisnya kurang baik atau diganti sengan pekerja baru yang lebih berpengalaman, soalnya kita kan tidak tahu kerjanya sampai kapan tidak adaperjanjian kerja yang menuliskan itu. Selain itu mengenai jam lembur kadang melebihi jam lembur yang biasanya sampek jam 9 malam tapi karena ada tambahan

⁹² Yoga, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

⁹³ Sobirin, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

selesainya sampek jam 11 malam, soalnya saya pernah begitu mbk, tambahan gajinya ya tetap”)

Ungkapan dari Wahyu, Yoga dan Sobirin di atas diperkuat oleh

Rendy yang juga mengeluhkan sistem kerjanya akibat tidak adanya kontrak kerja. Rendy mengungkapkan:⁹⁴

“ndk enek kontrak kerjo secara tertulis awakdewe yo ndk ngerti hak-hak e awakdwe iki opoan sebagai karyawan, wedine pas moro-moro dilereni selain iku yo masalah waktu kerjo kadang melebihi jam kerjo mbk.”

(“tidak ada kontrak kerja secara tertulis kita sebagai karyawan tidak tahu hak-haknya apa saja, takutnya diberhentikan secara tiba-tiba selain itu masalah waktu kerja terkadang melebihi jam kerja mbk.”)

Berikut juga pengakuan dari Dimas selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Dimas mengatakan:⁹⁵

“tidak adanya kontrak kerja secara tertulis ya kita tidak tahu jangka waktu kerja kita samapi kapan takutnya diberhentikan seacara tiba-tiba juga gaji saya kan belum UMR mbk, padahal hampir 2 tahun kerja belum UMR Cuma ada kenaikan gaji dari sebelumnya, selain itu juga tidak ada jaminan sosial yag saya dapatkan.”

Dari pengakuan Dimas, berikut ini juga diperkuat oleh pengakuan dari Bayu yang juga karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:⁹⁶

“saya pernah ambil lembur tiba-tiba dapat tambahan servis lagi padahal jam lembur sampek jam 9 malam karena dapat

⁹⁴ Rendy, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

⁹⁵ Dimas, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

⁹⁶ Bayu, *wawancara*, Jember, 24 Mei 2018.

tambahan jadi sampek jam 11 lebih mbk, iya memang ada gaji lembur, tapi kalau pas lembur ada tambahan servis ya gaji lemburnya tetep aja tidak nambah mbk. dan juga gaji saya belum UMR padahal kerjanya juga sama dengan yang lainnya hanya saja saya pekerja baru.”

Adapun pengakuan dari beberapa karyawan PT Milba yang mengeluhkan sistem kerja akibat tidak adanya kontrak kerja, berikut juga pengakuan dari Ahmad:⁹⁷

“meskipun aku pegawai suwi mbk tapi aku yo wedi pas moro-moro dilereni karena kan memang ndk enek kontrak kerjo secara tertulis sampek kapan awakdewe kerjo,selain iku ndk enek jaminan sosial seng tk trima sampek saiki dadi nek misal enek loro atau opo yo gawe dwite dewe.”

(“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, selain itu tidak ada jaminan sosial yang saya trima sampai sekarang, jadi kalau ada sakit atau apa ya pakai uang sendiri.”

Dari hasil data yang telah peneliti lakukan kepada beberapa informan di atas, dapat diketahui gambaran secara umum, mengenai Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember yang tidak adanya kontrak kerja secara tertulis yang pertama yaitu rata-rata para karyawan 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 diterima hanya diberi arahan mengenai sistem kerjanya, untuk

⁹⁷ Ahmad, wawancara, Jember, 24 Mei 2018.

jangka waktu kerjanya tidak ada. Jika karyawan 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.

Kedua, permasalahan yang timbul mengenai waktu kerja, Mengenai permasalahan waktu kerja yang timbul disana yaitu waktu kerja yang terkadang melebihi jam kerja yang ada. Seperti halnya waktu lembur yang seharusnya selesai pukul 9 malam, bisa melebihi karena ada tambahan. Meskipun ada gaji lembur namun jika ada tambahan lembur gaji yang karyawan terima tetap gaji lembur tersebut tanpa ada tambahan.

Ketiga, mengenai sistem pengupahan dan jaminan sosial yang didapatkan oleh karyawan dimana sistem pengupahan yang didasarkan atas lamanya pekerja bekerja disana mengakibatkan adanya beberapa pekerja baru yang belum mendapatkan gaji 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. Selain itu juga tidak adanya jaminan sosial yang seharusnya didapatkan oleh para pekerjanya, Seperti halnya BPJS Ktenagakerjaan.

3. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah

Terkait dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap setiap karyawan di PT Milba cabang Jember, berikut adalah pengakuan dari Yadi selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Yadi mengatakan bahwa PT Milba cabang Jember tidak memberikan Jaminan sosial kepada karyawannya. Hal ini terbukti, bahwa perusahaan tidak mendaftarkan buruhnya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Berikut pengakuan Yadi:⁹⁸

“selama saya kerja disini tidak ada BPJS dari Kantor, kalau sakit ya ijin tidak masuk kerja mbk priksa sendiri dirumah, kalau sakit pas kerja ya sama ijin juga mbk, biasanya boleh pulang lebih awal.”

Hal senada juga diungkapkan oleh Heri yang juga merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Heri mengungkapkan:⁹⁹

“*nek loro nemen ndak kuat tepak kerjo iso ijin balik mbk, tapi nek misale Cuma loro biasa sek kuat kerjo yo pancet kerjo mbk, muleh kerjo baru priksa. Priksane yo gawe dwit dewe, g entuk BPJS tekan Kantor*” .

“kalau sakit sampek tidak kuat saat waktu kerja bisa ijin pulang mbk, tapi kalau misalnya Cuma sakit biasa masih kuat kerja

⁹⁸ Yadi, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

⁹⁹ Heri, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

ya tetep kerja, pulang kerja baru priksa. Priksanya pakek uang sendiri, tidak dapat uang BPJS dari kantor”.

Pengakuan yang sama juga diberikan oleh Dimas yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:¹⁰⁰

“saya lihat memang semua karyawan 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 kerja kita kan kerjanya diluar jadi ya bisa istirahat dulu atau ijin pulang atau dianter temen yang lagi nyervis bareng, ke puskesmas kalau memang kondisi tidak memungkinkan. Semua ya pakek uang sendiri mbk kan tidak ada BPJS.”

Berikut juga Pengakuan dari Rendy yang juga merupakan karyawan dari PT Milba cabang Jember. Berikut pengakuannya:¹⁰¹

“BPJS ndak enek mbk, misal wes krasa loro tekan omah yo ijin g kerjo mbk, priksa dewe dek omah gawe dwit e dewe, nek sek kuat kerjo yo pancet budal, nek loro dikantor yo jarang wong kerjoe mesti dek jobo,meskipun kadang yo pernah kesetrum gara-gara nyervis yo ndak parah tapi luamayan loro jneng e wong kesetrum, yawis meneng diluk istirahat nek wes ndak loro kerjo maneh.”

“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, kalau sakit dikantor ya jarang kerjanya kan diluar, meskipun kadang ya pernah kesetrum waktu nyervis ya tidak parah tapi lumayan sakit namanya juga kesetrum, yasudah diam sebentar istirahat kalau sudah tidak sakit kerja lagi.”

¹⁰⁰ Dimas, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰¹ Rendy, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

Hal yang sama juga diakui oleh Sobirin selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Sobirin mengatakan:¹⁰²

“Menurutku yo kudu enek sakjane koyok BPJS dll iku, yo saiki nek loro berobat dewe gawe dwite dewe, baru nek sampek masuk rumah sakit ngunu baru disambangi pak minaji karo diwei duwit.”

(“Menurut saya ya seharusnya harus ada seperti BPJS dll itu, ya sekarang kalau sakit berobat sendiri pakai uangnya sendiri, baru kalau sampek masuk rumah sakit baru dijenguk pak minaji sama dikasih uang.”)

Berikut juga pengakuan dari Wahyu selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Wahyu mengatakan bahwa PT Milba cabang Jember tidak mendaftarkan pekerjanya kepada badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Hal ini terbukti bahwa Wahyu tidak mendapatkan kartu BPJS dari kantor. Wahyu mengatakan:¹⁰³

“saya tidak menerima BPJS dari kantor, saya pernah sakit waktu kerja, merasa tidak kuat ya saya ijin pulang dulu. Sampai rumah ya saya berobat sendiri pakai uang sendiri mbk.”

Pernyataan Wahyu juga diperkuat oleh pernyataan Ahmad yang merupakan karyawan PT Milba cabang Jember. Ahmad mengungkapkan:¹⁰⁴

“kantor memang ndak ngewei BPJS gawe karyawan e mbk, aku ae seng mulai pertama PT iki nyabang dek kene sampek saiki kerja ndak entuk BPJS, aku yo kurang paham opo’o kok ndak wei mungkin wes aturane ngunu. Tapi jare pak minaji kate ngurus ben pegawaine entuk BPJS. Syukur nek iso, dadi nek enek loro-loro penak.”

¹⁰² Sobirin, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰³ Wahyu, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰⁴ Ahmad, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

(“kantor memang tidak memberikan BPJS kepada karyawannya mbk, saya saja yang mulai pertama PT ini berdiri sampai sekarang saya kerja tidak dapat BPJS, saya ya kurang paham kenapa tidak diberikan mungkin sudah aturannya begitu. Tapi kata pak minaji mau mengurus biar pegawainya dapat BPJS. Syukur kalau bisa, jadi kalau ada sakit-sakit enak.”)

Adapun pengakuan dari Yoga selaku karyawan di PT Milba cabang Jember juga mengatakan bahwa di PT Milba cabang Jember tidak memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Sehingga terhadap suatu kemungkinan-kemungkinan negatif yang terjadi, pekerja menanggung sendiri seluruh biaya pengobatannya dan untuk pekerja pensiun tidak mendapat hak apapun, berikut pengakuannya:¹⁰⁵

“iya mbk, memang kami tidak menerima BPJS, jadi kalau berobat membayar sendiri, kalau jaminan hari tua atau pensiun juga tidak ada, kalau berhenti ya sudah berhenti tidak dapat pesangon.”

Pengakuan tersebut juga diperkuat oleh pengakuan dari Hairil selaku karyawan PT Milba cabang Jember. Hairil mengatakan:¹⁰⁶

“jaminan hari tua opo pensiun yo ndak enek mbk, wong BPJS ae ndak entuk. Dek kene pekerjae sek enom-enom grung enek seng pension, Cuma pernah enek seng leren yo entuk pesangon tekan kantor.”

(“jaminan hari tua atau pension ya tidak ada mbk, BPJS aja tidak dapat. Disini pegawainya masih muda-muda belum ada yang pension, Cuma pernah ada yang berhenti dapat pesangon dari kantor.”)

¹⁰⁵ Yoga, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

¹⁰⁶ Hairil, wawancara, Jember, 28 Mei 2018.

Berdasarkan dari data di atas, yang telah menguraikan bagaimana perlindungan Hukum terhadap karyawan di PT Milba cabang Jember dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, akan dibahas dalam pembahasan ini dikaitkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil pemaparan data di atas maka dapat ditemukan bahwa temuan peneliti mengenai Perlindungan Hukum Terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amalah belum semuanya terpenuhi oleh perusahaan terhadap karyawannya.

1. Bentuk dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Milba cabang Jember, Karyawan di PT Milba cabang Jember termasuk dalam pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, dalam pasal 59 ayat (1) huruf a UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara” termasuk dalam pekerjaan untuk waktu tertentu yang biasa disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) .

Dalam pasal tersebut menggambarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilakukan jika Pekerjaannya sekali selesai dan sifatnya

sementara, sama seperti karyawan PT Milba cabang Jember yang melakukan reparasi AC terhadap toko, supermarket atau perumahan pekerjaan reparasi tersebut pekerjaan yang sekali selesai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan bahwa Perjanjian Kerja yang diberlakukan di PT Milba cabang Jember yaitu secara lisan, dimana pada saat awal karyawan baru masuk hanya menjelaskan mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja. Mengenai Perjanjian Kerja yang dilakukan secara lisan, oleh PT Milba cabang Jember terhadap karyawannya, Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Ayat (1), dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun jika dalam perjanjian kerjanya tetap menggunakan perjanjian secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dilihat dalam Pasal 63 ayat (1) UUK. Selain itu juga dalam perjanjian kerjanya PT Milba cabang Jember juga mengisyaratkan masa percobaan terhadap pekerja baru, hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 58 ayat (1) UUK menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.

Perjanjian lisan yang dilakukan oleh PT milba, tidak sesuai dengan ketentuan tersebut diatas, jika melakukan perjanjian lisan tanpa menggunakan tertulis maka akan berdampak terhadap hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan jaminan-jaminan terhadap pekerja, dan hak

kewajiban kedua belah pihak kedepan hingga berakhirnya kontrak kerja. Dengan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis dari perusahaan kepada karyawannya, telah membuktikan bahwa aturan-aturan yang dibuat pemerintah belum berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Maka sebaiknya menurut peneliti dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis antara pengusaha dan pekerja lebih menjamin hak hak kedua belah pihak, walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapat perlakuan yang sama di depan Hukum. Namun mengingat pengusaha adalah pihak yang memiliki uang dan pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya, ini menjadikan posisi pekerja lebih lemah dan banyak hak pekerja yang belum terlaksana dengan baik akibat perjanjian kerja yang digunakan secara lisan seperti halnya hak mendapatkan perlindungan sosial, perlindungan upah.

Selain itu juga, dengan adanya kontrak kerja secara tertulis yang memuat jangka waktu kerja akan menjamin buruh terhadap pemberhentian hubungan kerja (PHK) secara tiba-tiba atau sepihak dari perusahaan. Dalam pasal 1339 KUHper menyebutkan “Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang”

Meskipun Perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis pun tetap mengikat para pihak, dan tidak menghilangkan, baik hak dan

kewajiban dari pihak yang bersepakat. Tetapi dalam hal pembuktian sangatlah sulit, terdapat dalam pasal 1927 KUHper menyebutkan bahwa suatu pengakuan lisan yang diberikan diluar sidang pengadilan tidak dapat digunakan untuk pembuktian, kecuali dalam hal pembuktian dengan saksi saksi diizinkan.

Oleh karena itu, untuk kemudahan pembuktian, acuan bekerja sama, sebaiknya dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, agar apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati Dan tidak menimbulkan permasalahan bagi kedua belah pihak. Maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap Hak Asasi manusi (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

2. Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember.

Mengenai tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember, Peneliti menemukan beberapa permasalahan-permasalahan yang timbul bagi karyawan PT Milba cabang Jember akibat tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis tersebut. Berikut beberapa permasalahan yang timbul:

a. Jangka Waktu Kerja

Pertama mengenai jangka waktu perjanjian kerja terhadap karyawan PT Milba, perusahaan tidak menjelaskan mengenai berapa lama perjanjian kerja tersebut berlaku untuk karyawannya serta tidak adanya pembaharuan perjanjian kerja, maka yang terjadi para karyawan PT milba cabang Jember banyak merasa was-was akan adanya pemberhentian secara tiba-tiba dari pihak perusahaan.

Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. Jangka waktu; dan b. Selesainya pekerjaan tertentu. Dan pasal 59 ayat (3) UUK menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dan diperbarui. Selanjutnya pasal 59 ayat (4) UUK menyebutkan perjanjian waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja sangatlah penting. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak dan pengusaha tidak melanjutkan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban

memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tertentu apabila hubungan kerja berakhir.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu seperti halnya karyawan PT Milba cabang Jember tersebut dalam wawancaranya, sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika perusahaan secara tiba-tiba memutuskan hubungan kerja, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapat pekerjaan kembali, karena kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya.

Dalam hal ini menurut penelitii, seharusnya Perusahaan mematuhi aturan perundang-undangan yang berlaku agar perjanjian yang dibuat tidak menimbulkan permasalahan bagi keduanya. Karena tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Oleh sebab itu hak dan kewajiban kedua belah pihak haruslah terpenuhi dengan baik, jika perusahaan yang memberhentikan secara tiba-tiba maka hak karyawan yang dirugikan. Dari situlah ketentuan dari peraturan perundang-undangan haruslah dilaksanakan dengan baik.

b. Waktu Kerja

mengenai waktu kerja yang diberlakukan di PT Milba cabang Jember yaitu mulai pukul 08.00 WIB - 17.00 WIB hari senin-sabtu,

libur kerja hari minggu dan tanggal merah lainnya. Dilihat dari jam kerja yang diberlakukan disana, Dalam kenyataannya PT Milba cabang Jember tersebut memperkerjakan pekerjanya 9 jam perhari, Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain jam kerja juga ada jam lembur di PT Milba cabang Jember mulai pukul 18.00 WIB sampai pukul 21.00 WIB dan mendapatkan upah lembur dan uang makan. Kerja lembur dilakukan 2-3 kali setiap minggunya, namun dalam kenyatannya dari hasil wawancara yang telah peneliti peroleh bahwasannya terkadang jam lembur kerja bisa melebihi waktu selesai lembur yang ada. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 78 ayat (1) b yang menyebutkan bahwa waktu lembur kerja hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Milba cabang Jember tersebut, Meskipun dalam lembur kerja mendapat upah lembur, namun jika jam lembur kerja melebihi

waktu yang telah ditentukan upah lembur tetap tidak ada tambahan upah lembur lagi.

Oleh karena itu menurut peneliti, Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan/pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur. Hal tersebut dilakukan agar perlindungan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh terlindungi dan mempunyai waktu istirahat yang cukup.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengatur akan waktu kerja tersebut dan seharusnya perusahaan juga memperhatikan ketentuan waktu kerja yang berlaku sesuai dengan perundang-undangan yang ada guna pekerja dapat bekerja sesuai dengan porsinya tanpa harus memberatkannya.

c. Jaminan Sosial

Mengenai Jaminan sosial karyawan PT Milba cabang Jember tidak mendapat Jaminan sosial dari perusahaan, padahal salah satu hak dari pekerja adalah mendapat jaminan sosial. Ketentuan pekerja mendapat jaminan sosial terdapat dalam Pasal 99 UU No.13 Tahun

2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat (2) pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain pasal tersebut ketentuan pekerja/buruh mendapat jaminan sosial terdapat dalam pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”. Dengan tidak adanya jaminan sosial dari PT Milba cabang Jember kepada pekerjanya hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek yang menyebutkan program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Selain itu juga terdapat dalam pasal 15 ayat 1 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS menyatakan bahwa “pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”

Berdasarkan temuan tersebut menurut peneliti, jaminan sosial sangatlah penting untuk memberikan perlindungan kepada para pekerjanya atas terjadinya berbagai resiko seperti peristiwa kecelakaan kerja, sakit, persalinan hari tua (pensiun) dan bahkan

risiko meninggal dunia yang dapat terjadi kapan saja dan dimana saja. Hal-hal seperti inilah yang akan dijamin oleh BPJS Ketenagakerjaan, dimana hak-hak para pekerja tetap bisa didapatkan dengan layak. Seharusnya perusahaan memberikan jaminan sosial bagi para pekerjanya guna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

3. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah

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 dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

a. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Akan tetapi, fakta yang ada di PT Milba cabang Jember masih belum memberikan perlindungan terhadap buruh yang seharusnya buruh dapatkan. Dimana perlindungan buruh yang masih perusahaan belum berikan diantaranya tidak memberikan kontrak kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial dan pengupahan pekerja yang masih belum merata.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwasannya akibat tidak adanya kontrak kerja yang diberlakukan oleh PT Milba cabang Jember menimbulkan perlindungan-perlindungan yang seharusnya diberikan kepada karyawannya tidak terpenuhi. Perlindungan tersebut berupa perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis.

Pertama, Perlindungan ekonomis yaitu suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada para pekerjanya suatu penghasilan yang cukup dan layak guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketentuan tersebut terdapat dalam

pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dari hasil penelitian penghasilan atau upah karyawan PT Milba cabang Jember tersebut bahwasannya berdasarkan lamanya karyawan tersebut bekerja, dapat dilihat bagi karyawan yang sudah bekerja lama upah yang diterimanya sudah UMR namun bagi pekerja baru upah yang diterima belum UMR. Hal ini bertentangan dengan pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

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.¹⁰⁷

Selanjutnya Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk resiko-resiko tertentu program jaminan sosial sendiri yaitu berupa jaminan sakit, hamil, jaminan hari tua/ pensiun. Dalam kenyataannya PT Milba cabang Jember tidak memberikan perlindungan sosial bagi karyawannya,

¹⁰⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, 148-150.

berdasarkan dari hasil penelitian bahwasannya jika karyawan sakit biaya berobat ditanggung sendiri dan jika sakit saat bekerja boleh pulang lebih awal atau istirahat.

Hal ini bertentangan dengan ketentuan pasal Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat (2) pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 memperkerjakan paling sedikit sepuluh pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,00 sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program Jamsostek.¹⁰⁸

Selanjutnya perlindungan Teknis, keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dari data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan

¹⁰⁸ Zaeni Asyhadie, *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan...*, 115.

bahwasanya karyawan tersebut tidak mendapatkan perlindungan akan keselamatan kerja.

Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) a UUK yang menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu juga pasal 87 ayat (1) yang berbunyi setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Upaya untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan 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.¹⁰⁹

Yang seharusnya menurut peneliti perusahaan memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya guna menjamin kesejahteraan pekerja, karena pekerja sudah memberikan kontribusi tenaganya untuk bekerja pada perusahaan, dalam Islam sesungguhnya menerapkan konsep keadilan dan kesetaraan bagi pekerja dan perusahaan agar

¹⁰⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca*. . .128-132

kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan akad dan perundang-undangan

Dari hal tersebut peneliti setuju dengan adanya ketentuan peraturan perlindungan terhadap pekerja/buruh baik ketentuan dalam Islam maupun peraturan dari pemerintah, karena peran buruh sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Jika pekerja disejahterakan maka akan terjalin hubungan kerja yang baik bagi kedua belah pihak.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Fiqh Muamalah.

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinannya. Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja.

Dalam Islam belum banyak mengulas secara spesifik mengenai masalah perburuhan. namun secara garis besar mengatur memberikan pedoman bagi umat Islam dalam mengekspresikan bekerja atau bertransaksi sesuai dengan nilai-nilai agama. Selain itu juga Islam juga menegaskan bahwasannya akad merupakan bagian yang sangat penting dalam melakukan hubungan kerja, dimana akad itu harus dilandaskan atas kata

sepakat atas kehendak bersama tidak boleh hanya satu pihak. Akad biasanya memuat aturan atau perjanjian yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Dalam perusahaan biasanya dikenal dengan kontrak kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada karyawan PT Milba cabang Jember, peneliti menemukan bahwasannya PT Milba cabang Jember tidak memberikan kontrak kerja kepada pekerjanya, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan asas perjanjian dalam Islam yang salah satunya yaitu asas tertulis (*Al-Kitabah*), yang disebutkan dalam Surah Al-Baqarah 282 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا تَدٰۤاَيْتُمْ بِدِيْنٍ اِلَىٰٓ اٰجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوْهُ

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman apabila kamu melakukan utang-piutang untuk waktu yang ditentukan hendaklah kamu menuliskannya” .

Bahwa Allah SWT menganjurkan kepada manusia hendaknya suatu perikatan secara tertulis, dihadiri saksi-saksi, dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perikatan, dan yang menjadi saksi. Selain itu, dianjurkan pula bahwa apabila suatu perikatan dilaksanakan tidak secara tunai, maka dapat dipegang benda sebagai jaminannya. Adanya tulisan, saksi, dan/atau benda jaminan ini menjadi alat bukti atas terjadinya perikatan tersebut.¹¹⁰ Dari sini dapat dilihat bahwa perjanjian kerja yang terhadap karyawan di PT Milba tidak sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Allah SWT.

¹¹⁰ Gemala Dewi, et.al., *Hukum Perikatan Islam*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007), 37.

Dari hasil penelitian, akibat tidak adanya kontrak kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember menimbulkan permasalahan-permasalahan yang timbul pada karyawannya seperti halnya perlindungan-perlindungan yang seharusnya diberikan perusahaan kepada pekerjanya tidak terpenuhi.

Dalam Fiqh Mu'amalah pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan PT Milba cabang Jember Termasuk dalam akad *Ijarah* yang bersifat pekerjaan yang mana mendapat upah atas pemanfaatan sesuatu aktivitas/pekerjaan tersebut. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan ini, menurut para ulama Fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya itu jelas. Yang menjadikan dasar dibolehkannya *Ijarah* adalah Firman Allah :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

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

selain itu juga terdapat dalam sabda Rasulullah :

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفَهُ

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

Dapat dilihat dari Ayat dan Hadis tersebut bahwasannya memberikan perlindungan terhadap upah pekerja termasuk dalam tujuan Islam, perlindungan mengenai upah pekerja didalam Islam tidak disebutkan jumlahnya secara detail. Akan tetapi jika dilihat dari hasil

wawancara yang dilakukan di PT Milba cabang Jember tersebut bahwasannya perlindungan terhadap upah yang diberikan kepada pekerjanya masih kurang merata karena upah yang diberikan berdasarkan lamanya bekerja akibatnya masih ada pekerja yang belum mendapatkan upah UMR/upah yang layak karena mereka masih termasuk karyawan baru.

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri. Upah yang adil sebagaimana diterapkan oleh ajaran Islam semata-mata untuk mensejahterahkan pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang didasari oleh rasa kemanusiaan antara pengusaha dan pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keduanya. Selain itu dalam Islam keridhaan dalam transaksi adalah merupakan prinsip. Oleh Karena itu, transaksi barulah sah apabila didasarkan kepada keridhaan kedua belah pihak. Artinya, tidak sah suatu akad apabila salah satu pihak dalam keadaan terpaksa atau dipaksa atau juga merasa tertipu. Dalam kaidah Fiqh khusus di bidang Mu'amalah:

الأصلُ في العَقْدِ رِضَى المِيعَاقِدَيْنِ وَ نَبِيحَتُهُ مَا إِلتَزَمَاهُ بِالتَّعَاقُدِ

Artinya : “Hukum asal dalam transaksi adalah keridhaan kedua belah pihak yang berakad, hasilnya adalah berlaku sahnya yang diakadkan.”¹¹¹

¹¹¹ H.A.Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqh*, 130

Sedangkan dalam Fiqh Mu'amalah, tepatnya dalam syarat *Ijarah* menyatakan bahwa kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad *Ijarah*. Hal ini didasarkan kepada Firman Allah dalam surah An-nisa' ayat 29 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجْرَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku-suka sama suka”

Oleh karena menurut peneliti, kepada para pemberi upah untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada penerima upah. Sebab penerima upah tersebut sudah merupakan bagian dari pekerjaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah penerima upah tidak mungkin usaha pemberi upah dapat berhasil. Disebabkan penerima upah mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha pemberi upah, maka berkewajibanlah pemberi upah untuk menyejahterakan penerima upah, termasuk memberikan upah yang layak.

Selain upah Jaminan Sosial telah ada dalam Islam, perlindungan yang diberikan pengusaha terhadap pekerjanya merupakan bentuk tolong menolong dalam hal kebaikan Islam mengajarkan kita untuk tolong menolong kepada sesama dalam hal kebaikan. Hak-hak buruh yang diakui oleh Islam diantaranya; Hak kemerdekaan, meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak dan kemerdekaan berbicara. Hak pembatasan jam kerja, hak mendapat perlindungan, hak berserikat,

hak beristirahat (cuti) dan hak mendapat jaminan sosial. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-maidah ayat 2 :

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaanNya” .

Dilihat dari PT Milba cabang Jember yang tidak memberikan jaminan sosial kepada buruhnya merupakan bentuk ketidak sesuaian antara perilaku pengusaha dan agama Islam. Bahwasanya antara perlindungan sosial dan upah pekerja saling berkesinambungan demi mempertahankan kestabilan perusahaan, dan dalam tujuan Islam yaitu *hisf al-nafs* (memelihara jiwa) pengusaha bertanggung jawab menjaga keselamatan jiwa dan kesehatan pekerjanya.

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 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa bentuk dan pelaksanaan sistem Kerja terhadap Karyawan di PT Milba cabang Jember. mengenai perjanjian kerjanya belum memenuhi aturan perundang-undangan yang berlaku, dimana disana memberlakukannya 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. Bahwa Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Milba cabang Jember. tidak adanya kontrak kerja secara tertulis di PT Milba cabang Jember yaitu yang pertama para pegawai takut diberhentikan secara tiba-tiba karena tidak adanya kontrak kerja atau jangka waktu kerjanya yang menuliskan berapa lama mereka harus

bekerja, selain itu juga timbul permasalahan mengenai waktu kerja, upah dan jaminan-jaminan yang tidak diterima oleh para pekerja. Mengenai permasalahan waktu kerja yang timbul disana yaitu waktu kerja yang terkadang melebihi jam kerja yang ada. Selanjutnya mengenai sistem pengupahan yang didasarkan lamanya pekerja bekerja disana mengakibatkan adanya beberapa pekerja baru yang belum mendapatkan gaji UMR. Selain itu juga tidak adanya jaminan sosial yang seharusnya didapatkan oleh para pekerjanya.

3. Bahwa Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Mu'amlah. Belum sepenuhnya terpenuhi Dalam kenyatannya karyawan di PT Milba cabang Jember tidak mendapat Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dari perusahaan, jika karyawan sakit hanya di ijin pulang lebih awal atau dapat tidak masuk kerja, namun untuk biaya pengobatan ditanggung karyawan itu sendiri tidak ada BPJS dari perusahaan. Hanya saja santunan dari perusahaan jika memang karyawan sakit parah. Hal ini bertentangan dengan ketentuan pasal 86 ayat (1) a UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja. Dan juga Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Ayat (2) pasal 99 jaminan sosial tenaga kerja

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah", peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak yang bersangkutan, antara lain:

1. Kepada Karyawan PT Milba cabang Jember

Hendaknya pada awal akan bekerja, pekerja harus cermat dengan sistem kerja yang ada, apa lagi mengenai perjanjian kerja yang tidak tertulis yang akan berpotensi merugikan karyawan apabila terjadi hal hal yang tidak diinginkan namun dengan adanya perjanjian secara tertulis yang menyebutkan hak dan kewajiban kedua belah pihak maka hal itu dapat melindungi pekerja selama mereka bekerja & dipertanggungjawabkan

2. Kepada Pemilik PT Milba cabang Jember

Hendaknya perusahaan menerapkan ketentuan perjanjian yang berdasarkan undang-undang dilihat perusahaan sendiri sudah berbadan hukum untuk menjamin kepastian hukum antara kedua belah pihak, yakni pemilik dan para pekerja. dalam hal jaminan sosial hendaknya pemilik bengkel reparasi mengikut sertakan para pekerjanya di BPJS

Ketenagakerjaan, guna menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerjanya.

3. Untuk Dinas Ketenagakerjaan

Hendaknya Dinas Ketenagakerjaan daerah jember 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 bengkel reparasi. Selain itu, diperlukan adanya sosialisasi guna memberitahukan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan demi melindungi para pihak dalam aspek ketegakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. 2007. *HUKUM KERJA : Hukum Ketenagakerjaan dengan hubungan kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Anwar, Syamsul. 2007. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Budiono, Abdul Rachman. 1997. *Hukum Perburuan Indonesia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Djamal, M. 2015. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Dewi, Gemala. 2007. *Hukum Perikatan Islam*. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.
- Dimyauddin Djuwaini. 2008. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harisudin, M. Noor. 2014. *Fiqh Muamalah 1*. Surabaya : Pena Salsabila.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya edisi kedua*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Patilima, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Prastowo, Andi. 2011. *Memahami Metode Penelitian*. Jogjakarta : Ar-ruzz Media.
- Raharjo, Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Rozalinda. 2014. *EKONOMI ISLAM : Teori dan Aplikasinya Pada Aktivitas Ekonomi*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Rusli Hardijan. 2011. *HUKUM KETENAGAKERJAAN : Berdasarkan UU*
- Setiawan Arif, Muhamad. 2011. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.Panji Dananjaya*: Universitas Sebelas Maret Surakarta : Skripsi.

Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA cv.

Sugiyono. 2016. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: ALFABETA, cv.

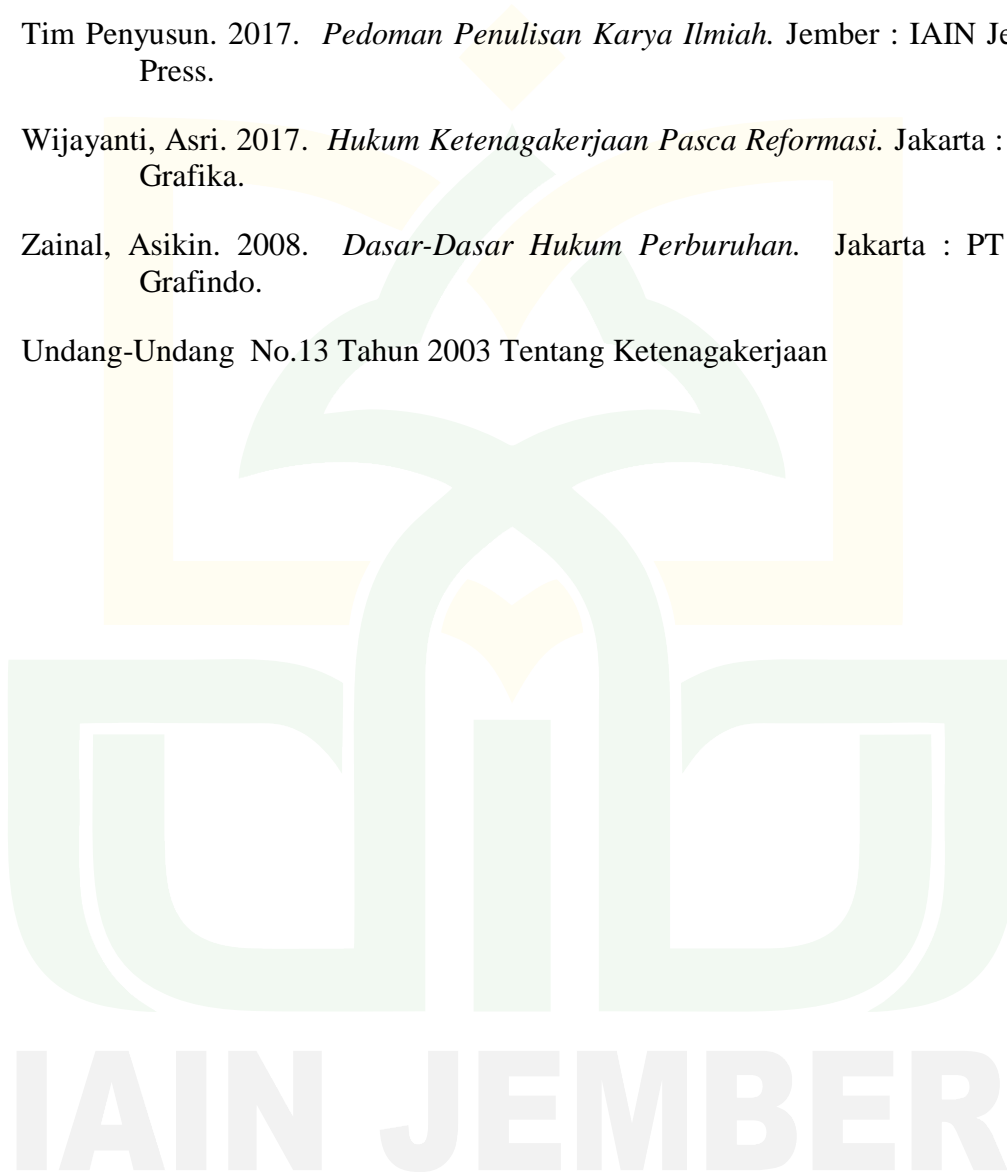
Suhendi, Hendi. 2013. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : IAIN Jember Press.

Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.

Zainal, Asikin. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT MILBA CABANG JEMBER DENGAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MUAMALAH	1. Perlindungan pekerja/buruh	a. Perjanjian Kerja b. Jamsostek	1) Pengertian perjanjian kerja 2) Syarat dan bentuk perjanjian kerja 3) Bentuk & pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu 1) Jaminan Kecelakaan Kerja 2) Jaminan Kesehatan 3) Jaminan Hari Tua 4) Jaminan Kematian	Primer : - Hasil Wawancara dengan para sumber pertama dan dokumentasi Sekunder : - Undang - Undang Ketenagakerjaan - Buku - Website	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Empiris 3. Metode Pengumpulan Data : - Observasi - Wawancara - Dokumentasi 4. Keabsahan Data Triangulasi	1. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan Sistem kerja terhadap karyawan PT Milba cabang Jember? 2. Bagaimana akibat Hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan PT Milba cabang Jember? 3. Bagaimana perlindungan Hukum karyawan PT Milba cabang Jember menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah?
	2. Perlindungan pekerja/buruh dalam Fiqh Muamalah	a. Ijarah	1) Akad kerja dalam Ijarah 2) Upah dalam Islam			



SURAT KEASLIAN PENULISAN

Nama
Lampiran
Perihal

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Merrinda Saptaningtyas

Nim : 083142045

Fakultas/Program Studi : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)

Alamat : Jl.Ahmad Yani No.134 Tanggul-Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yang berjudul "**Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba Cabang Jember Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Fiqh Muamalah**" adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 18 Juli 2018



Merrinda Saptaningtyas
NIM. 083142045



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS SYARIAH
Jember

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

Nomor : B-639./In.20/4.a/PP.00.9/07./2018.
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.
Kepala Pimpinan PT. Milba Cabang Jember
Di
TEMPAT

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

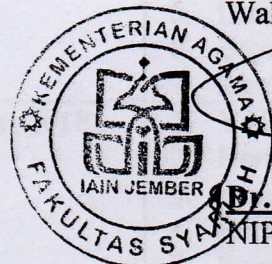
Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Merrinda Saptaningtyas
NIM : 083142045
Semester : VIII
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah
Alamat : Jl Ahmad yani No.134 Tanggul-Jember
No TLP : 081230833077
Judul Skripsi : "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN PT. MILBA CABANG JEMBER DENGAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN FIQH MUAMALAH"

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang

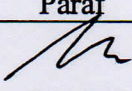

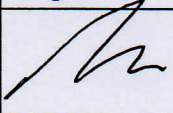

































Dr. Pujiono, M. Ag

NIP. 19700401 200003 1 002

JURNAL PENELITIAN

Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PT Milba cabang Jember Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Muamalah

No.	Kegiatan	Tanggal	Informan	Paraf
1	Observasi awal tempat penelitian dan pengenalan	2 Mei 2018	Bapak minaji	
2	Penyerahan Surat izin penelitian	3 Mei 2018	Ahmad	
3	Wawancara secara umum tentang sejarah, perjanjian kerja dan jaminan sosial	10 Mei 2018	Bapak Minaji	
	Wawancara tentang perjanjian kerja	18 Mei 2018	1. Rendy 2. Yadi 3. Sobirin 4. Wahyu 5. Dimas 6. Heri 7. Sobirin	1  2  3  4  5  6  7 
4	Wawancara tentang waktu kerja	22 Mei 2018	1. Dimas 2. Bayu 3. Rendi 4. Yoga 5. Sobirin	1  2  3  4  5 
5	Wawancara tentang Pengupahan	22 Mei 2018	1. Wahyu 2. Yoga 3. Sobirin 4. Rendi 5. Dimas 6. Bayu 7. Ahmad	1  2  3  4  5  6  7 
5	Wawancara tentang akibat hukum perjanjian kerja PKWT	24 Mei 2018	1. Wahyu 2. Yoga 3. Sobirin 4. Rendi 5. Dimas 6. Bayu 7. Ahmad	1  2  3  4  5  6  7 
7	Wawancara tentang Jaminan sosial	28 Mei 2018	1. Yadi 2. Heri 3. Dimas 4. Rendi 5. Sobirin	1  2  3  4  5 

		PANDUAN WAWA	6. Wahyu 7. Ahmad 8. Yoga 9. hairil	6 <i>[Signature]</i> 7 <i>[Signature]</i> 8 <i>[Signature]</i> 9 <i>[Signature]</i>
--	--	--------------	--	--

1. Sejarah berdirinya PT Milha cabang Jember?
2. Siapa Pemilik PT Milha cabang Jember?
3. Berapa jumlah karyawan PT Milha cabang Jember?
4. Kemana saja Reperansi yang dikerjakan oleh karyawan PT Milha cabang Jember?

A. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan sistem kerja terhadap karyawan di PT Milha cabang Jember.

1. Bagaimana cara pencaharian kerja di PT Milha cabang Jember?
2. Bagaimana sistem penerimaan karyawan di PT Milha cabang Jember?
3. Bagaimana bentuk perjanjian kerja di PT Milha cabang Jember?
4. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT Milha cabang Jember?
 - a. Apakah ada pergantian shift dalam sehari?
 - b. Apakah dalam 1 minggu ada libur kerja?
 - c. Apakah ada kerja lembur? Jika ya, bagaimana sistem kompensasinya?
 - d. Dalam 1 hari jumlah berapa jam?

B. Bagaimana akibat dampak pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT Milha cabang Jember.

1. Apa ada masalah dengan sistem kontrol kerja di PT Milha cabang Jember?
2. Apa ada masalah dengan waktu kerja di hari-harinya di PT Milha cabang Jember?
3. Apa ada masalah dengan status pengupahan di PT Milha cabang Jember?

PANDUAN WAWANCARA

Umum :

1. Sejarah berdirinya PT MilbacabangJember?
2. Siapa Pemilik PT MilbacabangJember?
3. Berapa jumlah karyawan PT MilbacabangJember?
4. Kemana saja Reparasi yang dikerjakan oleh karyawan PT Milba cabang Jember?

A. Bagaimana bentuk dan pelaksanaan sistem kerja terhadap karyawan di PT Milbacabangjember.

1. Bagaimana cara pendaftaran kerja di PT MilbacabangJember?
2. Bagaimana sistem penerimaan karyawan di PT MilbacabangJember?
3. Bagaimana bentuk perjanjian kerja di PT MilbacabangJember?
4. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT MilbacabangJember?
 - a. Apakah ada pergantian shift dalam sehari-hari?
 - b. Apakah dalam 1 minggu ada libur kerja?
 - c. Apakah ada kerja lembur? Jika iya, bagaimana sistem kerja lemburnya?
 - d. Dalam 1 hari istirahat berapa jam?

B. Bagaimana akibat hukum pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT MilbacabangJember.

1. Apa ada masalah dengan sistem kontrak kerja di PT MilbacabangJember?
2. Apa ada masalah dengan waktu kerja di berlakukannya di PT MilbacabangJember?
3. Apa ada masalah dengan sistem pengupahan di PT MilbacabangJember?

C. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT

MilbacabangJembermenurutUndang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang KetenagakerjaandanFiqhMuamalah

1. ApakahPT MilbacabangJembermemberikanperlindungansosial/ jamsostekkepadakaryawannya?
2. ApakahPT MilbacabangJembermemberikanperlindungankesehatankerja?
3. ApakahPT MilbacabangJembermemberikanperlindungankeselamatankerja?
4. Apakahupaha yang diberikanPT MilbacabangJember sudah memnuhi upah minimum pemerintah?
5. Apakah ada upah lembur apabila lebih dari jam kerja?





BIODATA PENULIS



A. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Merrinda Saptaningtyas

NIM : 083142045

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl Lahir : Jember, 23 Maret 1996

Agama : Islam

Alamat : Jl. Ahmad Yani No.134 Tanggul-Jember

Email : merrindame@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Tanggul-Wetan 04
2. SMP Negeri 03 Tanggul
3. SMA Negeri 02 Tanggul
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember