

**IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN
KERJA DI CV. SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA
(TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

OLEH:

AHMAD FADHIL

NIM: 14380005

PEMBIMBING:

ABDUL MUGHITS S.Ag.,M. Ag

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2018

ABSTRAK

Salah satu unsur yang diperlukan oleh perusahaan adalah tersedianya karyawan atau tenaga kerja Perusahaan sebagai tempat penyedia pekerjaan mensyaratkan penjaminan ijazah asli pendidikan terakhir tenaga kerja sebagai jaminan dalam hubungan kerja, penahanan ijazah karyawan atau tenaga kerja ini sendiri tidak di atur secara eksplisit di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lantas praktik penahanan ijazah menjadi sorotan terutama bagi aktivis hukum serta Dinas Ketenagakerjaan. CV. Sumber Baru Niaga, perusahaan distributor kendaraan bermotor Merk Yamaha dalam perjanjian kerjanya memberlakukan aturan ini. Kebijakan perusahaan ini didasari oleh prinsip kehati-hatian terhadap tindakan indiscipliner karyawan yang kerap merugikan perusahaan dalam hal materiil maupun non-materiil.

Penelitian ini adalah menggunakan metode *field reserach* dan selanjutnya menganalisa praktik penahanan ijazah karyawan di CV. Sumber Baru Niaga ini berdasarkan tinjauan *yuridis* dan *normatif*. Penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yaitu menjabarkan dan menjelaskan data-data serta pendapat-pendapat yang kemudian di analisa secara mendalam. Penyusun juga melakukan observasi dan dokumentasi di perusahaan CV. Sumber Baru Niaga serta melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan pihak *staff holding* perusahaan seperti Manajer HRD untuk mendapatkan data yang akurat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang mensyaratkan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak berlandaskan hukum, dengan tidak diaturnya hal ini dalam peraturan perusahaan sebagai induk peraturan di perusahaan. Dari tinjauan normatif perjanjian kerja ini termasuk *gair munjiz* dan fasid karena *garar* dan tidak sesuai kaidah fikih.

Diperlukan rekonstruksi undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perihal jaminan dalam hubungan kerja. Penjabaran tentang hak dan kewajiban perusahaan serta tenaga kerja lebih dispesifkkan secara detail, demi tercapai rasa aman bagi pengusaha maupun tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kata kunci: **Ijazah, Jaminan, Perjanjian Kerja, Rekonstruksi**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Ahmad Fadhil

Kepada:

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ahmad Fadhil

NIM : 14380005

Judul : **“IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN
DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU
NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN
NORMATIF)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 3 Jumaddil-Akhir 1439 H
19 Februari 2018 M

Pembimbing,

Abdul Mug hits S.Ag., M.Ag
NIP: 19760920 200501 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-78/Un.02/DS/PP.00.9/03/2018

✽

Tugas Akhir dengan judul : IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.
SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD FADHIL
Nomor Induk Mahasiswa : 14380005
Telah diujikan pada : Rabu, 28 Februari 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I

Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19760920 200501 1 002

Penguji II

Drs. Kholid Zulfa, M.Si.
NIP. 19660704 199403 1 002

Penguji III

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
NIP. 19761018 200801 2 009

Yogyakarta, 28 Februari 2018

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syariah dan Hukum
DEKAN

Dr. H. Agus Mon. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS
PLAGIARISME**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi saya yang berjudul **“Ijazah Karyawan sebagai Jaminan dalam Hubungan Kerja di CV.Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis dan Normatif)”** adalah hasil penelitian/larya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 3 Jumaddil-Akhir 1439 H
19 Februari 2018 M

Saya yang menyatakan,



Ahmad Fadhil
NIM. 14380005

MOTTO

Kerja Keras, Kerja Cerdas

Fight For Pride, Not For Praise

Bekerja dan Berkarya Bersama Hati

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk

Allah SWT.

Atas segala nikmat dan rahmat-Nya yang senantiasa Ia berikan kepada penyusun beserta keluarga.

Kedua orangtua, Adik, Paman dan Bibi, Kakek dan Nenek, Adik-adik Sepupu serta keluarga besar saya.

Sahabat, teman-teman mahasiswa, rekan kerja dan orang-orang disekitar saya.

Terima kasih atas ketulusan kasih sayang, doa, nasehat, serta support yang telah diberikan selama ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	be
ت	Tâ'	T	te
ث	Sâ	Ŝ	es (titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Hâ'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	de
ذ	Zâl	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Râ'	Ĥ	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sâd	ṣ	es (dengan titik dibawah)

ض	Dâd	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	tâ'	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	zâ'	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	Qâf	Q	qi
ك	Kâf	K	ka
ل	Lâm	L	'el
م	Mîm	M	'em
ن	Nûn	N	'en
و	Wâwû	W	w
ه	hâ'	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	yâ'	Y	ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbūtah di akhir kata

1. Bila dimatikan tulis h

جماعة	Ditulis	<i>Jamā'ah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan keduanya itu dipisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliā'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila ta' Marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāh al-fiṭri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal pendek

اَ	Ditulis	A
اِ	Ditulis	I
اُ	Ditulis	U

E. Vokal panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	Ā
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā

	تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Fathah + yā'	Ditulis	Ī
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	Dammah + wāwu	Ditulis	Ū
	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal rangkap

1	Fathah + yā' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2	Fathah + wāwu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*, ditulis dengan menggunakan huruf "I"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya

السماء	Ditulis	<i>As – Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوالفرد	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين والصلاة والسلام
على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa dunia ke dalam cahaya Islam.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi yang berjudul **“Ijazah Karyawan sebagai Jaminan dalam Hubungan Kerja di CV.Sumber Baru Niaga Yogyakarta (Tinjauan Yuridis dan Normatif)”** ini, tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus M. Najib, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Saifudin, SHI., MSI., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga selama bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak Dr. Abdul Mujib, S.Ag., M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penyusun.
6. Pak Aris Kepala Cabang Sentral 1 Sumber Baru Motor yang telah memberikan motivasi hidup, pengetahuan dunia kerja, ilmu dan kesempatan untuk dapat merasakan atmosfer dunia kerja di CV.Sumber Baru Niaga. Pak Didid Manajer HRD Sumber Baru Motor, Mbak Retno, Mbak Fitri, Mbah Jadir, Mas Sadewo, Mas Ari, Mbak Fira dll karyawan CV.Sumber Baru Niaga Yogyakarta yang telah berkenan menjadi informan bagi penyusun dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tua Bapak (Alm) Nur Masyhud S.E dan Ibu Dra.Mubayyinah, serta adik tercinta Muhammad Ilham yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, motivasi, doa dan semangat hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Kepada Paklik (Alm) Dr.Ir.Sapto Husodo MP. dan Bulik Muslihah Nur Aini S.Sos beserta Adik-adik Vidya Nahdiyatul Fikriyah, Imtiyaz Karima dan Amalia Fadhila yang telah mengizinkan penyusun menjadi keluarga selama menjalani studi di Yogyakarta serta telah memberikan doa, dukungan serta kasih sayang yang luar biasa. Simbah penyusun, simbah kakung Mahfud Shidiq, (Almh) simbah putri Yatini dan Simbah Putri Lilik yang telah memberikan do'a, dukungan, serta kasih sayang.
8. Segenap Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan ilmunya dari awal perkuliahan sampai akhir dan seluruh staff Tata Usaha (TU) Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu secara administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.

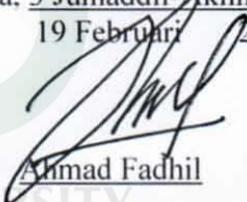
9. Pembina Business Law Centre (BLC) Bapak Agung Wibowo SH.,M.Kn dan Ibu Lusia Nia Kurnianti SH.,M.Hum yang telah memberikan ilmunya, dukungan, motivasi serta ketulusan kasih sayang selama penyusunan menjalani studi. Terima kasih segalanya yang telah bapak dan ibu berikan.
10. Sahabat-sahabat penulis Nurul Ikhwani, Muhammad Arsyadi, Arga Sumarga, Annas Budi Muskita, Budi Sartono yang telah memberikan dukungan, motivasi dan pertolongan di saat penulis sedang kesulitan, Kakak-kakak senior Business Law Centre (BLC) yang telah memberikan motivasi serta do'a kepada penulis, David Maulana, Eko Priyono, Teh Eva, Fahat Abdul Aziz dll yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman organisasi Business Law Centre (BLC) Isna, Rifqi, Aziz, Indah, Rozi, Mia, Dwi, Bayu, Widya, Vivi, Sodikin, Sahal, Diky dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu saya dalam belajar menimba ilmu serta pengalaman keorganisasian serta pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Reza Wardana, Chusna, Ika, Wida Ulyana, Iqdam Liberty, Najib SK dan lainnya.
12. Teman-teman satu angkatan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah tahun 2014 yang telah memberikan dukungan, do'a, dan motivasi selama

menempuh studi dan penelitian. Suatu kebanggaan bisa berproses bersama orang-orang hebat seperti kalian semua, terkhusus Zulia Ulfah selaku rekan kerja sekaligus sahabat di Hukum Ekonomi Syariah 2014 yang telah menginspirasi penyusun untuk mengambil tema penelitian ini.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan, tetapi banyak memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga amal dan jasa mereka semua mendapat balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 3 Jumaddil-Akhir 1439 H
19 Februari 2018 M


Ahmad Fadhil

NIM. 14380005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	
1. Tujuan	8
2. Kegunaan Penelitian.....	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Kerangka Teoritik	13
F. Metode Penelitian.....	20

G. Sistematika Pembahasan	23
---------------------------------	----

BAB II HUKUM PERJANJIAN, HUKUM KETENAGAKERJAAN, HAK

ASASI MANUSIA, *IJĀRAH AL-A'MĀL* DAN *KAFALĀH*

A. Perjanjian	
1. Pengertian Perjanjian	26
2. Asas-asas Perjanjian.....	27
3. Syarat sahnya perjanjian	30
4. Bentuk-bentuk perjanjian.....	33
B. Hukum Ketenagakerjaan	
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	34
2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	35
3. Hubungan Kerja	37
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	39
C. Hak Asasi Manusia	
1. Pengertian dan Pemikiran Hak Asasi Manusia	41
2. Prinsip Hak Asasi Manusia.....	42
3. Penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia	44
D. <i>Ijārah al-A'māl</i>	
1. Pengertian <i>Ijārah al-A'māl</i>	46
2. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i>	47
3. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	49
4. Berakhirnya <i>Ijārah</i>	50
E. <i>Kafalāh</i>	

1. Pengertian <i>Kafālah</i>	51
2. Rukun dan Syarat <i>Kafālah</i>	52
3. Jenis <i>Kafālah</i>	53
4. Berakhirnya <i>Kafālah</i>	56

BAB III IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV. SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA

A. Gambaran Umum CV. Sumber Baru Niaga.....	59
B. Pelaksanaan Hubungan Kerja di CV. Sumber Baru Niaga.....	64
C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	69

BAB IV ANALISIS YURIDIS DAN NORMATIF IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA

A. Tinjauan Yuridis dan Normatif Perjanjian Kerja bersyarat Penahanan Ijazah Karyawan Sebagai Jaminan dalam Hubungan Kerja	
1. Tinjauan Yuridis.....	72
2. Tinjauan Normatif.....	87
B. Urgensi Rekonstruksi Undang-undang Ketenagakerjaan	
.....	93

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis era modern kini semakin berkembang, persaingan pun semakin ketat. Pengusaha dituntut untuk bisa produktif agar eksistensinya terjaga, dalam usahanya itu pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk mengisi posisi-posisi yang diperlukan perusahaannya baik perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan ataupun perusahaan badan hukum untuk mencapai target dan tujuannya sebagai sebuah badan usaha. Setiap perusahaan haruslah memiliki perencanaan tenaga kerja, artinya perusahaan membuat rencana pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dalam sebuah hubungan kerja.

Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹ Perjanjian kerja merupakan salah satu akses untuk melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja sendiri memuat kesepakatan berupa syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban dari para pihak antara tenaga kerja dan perusahaan yang dalam hal ini diwakili manajemen atau direksi perusahaan. Melalui perjanjian kerja inilah,

¹ Pasal 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

hubungan kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja berkekuatan hukum dan menandakan tenaga kerja bisa memulai pekerjaannya sesuai tugas dan wewenangnya yang sudah dikehendaki oleh para pihak.

Seperti halnya dengan syarat sahnya perjanjian pada umumnya mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yakni, sepakat mereka untuk yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Syarat untuk sahnya perjanjian kerja meliputi kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Pada hakikatnya perjanjian kerja haruslah sama-sama menguntungkan para pihak, tidak boleh ada klausul yang bersifat merugikan salah satu pihak. Hal ini selaras dengan dengan asas *good faith* atau asas itikad baik hukum kontrak yang bersumber dari Pasal 1338 ayat 3 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.³

Asas Itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur (pemberi kerja) dan debitur (tenaga kerja) harus melakukan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.⁴ Perjanjian kerja sudah seharusnya dibuat dengan jelas dalam

² Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55.

³ Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

⁴ Salim, H.S, *Hukum Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) hlm. 11.

penggunaan kata dan bahasanya, agar mudah dipahami dan mudah dimengerti serta menghindari multitafsir. Hal demikian dikhawatirkan akan merugikan para pihak dikemudian hari karena perjanjian berasas *pacta sunt servanda*, artinya perjanjian menjadi undang-undang yang sah berlaku bagi para pihak.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. “Kebebasan berkontrak” sebagaimana dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum perburuhan.⁵

Hukum perburuhan atau yang kini populer disebut sebagai hukum ketenagakerjaan ini mempunyai payung hukum di Indonesia dengan hadirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini muncul untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Belakangan ini sering terjadi permasalahan mengenai perjanjian kerja, yang mana dalam perjanjian kerja terdapat klausul yang membebaskan pihak pekerja seperti menahan ijazah pekerja selama kontrak kerja berlangsung. Ini terjadi karena jumlah pencari kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan

⁵ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55-56.

kemudian ditambah jumlah kebutuhan hidup semakin meningkat, kepanikan tersebut yang membuat para pencari kerja akhirnya memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan dalam bentuk apapun asal yang bersangkutan mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa dipahami dikarenakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata memang secara eksplisit tidak mengatur terkait praktik penahanan ijazah karyawan.⁶

Praktik penahanan ijazah karyawan ini marak terjadi di perusahaan-perusahaan di Indonesia, seperti PT. Sumber Buana Motor, PT. Indomarco Pristama, PT. BNI Life Insurance dan lain-lain. Perusahaan beranggapan kontrak kerja saja tidak cukup untuk menjamin kinerja karyawan. Pasalnya memang banyak karyawan yang tidak disiplin dan akhirnya menahan ijazah asli karyawan sebagai jaminan agar kinerja karyawan optimal sesuai harapan perusahaan. Tak terkecuali di CV.Sumber Baru Niaga yang juga memberlakukan klausa penahanan ijazah asli terakhir karyawan dalam perjanjian kerjanya.

CV.Sumber Baru Niaga ialah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, perusahaan dealer motor yamaha pertama dan terbesar di Yogyakarta dan menjadi dealer sentral atau pusat Yamaha di Daerah Istimewa Yogyakarta. Klausul penahanan ijazah ini muncul didasarkan atas kekhawatiran CV.Sumber Baru Niaga ditinggal karyawan yang tidak bertanggung jawab seperti halnya membawa kabur motor inventaris perusahaan, menggelapkan dana yang seharusnya hak perusahaan dan perbuatan melawan hukum lainnya.

⁶ Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan", *Jurnal Advokasi FH UNMAS*, Vol 6, No 2 2016.

Penahanan ijazah dilakukan sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja, ijazah asli pekerja digunakan sebagai jaminan dalam perkembangan mengalami perluasan penafsiran. Pada dasarnya benda jaminan adalah sesuatu yang memiliki sifat kebendaan, dapat dialihkan dan memiliki nilai ekonomis. Tetapi dari ketiga unsur tersebut tidak ada satupun yang mengarah pada ijazah karena ijazah tidak dapat dialihkan atau bersifat pribadi dan tidak memiliki nilai ekonomis. Fungsi ijazah dalam dunia kerja hanya sebagai syarat terlampir bahwa seseorang telah lulus dalam dunia pendidikan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah seharusnya mengakomodir perihal praktik penahanan ijazah yang marak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Selain ijazah yang sebetulnya tidak memenuhi syarat sebagai jaminan karena ijazah tidak dapat dialihkan atau bersifat pribadi dan tidak memiliki nilai ekonomis, dikhawatirkan ijazah perusahaan lalai dalam mengamankan ijazah. Sebab ijazah merupakan dokumen penting yang berguna untuk melamar pekerjaan lain, melanjutkan pendidikan dan bahkan bagi warga negara Indonesia yang lahir setelah 1980 wajib menyertakan ijazah sebagai salah satu syarat pembuatan paspor⁷.

Jika kita mengaitkan penahanan ijazah dengan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM, maka praktik tersebut ditengarai melanggar beberapa Pasal. Pertama Pasal 12 menyatakan “Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadi untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi

⁷ [https:// www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya](https://www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya), di akses 31 Desember 2017 Pukul 18.23.

manusia yang beriman, berkhak mulia, bahagia dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia”.⁸ Ini mengakibatkan pemilik ijazah yang ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi terhambat karena ijazah yang mereka miliki ditahan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pada prakteknya benda jaminan boleh diganti benda lain, namun prosesnya terbilang rumit.

Terakhir yang kedua terdapat pada Pasal 38 ayat (2) “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”⁹. Dengan penahanan ijazah yang dilakukan oleh perusahaan berdampak karyawan tidak dapat menggunakan ijazahnya untuk memperoleh pekerjaan lain yang mereka inginkan sesuai bakat yang mereka miliki. Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu.

Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri atas dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi. Oleh karena itu, pihak pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.¹⁰

Perjanjian kerja ini dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa *al-ijārah*, yaitu *ijārah al-A'māl*, yaitu sewa-menyewa

⁸ Pasal 12 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM.

⁹ Pasal 38 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM.

¹⁰ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 56.

tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.¹¹ Dalam hal ini tenaga kerja atau *ajir* mempunyai ikatan hukum untuk melaksanakan suatu hal kepada pemberi kerja atau *musta'jir* dengan sebuah syarat ijazah asli milik *ajir* ditahan oleh *musta'jir* sebagai jaminan dalam hubungan kerjanya. Praktik penahanan ijazah sebagai jaminan layak kita soroti bersama, ijazah sebagai surat berharga tenaga kerja menjadi pengikat lebih agar perusahaan bersedia menerima sebagai karyawannya. Penjaminan ini dalam hukum Islam dikategorikan sebagai *kafalah*, dimana ijazah menjadi tanggungan dalam tuntutan atau permintaan dengan pekerjaan.

Berdasar latar belakang tersebut penyusun tertarik untuk mengkaji dan meneliti praktik penahanan ijazah karyawan dari tinjauan *yuridis* dan *normatif*, praktik yang belum diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengingat sudah seharusnya hal demikian diakomodir dalam peraturan perundang-undangan untuk menjamin rasa aman bagi pengusaha maupun karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

B. Pokok Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut :

¹¹ Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 154.

1. Bagaimana bentuk dan struktur perjanjian kerja bersyarat penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di CV. Sumber Baru Niaga ?
2. Bagaimana analisis yuridis dan normatif terhadap praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja ?
3. Bagaimana solusi agar praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja tidak menjadi permasalahan ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan diadakannya Penelitian ini adalah untuk :

- a. Menjelaskan bentuk serta alasan perjanjian kerja yang mensyaratkan penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja.
- b. Menjelaskan pandangan yuridis dan normatif terhadap praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja.
- c. Memberikan sumbangsih pemikiran kepada pemerintah sebagai solusi agar praktik penahanan ijazah tidak menjadi masalah.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan peneitian di atas, diharapkan memperoleh manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, pembahasan terhadap permasalahan-permasalahan di atas diharapkan mampu membangkitkan ketertarikan dan pemahaman pembaca mengenai praktik penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja, sehingga dapat digunakan untuk memperkaya ilmu pengetahuan, menambah pembendaharaan dan koleksi karya ilmiah, serta memberikan kontribusi pemikiran hukum positif dan hukum islam berkaitan dengan penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja.
- b. Secara praktis, analisis *juridis* dan *normatif* terhadap praktik penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja, dapat menjadi pertimbangan baik bagi perusahaan atau pihak pemberi kerja dengan karyawan dalam memutuskan syarat-syarat dan atau perjanjian kerja yang menguntungkan para pihak tanpa terkecuali.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi tentang uraian sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Mendukung penelaahan yang lebih komprehensif penulis berusaha untuk melakukan kajian awal terhadap literatur pustaka atau karya-karya yang mempunyai relevansi dengan topik yang akan diteliti.

Kajian mengenai penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja merupakan kajian yang cukup menarik karena praktik penahanan ijazah

karyawan oleh perusahaan sudah banyak terjadi dan dialami sendiri oleh penyusun, mengingat praktik ini belumlah diatur dalam sebuah peraturan perundang-undangan. Dalam penelusuran sejumlah literatur, ditemukan beberapa literatur ataupun tulisan mengenai penahanan ijazah karyawan oleh perusahaan atau ijazah ditetapkan suatu perusahaan sebagai jaminan, antara lain;

Dera Reswara Santiaji dalam skripsinya yang berjudul “Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Dalam skripsi ini membahas kontrak yang mensyaratkan penahanan ijazah pada sebuah swalayan yang didorong oleh banyaknya perilaku karyawan yang mundur sebelum kontrak berakhir. Skripsi ini meneliti bentuk kontrak kerja tertulis antara Swalayan Palma Jaya di Cilacap dengan karyawannya, pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam disebut sebagai *ijārah al-a'māl* yang mana pada praktiknya termasuk akad fasid karena telah mencakup semua syarat-syarat dan rukun-rukun perjanjian namun syarat keabsahan akad ada yang belum terpenuhi, ijazah sebagai jaminan dikupas melalui *kafālah* atau *damān* dalam perjanjian kerjanya tidak memenuhi asas kemaslahatan, asas keseimbangan, asas keadilan dan asas amanah. Dari tinjauan hukum positif perjanjian kerja antara Perusahaan dan karyawan sah dan dapat diterima, namun belum memenuhi asas itikad baik.¹²

Satrio Ageng Rihardi mahasiswa magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada dalam tesisnya “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang ditahan

¹² Dera Reswara Santiaji, “Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo”. Dalam tesis ini menerangkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja sangatlah penting, beranjak dari kasus penahanan ijazah yang dialami karyawan Toko Laris yang merugikan karyawan karena kebebasannya untuk meningkatkan karir kerjanya di tempat lain yang lebih baik terhambat. Tesis ini fokus pada pengaplikasian asas-asas perjanjian terutama asas itikad baik demi terlindunginya karyawan dari perjanjian yang merugikan. Penahanan ijazah ini tidak bisa serta merta dikatakan bertentangan dengan asas itikad baik, karena tidak bisa dilihat dari kacamata karyawan saja tetapi juga pengusaha yang juga punya dasar kuat untuk menahan ijazah sebagai bentuk kehati-hatian terhadap tindakan indisipliner karyawan, sepanjang para pihak menyepakati maka tidak menjadi masalah. Kemudian perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purworejo secara preventif belum memberikan perlindungan hukum yang maksimal, sedangkan secara represif sudah maksimal.¹³

W. Fritz Giovanni Eldi Anggasta dalam skripsinya “Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja”. Skripsi ini menjelaskan bahwa praktik penahanan ijazah mulai muncul sekitar tahun 2008 sebagai jaminan agar karyawan dapat bekerja dengan disiplin, praktik ini masih sah berjalan karena belum ada Undang-undang yang melarang. Pada kenyataannya penahanan ini menimbulkan kerugian bagi

¹³ Satrio Ageng Rihardi, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di Tahan Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2015.

karyawan, salah satunya kelalaian perusahaan yang mengakibatkan ijazah karyawan yang digunakan sebagai jaminan tadi hilang pada saat kontrak karyawan habis. Oleh karena itu perusahaan dituntut bertanggung jawab penuh atas perbuatan melawan hukum dan kelalaiannya yang sangat merugikan karyawan yang posisinya lemah.¹⁴

Husni Amri. S dalam skripsinya “Kedudukan Ijazah sebagai Agunan Kredit Perorangan Studi di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Pada skripsi ini membahas BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang memberikan pinjaman sejumlah dana dengan menetapkan persyaratan ijazah sebagai agunan pinjaman. Penyaluran pinjaman dengan agunan tersebut tentu merupakan kemajuan dibidang keuangan khususnya pertumbuhan kredit yang mudah diakses bagi kalangan anggota. Namun proses pelaksanaan pengikatan jaminan ijazah sedikit berbeda karena belum dapat dikategorikan jenis pengikatannya. Sehingga yang menjadi acuan pengikatan adalah pada tahap pendataan jaminan dan penandatanganan perjanjian kredit untuk mengikat jaminan ijazah.¹⁵

Dari penelitian-penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyusun belum menemukan penelitian penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja yang ditinjau dari aspek *yuridis* dan *normatif*

¹⁴ W. Fritz Giovanni Eldi Anggasta, “Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2017.

¹⁵ Husni Amri. S, “Kedudukan Ijazah sebagai Agunan Kredit Perorangan Studi di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

dengan tujuan *rekonstruksi* hukum positif yang berlaku. Mengingat praktik penahanan ijazah ini banyak terjadi dan belum ada peraturan perundang-undangan yang secara *eksplisit* mengakomodir, penyusun tertarik meneliti permasalahan ini karena tidak bisa di pungkiri bahwa perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik serta disiplin dan karyawan tidak ingin dirugikan dalam bentuk apapun.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran, pendapat-pendapat, butir-butir, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi perbandingan dan pegangan teoritis.¹⁶ Kerangka teoritik dalam sebuah karya tulis ilmiah memiliki peran sebagai pisau analisis dalam mengupas dan membelah pokok permasalahan serta memecahkannya dalam jawaban dan analisis penyelesaian yang komprehensif sebagaimana tujuan dari karya tulis ilmiah skripsi ini.

1. Perjanjian

Kontrak atau *contracts* (dalam bahasa Inggris) dan *overeen-komst* (dalam bahasa Belanda) dalam pengertian yang lebih luas sering dinamakan juga dengan istilah perjanjian. Kontrak adalah peristiwa dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya tertulis. Para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan,

¹⁶ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian* (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 80.

berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbitenis*).¹⁷

Menilik syarat sahnya kontrak pada pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dibagi menjadi dua macam yakni syarat *subjektif* dan syarat *objektif*. Pertama yaitu syarat *subjektif*, syarat ini harus dipenuhi jika tidak atau dilnggar maka kontrak dapat dibatalkan (*avoid of law*), meliputi :

- a. Kecakapan untuk membuat kontrak
- b. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya

Kemudian ada syarat *objektif*, apabila syarat ini dilanggar maka kontrak akan batal demi hukum (*null and void of law*), meliputi :

- a. Suatu hal (objek) tertentu
- b. Suatu sebab yang halal (kausa)

Dalam hukum kontrak atau perjanjian dikenal lima asas penting, *Pertama* adalah Asas Kebebasan berkontrak. Asas ini lahir dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, asas ini memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian. Bebas mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian dengan siapa pun, menentukan bentuknya perjanjian, pelaksanaan yaitu tertulis atau lisan.

Kedua, Asas konsensualisme. Asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya

¹⁷ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus* cetakan ke 10 (Jakarta: Prenadamedia, 2016), hlm. 39.

kesepakatan kedua belah pihak, bersumber dari Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. *Ketiga*, Asas *Pacta Sunt Servanda*. Asas yang disebut pula sebagai asas kepastian hukum, asas yang menjadikan perjanjian menjadi layaknya aturan perundang-undangan yang harus ditaati dan dihormati oleh para pihak yang berjanji bersepakat, dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata.

Keempat, Asas Ittikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Asas ittikad baik berdasarkan kepercayaan atau kemauan baik dari para pihak. *Kelima*, Asas personalitas yang menentukan baha seseorang yang melakukan dan atau membuat kntrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja, bersumber dari Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata.¹⁸

2. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut *Imam Soepomo*, Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah.¹⁹ Bisa disimpulkan hukum perburuhan atau yang kini disebut dengan hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan yang mengakomodir pemberi kerja dengan tenaga kerja baik pra hubunga kerja, saat hubungan kerja dan pasca hubungan kerja untuk mewujudkan dunia usaha yang berkemajuan.

¹⁸ Salim, H.S, *Hukum Kontrak* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 9-12.

¹⁹ Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 3.

Sejarah perkembangan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia bisa dibagi dalam dua periode, Pertama periode Hindia-Belanda, dimana saat itu peraturan yang dikeluarkan pemerintah Hindia-Belanda hanya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atau buruh saja. Periode Kedua yakni, periode kemerdekaan. Pada periode ini terjadi banyak terjadi perubahan dan pergantian peraturan, dimulai dari Ordonansi Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja pada Anak sampai terakhir Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini mengatur antara lain, kesempatan dan perlakuan yang sama, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, hubungan kerja, perlindungan pengupahan dan kesejahteraan serta hubungan industrial. Selain undang-undang tentang ketenagakerjaan juga berdasar peraturan yang ada di bawah undang-undang, seperti Peraturan Menteri Kementerian Ketenagakerjaan juga Peraturan Daerah Kota atau Kabupaten yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

3. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia adalah hak-hak manusia. Hak-hak semua manusia yang sepenuhnya setara. Kita layak dianugerahi hak-hak itu semata-mata karena kita manusia. Semua hak itu berasal dari martabat inherent manusia dan telah didefinisikan sebagai klaim-klaim manusia, untuk diri sendiri atau untuk

orang-orang lain yang didukung oleh suatu teori yang berpusat pada perikemanusiaan manusia, pada manusia, sebagai manusia, anggota umat manusia.²⁰

Di Indonesia Hak Asasi Indonesia diatur dalam Pasal 28 A sampai dengan Pasal 28 J Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, antara lain mengatur tentang hak hidup, hak berkeluarga, hak memperoleh pendidikan, kepastian hukum, kebebasan beragama, komunikasi dan informasi, hak perlindungan diri, kesejahteraan dan mendapat jaminan sosial, hak-hak dasar asasi manusia dan tentang penghormatan Hak Asasi Manusia.

Kemudian Hak Asasi Manusia secara spesifik turut juga diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, beberapa diantaranya mengatur tentang Hak mengembangkan diri dan Hak atas kesejahteraan.

4. *Ijārah al-A'mā*

Al-Ijārah artinya mempersewakan. Menurut istilah, *ijārah* adalah akad atas manfaat barang atau jasa yang dilakukan oleh pemilik barang atau jasa dengan pihak penyewa menurut syarat-syarat yang dibenarkan oleh syara'. Ijarah merupakan sistem perburuhan apabila dikaitkan dengan sewa-menyewa jasa.²¹

²⁰ Mashood A. Baderin, *Hukum Internasional Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam* (Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2013), hlm. 15.

²¹ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 250.

Pada hakikatnya *al-Ijārah* ini muncul untuk kemaslahatan umat dalam sendi-sendi kehidupan dalam bermuamalah.

Ada beberapa kalangan yang mempunyai banyak harta namun tidak mampu atau kurang mempunyai waktu untuk bekerja, disatu sisi ada kalangan yang tidak mempunyai uang dan harta namun mempunyai keahlian atau mencari pekerjaan. *Al-Ijārah* muncul sebagai jalan keluar dalam hukum Islam agar keduanya mendapat keuntungan dan saling bertukar manfaat.

Menurut jumhur ulama ada empat rukun dan syarat-syarat *al-ijārah* yaitu²² :

1. Dua orang berakad
2. *Sīgah* (ijab dan kabul)
3. Sewa atau imbalan
4. Manfaat
5. ***Kafālah***

Al-Kafālah menurut bahasa artinya, menggabungkan, jaminan, beban dan tanggungan. *Kafālah* disebut juga dengan *ad-damān*. Menurut Hanafiyah *Kafālah* adalah proses penggabungan tanggungan kafiil menjadi tanggungan ashiil dalam tuntutan atau permintaan dengan materi atau utang atau barang atau

²² Abdul Rahman Ghazaly, Ghufroon Ihsan & Saipudin Shidiq, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 276.

pekerjaan.²³ Dalam Al-Qur'an *kafālah* dapat ditemui dalam QS. Yusuf ayat 66 yang berbunyi :²⁴

قال لن ارسله معكم حتى توتون موثقا من الله لتأتنني به الآن يحاط بكم فلما آتوه
مو تفهم قال الله علي ما نقول وكيل

Kafālah atau penjaminan ini pada dasarnya memiliki tujuan yang baik, yakni memberikan kenyamanan dan keamanan bagi semua pihak yang melakukan sebuah perjanjian atau transaksi. Terlebih untuk masa sekarang, dimana perjanjian semakin beraneka ragam dan diperlukan suatu klausul yang mampu memberikan ketenangan bagi para pihak. Terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi dalam *kafālah*, antara lain²⁵ :

1. *Kafīl* : Orang yang berkewajiban melakukan tanggungan (*makfūl bih*). *Kafīl* bisa disebut juga *damīn*.
2. *Asīl* : Orang yang ditanggung.
3. *Makfūl lah* : Orang yang memberi utang atau berpiutang.
4. *Makfūl bih* : Sesuatu yang dijamin berupa orang, barang atau pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh orang yang ditanggung.
5. *Lafz* : Lafal yang menunjukkkn arti menjamin.

²³ *Ibid.*, hlm, 205.

²⁴ QS.Yusuf (12) : 66

²⁵ *Ibid.*, hlm, 206-207.

Dalam perjalanannya *kafālah* dibagi menjadi dua macam yakni :

- a. *Damān bi Wajh*: Lazim diistilahkan dengan jiwa, dalam hal ini ada kemestian agar pihak *kafil* menghadirkan orang yang ia tanggung (*makfūlah*). Orang yang dijamin tidak syaratkan untuk mengetahui persoalan, sebab kafalah ini hanya menyangkut badan, bukan berbentuk harta.²⁶
- b. *Kafālah* dengan harta: perjanjian kafalah yang diadakan itu menyangkut pemenuhan yang bernilai benda atau harta. Kafalah jenis dibagi lagi menjadi dua macam, yaitu *Kafalah bi ad-dain* dan *kafalah* dengan menyerahkan.²⁷

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Dalam pembuatan skripsi ini, penyusun menggunakan metode *field reserach* dengan menggunakan data sebagai dasar utama dalam melakukan telaah analisis. *Field reseacrh* adalah bentuk penelitian yang bertujuan mengungkapkan makna yang diberikan oleh masyarakat pada perilakunya dan

²⁶ Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm,151.

²⁷ *Ibid.*, hlm, 151-152.

kenyataan sekitar.²⁸ Metode *field research* penyusun rasa adalah metode yang paling tepat, dengan menggunakan data perjanjian kerja CV.Sumber Baru Niaga terkait penahanan ijazah sebagai salah satu klausul yang tercantum sebagai pijakan dalam pemecahan masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap data-data yang relevan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah *deskriptif analitis*, yaitu menjabarkan dan menjelaskan data-data, konsepsi serta pendapat-pendapat yang kemudian di analisa secara mendalam. Dalam hal ini penyusun akan menjelaskan mulai dari latar belakang timbulnya klausul penahanan ijazah dalam perjanjian kerja sampai pada jalan keluar yang bisa menguntungkan para pihak, baik pengusaha maupun tenaga kerja dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha berdasarkan hukum positif dan hukum Islam.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *yuridis-normatif*. Pendekatan yang dilakukan dengan menjelaskan mengenai pelaksanaan praktik penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja sebagai jaminan yang dianalisa dengan norma-norma hukum serta upaya *rekonstruksi* karena Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mengakomodir praktik ini, maka sudah seharusnya ada seperangkat aturan yang mampu menjamin kepastian hukum. Selain itu juga akan dikaitkan dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata serta hukum Islam.

²⁸ Conny R. Setyawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2010), hlm. 9.

4. Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode ini dilakukan melalui suatu pengamatan secara langsung dan kemudian dituangkan dalam sebuah catatan kecil yang dilaksanakan di Kantor CV.Sumber Baru Niaga cabang sentral 1 Jalan Margo Utomo No. 27 Yogyakarta.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang disusun secara sistematis dan fokus kepada tujuan penelitian. Wawancara dilakukan kepada beberapa staff dan Direksi CV.Sumber Baru Niaga, terutama cabang sentral 1 yang beralamat di Jalan Margo Utomo No. 27 Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Mengumpulkan, menyusun dan mengelola dokumen-dokumen literal yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang mensyaratkan penahanan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di CV.Sumber Baru Niaga.

5. Analisis Data

Penelitian ini dalam proses penganalisaan terhadap data yang diperoleh, penyusun menggunakan metode deduktif, yaitu menganalisis norma umum untuk menilainya menjadi khusus. Dalam penelitian ini penyusun menggunakan fakta penahanan ijazah karyawan beserta norma-norma hukum yang kemudian dijadikan alat untuk menganalisis.

G. Sistematika Pembahasan

Sebagai upaya menjaga keutuhan pembahasan permasalahan dalam skripsi ini agar bisa integral, terarah dan sistematis digunakan lima bab pembahasan. Adapun sistematika pembahasan yang penyusun rancang sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menjelaskan unsur-unsur yang menjadi syarat penelitian ilmiah, yaitu latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua membahas tentang penahanan ijazah karyawan sebagai salah satu klausul perjanjian kerja dalam hubungan kerja dalam hukum positif dan hukum Islam sebagai landasan teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan penahanan ijazah karyawan yang menjadi obyek penelitian ini. Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan dasar hukum perjanjian kerja, penahanan ijazah sebagai jaminan, hubungan kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja dalam hukum positif dan hukum Islam untuk menganalisis data.

Bab ketiga membahas tentang gambaran penahanan ijazah karyawan sebagai salah satu klausul perjanjian kerja dalam hubungan kerja untuk dijadikan jaminan. Penyusun menguraikan dan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan sekaligus latar belakang yang menjadi faktor timbulnya klausul penahanan ijazah karyawan tersebut. Pada bab ini pula dijelaskan terkait hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini perusahaan dan tenaga kerja untuk sama-

sama saling menjaga agar tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja, selain itu juga memaparkan dampak dari adanya suatu permasalahan dalam hubungan kerja sekaligus penyelesaiannya.

Bab keempat ini berisi tentang analisis terhadap praktik penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di CV.Sumber Baru Niaga ditinjau secara *yuridis* dan *normatif*. Pada bab ini penyusun memberikan tanggapan terkait praktik yang sejatinya dilihat dari kaca mata Hak Asasi Manusia merugikan karyawan sebagai pihak yang lemah, namun tak bisa dipungkiri pula bahwa ada faktor kuat dari perusahaan yang melar belakangi dalam membuat kebijakan tersebut. Oleh karenanya diperlukan keseriusan dalam usaha *rekonstruksi* peraturan undang-undang dan hukum Islam guna terciptanya dunia usaha yang berkemajuan serta bermartabat tanpa ada pihak yang dirugikan.

Bab kelima sebagai bab terakhir dari keseluruhan rangkaian pembahasan, berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, sehingga memperjelas jawaban terhadap persoalan yang dikaji. Bab ini merupakan jawaban dari pokok masalah yang ada pada bab pertama, pada bab ini ditutup dengan saran-saran yang merupakan hasil pemikiran penyusun berdasar analisis terhadap data primer maupun sekunder yang diperoleh untuk pengembangan keilmuan bagi dari segi teoritis maupun praktis guna tercapainya kemaslahatan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penyusun melakukan penelitian dan menganalisis ijazah karyawan sebagai jaminan dalam hubungan kerja di CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja CV. Sumber Baru Niaga Yogyakarta merupakan perjanjian kerja tertulis yang diklasifikasikan lagi bentuknya dan isinya sesuai dengan posisi yang akan diemban oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut struktur, perjanjian kerja memuat judul, pembukaan, komparisi, premis, isi perjanjian dan penutup. Perjanjian kerja CV. Sumber Baru Niaga umumnya berisi hak dan kewajiban para pihak, upah yang terbagi beberapa macam, klausul promosi, pemutusan hubungan kerja, kewajiban menyerahkan ijazah asli terakhir sebagai ikatan kerja selama bekerja diperusahaan dan penyelesaian sengketa.
2. a. CV. Sumber Baru Niaga sudah mempunyai itikad baik dengan memberikan surat tanda terima jaminan yang didalamnya memuat ganti rugi kehilangan ijazah akibat kelalaian perusahaan. Peraturan perusahaan tidak menerangkan adanya penjaminan ijazah sebagai ikatan kerja dalam hubungan kerja di CV. Sumber Baru Niaga, karena esensi dari peraturan perusahaan sebagai acuan bagi perusahaan dan karyawan dalam

menciptakan hubungan serasi dengan adanya kepastian hak dan kewajiban serta tanggung jawab bersama. Beranjak dari situ penjaminan ijazah ini tidak berkekuatan hukum karena tidak dicantumkan dalam peraturan perusahaan.

- b. Hubungan Kerja antara CV. Sumber Baru Niaga dengan karyawannya termasuk *Ijārah al-A'mal*. Perjanjian kerja antara CV. Sumber Baru Niaga dengan karyawannya termasuk akad bersyarat atau akad *ghairu munjiz*. Rukun dan syarat *kafalāh* terpenuhi, karyawan sebagai *kafil* menjamin *makfūl* 'anhu yang diqiyaskan sebagai pekerjaannya atau prestasinya dengan menyerahkan ijazahnya sebagai jaminan dalam hubungan kerja kepada CV. Sumber Baru Niaga. Penahanan ijazah tidak sesuai peraturan perusahaan, mengajibatkan akad fasid karena tidak sesuai kaidah fikih.
3. Diperlukan upaya rekonstruksi undang-undang tentang Ketenagakerjaan mengatur perihal praktik penahanan barang atau surat yang berharga milik karyawan baik ijazah ataupun yang lain sebagai jaminan dalam hubungan kerja pada sebuah perangkat peraturan undang-undang yang komprehensif. Agar praktik penahanan ijazah sebagai jaminan dalam hubungan kerja ini mempunyai payung hukum yang jelas, hak dan kewajiban para pihak terjamin demi tercapainya kemajuan dunia usaha yang bertujuan untuk kemaslahatan.

B.Saran-saran

1. Bagi karyawan, kedepannya agar lebih membaca keseluruhan dan memahami maksud dari sebuah perjanjian kerja. Jangan sampai terpaksa menandatangani

sebuah perjanjian yang justru syaratnya memberatkan, serta apabila hendak melamar pekerjaan alangkah baiknya mencari informasi tentang *track record* calon perusahaan tujuan terlebih dahulu.

2. Bagi Perusahaan, perjanjian kerja haruslah disesuaikan nilai-nilainya dengan peraturan perusahaan, karena peraturan perusahaan adalah pedoman syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Penjaminan keamanan ijazah yang betul-betul aman sehingga karyawan tidak khawatir, kemudian proses pengembalian ijazah yang cepat agar tidak menghambat karir mantan karyawan serta ganti rugi ijazah yang hilang dengan nominal dan atau pelayanan penduplikasian yang layak serta tidak memberatkan karyawan selaku pihak dirugikan.

3. Bagi Pemerintah, upaya rekonstruksi perundang-undangan ketenagakerjaan harus segera dilaksanakan. *Ubi societas ibi ius*, dimana ada masyarakat disitu ada hukum. Maka dari itu hukum harus senantiasa berkembang mengikuti kebutuhan agar mampu mengakomodir berbagai permasalahan yang berkembang. Peraturan perundang-undang ketenagakerjaan harus mengatur tentang penjaminan dalam hubungan kerja, baik ijazah ataupun barang lainnya. Agar tercapainya perlindungan tenaga kerja yang baik serta perlakuan tanpa diskriminasi demi tercapainya kemajuan dunia usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Kelompok Al-Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*, Jakarta: Syaamil, 2007.

Kelompok Hadits

Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Ringkasan Shahih Bukhori*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.

Kelompok Fiqh

Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press 2010.

Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan & Saipudin Shidiq, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.

Az-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (penerjem: *fiqh islam wa adillatuhu*, Abdul hayyie Al-Kaffaani dkk, Jakarta: Gema Insani, 2007.

Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

S, Burhanuddin, *Hukum Kontrak Syariah*, Yogyakarta: BPF, 2009.

Firman Setiawan, "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam", *DINAR*, Vol. 1. No. 2 Januari 2015

Dera Reswara Santiaji, "Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kontrak bagi Karyawan Studi Kasus Swalayan Palma Jaya di Cilacap Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Husni Amri S., "Kedudukan Ijazah sebagai Agunan Kredit Perorangan Studi di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta", Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Husain Insawan, “Al-Ijarah dalam Perspektif Hadis; Kajian Hadis dengan Metode Maudhu’iy”, *Li Falah Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 2, Nomor 1, Juni 2017.

Majaid Kumleko, Moh Anas Kholish, Fiqh Vredia Aula Ali, *Fiqh Ham*, Malang: Setara Press, 2015.

Mashood A. Baderin, *Hukum Internasional Hak Asasi Manusia dan Hukum Islam*, Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2013.

Moh. Kurdi Fadal, *Kaidah-kaidah Fikih*, Jakarta: Artha Rivera, 2008.

Nawawi, Ismail, *Fikih Muamalat Klasik dan Kontemporer*, Bogor: Ghalia, 2012.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Lain-lain

Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan oleh Perusahaan”, *Jurnal Advokasi FHUNMAS*, Vol 6, No 2 2016.

Ahmad Rizki Sridadi, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Surabaya: Airlangga University Press, 2009.

Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.

Asyhadia, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2015.

Bambang ,R.Joni , *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Hariri , Wawan Muhwan, (2011), *Hukum Perikatan*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Koespomo, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016.

- Muladi, *Hak Asasi Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2016.
- Lubis, M. Solly, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Purbadi Hardjiprajitno dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang: Penerbit Universitas Terbuka, 2014.
- Salim, H.S., *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Saliman, Abdul R., *Hukum Bisnis untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- Satrio Ageng Rihardi, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di Tahan Ijazahnya oleh Perusahaan Studi Kasus pada Perusahaan Toko Laris di Jalan KHA. Dahlan Kabupaten Purworejo”, Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2015.
- Setyawan, Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2010.
- Sujatmoko, Andrey, *Hukum HAM dan Humaniter*, Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Syafiuddin, Muhammad, *Hukum Kontrak*, Bandung: Mandar Maju, 2012.
- W. Fritz Giovanni Eldi Anggasta, “Pertanggungjawaban Hukum dari Perusahaan yang Menghilangkan Ijazah Mantan Pekerja”, Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2017.

Internet

<https://www.cermati.com/artikel/amp/ijazah-anda-hilang-tenang-ini-cara-mengurusnya> , di akses 31 Desember 2017 Pukul 18.23.

<http://www.sumberbaru.co.id/#!/about>, diakses pada kamis 1 februari 2018 pukul 21.44 WIB.

Lampiran-lampiran

TERJEMAHAN

BAB I		
Nomor Foot Note	Halaman	Terjemahan
24	19	Dia (Ya'qub) berkata, "Aku tidak akan melepaskannya (pergi) bersama kamu, sebelum kamu bersumpah kepadaku atas (nama) Allah, bahwa kamu pasti akan membawanya kepadaku kembali, kecuali jika kamu dikepung (musuh). "Setelah mereka mengucapkan sumpah, dia (Ya'qub) berkata, "Allah adalah saksi terhadap apa yang kita ucapkan."
BAB II		
24	46	..Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya..
25	47	Dari Abu Hurairah RA, dari Nabi SAW, beliau bersabda, "Allah tidak mengutus seorang Nabi melainkan ia menggembala kambing". Para sahabat bertanya, "dan engkau juga?" Beliau menjawab, "Ya, dulu aku menggembala kambing milik penduduk Makkah dengan upah beberapa qirath."
27	47	Wahai orang-orang beriman! Penuhilah janji-janji.
29	49	Sesuatu yang ikut tidak boleh mendahului sesuatu yang diikuti.
34	52	Penyeru-penyeru itu berkata : Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.

BAB IV

12	93	Sesuatu yang ikut tidak boleh mendahului sesuatu yang diikuti
-----------	-----------	---





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

No. : B- 2018 /Un.02/DS.1/PN.00/ 01 / 2018
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

23 Januari 2018

Kepada
Yth. **Pimpinan CV.Sumber Baru Niaga**
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

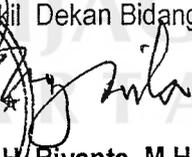
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Ahmad Fadhil	14380005	Hukum Ekonomi Syariah

Untuk mengadakan penelitian di CV.Sumber Baru Motor Yogyakarta guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF).

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

H. Riyanta, M.Hum.
19660415 199303 1 002



Tembusan :
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

WAWANCARA

A. Pertanyaan untuk Direksi, HRD CV.Sumber Baru Niaga dan Kepala Cabang Dealer Sentral 1 Yogyakarta.

1. Bagaimana sejarah awal berdirinya CV.Sumber Baru Niaga ? Lalu bergerak di bidang usaha apa saja ?
2. CV.Sumber Baru Niaga mempunyai berapa kantor cabang di Yogyakarta dan sekitarnya ?
3. Sebagai perusahaan dealer motor Yamaha pertama dan terbesar di Yogyakarta, apa strategi dari CV.Sumber Baru Niaga bisa tetap eksis dan semakin besar seperti sekarang ?
4. Bagaimana struktur organisasi perusahaan CV.Sumber Baru Niaga ?
5. Dari total keseluruhan, CV.Sumber Baru Niaga mempunyai berapa karyawan ? mungkin bisa dijelaskan pula detail tiap cabangnya ?
6. Bagaimana pola pengambilan kebijakan di perusahaan CV.Sumber Baru Niaga ?
7. Bagaimana pola kerja di CV.Sumber Baru Niaga ? semua harus melewati training dulu, kemudian kontrak baru menjadi karyawan tetap atau bagaimana ?
8. Apa yang melatar belakangi CV.Sumber Baru Niaga menjadikan ijazah sebagai salah satu syarat jaminan dalam hubungan kerjanya ?
9. Bagaimana sistem penyimpanan ijazah yang digunakan sebagai jaminan ?
10. Apakah pernah terjadi suatu kehilangan atau kerusakan ijazah karyawan ?
11. Jika terjadi kehilangan atau kerusakan ijazah karyawan, bagaimana peraturan perusahaan mengatur hal tersebut ? lalu apa rencana tindak lanjut dari perusahaan jika ijazah karyawan hilang atau rusak ?

12. Apabila ditengah kontrak hubungan kerja ada karyawan yang membutuhkan ijazah untuk suatu keperluan, apakah perusahaan mengizinkan karyawan mengambil ijazah itu untuk sementara waktu ? jika iya bagaimana teknis nya ?
13. Jika ada karyawan yang melanggar aturan atau tata tertib perusahaan CV.Sumber Baru Niaga, apa tindakan dan sanksi yang diberikan perusahaan pada karyawan tersebut ?
14. Bagaimana perusahaan CV.Sumber Baru Niaga menyelesaikan perkara jika ditemukan masalah antara karyawan dan perusahaan ?
15. Apa harapan perusahaan CV.Sumber Baru Niaga jika ada upaya rekontruksi perundang-undangan terkait ketenagakerjaan ?

B. Pertanyaan untuk karyawan CV.Sumber Baru Niaga

1. Sudah berapa lama anda bekerja CV.Sumber Baru Niaga ?
2. Apa yang membuat anda tertarik untuk bekerja di CV.Sumber Baru Niaga ?
3. Apa kesan-kesan anda selama bekerja di CV.Sumber Baru Niaga ?
4. Adakah klausul-klausul perjanjian yang mengganjal pada perjanjian kerja yang anda tanda tangani ?
5. Seberapa penting ijazah bagi anda ?
6. Terkait dengan penahanan ijazah anda sebagai jaminan, apakah anda sepakat dengan penahanan tersebut ?
7. Apakah anda tahu bagaimana system penyimpanan ijazah karyawan di CV.Sumber Baru Niaga seperti apa ?
8. Apakah anda pernah mendengar kabar tentang adanya ijazah hilang di CV.Sumber Baru Niaga ?
9. Jika terjadi kehilangan ijazah milik karyawan, apakah anda setuju karyawan diberi kompensasi atau ganti rugi ? jika iya dalam bentuk apa?

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pr. Didid S

Jabatan : Man. HRD

Alamat : Jl. Mangkubumi No. 27

Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil

NIM : 14380005

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 31 Januari 2018

Tertanda


Pr. Didid S

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *R. Aries Rachmad*
Jabatan : *Kepala Cabang Sentral I*
Alamat : *Jl. Margo Utomo No. 27*

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

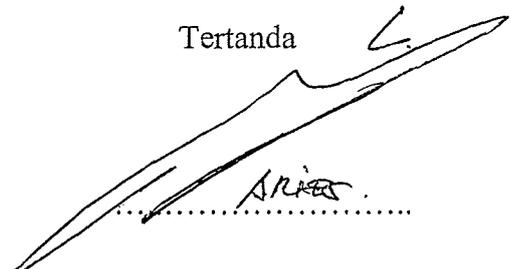
Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 31 Januari 2018

Tertanda



R. Aries Rachmad

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Jador
Jabatan : Driver
Alamat : Wonorejo RT.02. No 15. Btk.
Bantul.

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda

M. Jador
.....

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FITRIYANI WIDYASTUTI

Jabatan : SALES COUNTER

Alamat : BARANG RT 013 / 07 TAWANGSARI

PENGASIH KULON PROBO

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil

NIM : 14380005

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

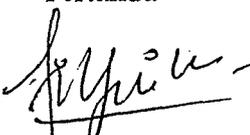
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda


.....FITRIYANI.....

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : J. IFA HAKIM
Jabatan : DRIVER S B M J.E.1.
Alamat : TEGAL WERU, MARGODADI
SEYEGAN, SIEMAN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

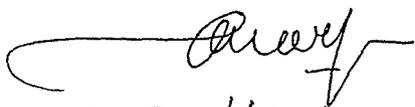
Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda


J. IFA HAKIM

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Retno Tri W.
Jabatan : CS / Counter Sales
Alamat : Sosromenduran, GT 1/276 Yogyakarta
.....

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

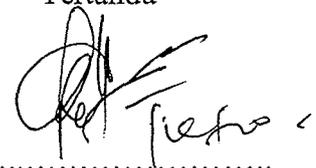
Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda


.....

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Cahyo
Jabatan : Pre Delivery Infection (PDI)
Alamat : Bakal RT 23 ~~Selay~~ Argodadi Sedayu
Bantul

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil
NIM : 14380005
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda

.....
NUR CAHYO

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sadewo V. K. H

Jabatan : Asisten Supervisor Marketing

Alamat : Keparakan Kidol MEI/1186 YK

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil

NIM : 14380005

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

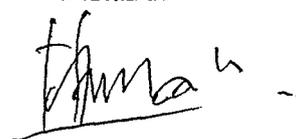
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda



.....

SURAT BUKTI WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *Zulica Ulfah*

Jabatan : *Sales*

Alamat : *Laper, GKI 1606, Demangan*

Gondokusuman, YK

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Ahmad Fadhil

NIM : 14380005

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan wawancara untuk pengambilan data penelitian skripsi yang berjudul **IJAZAH KARYAWAN SEBAGAI JAMINAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI CV.SUMBER BARU NIAGA YOGYAKARTA (TINJAUAN YURIDIS DAN NORMATIF)**.

Demikian surat ini dibuat sebagai bukti bahwa mahasiswa diatas telah melakukan wawancara.

Yogyakarta, 29 Januari 2018

Tertanda

Zulica Ulfah
.....

YAMAHA
SUMBER BARU MOTOR
PERTAMA - TERBESAR - SEMAKIN DIRAZI *The Winning Team*

FORMULIR

DATA KARYAWAN

Foto 3x4

Jabatan yang dilamar : _____ NIK : _____

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : _____
 Nama Panggilan : _____
 Jenis Kelamin : _____
 Tempat/Tgl Lahir : _____
 No. KTP / SIM : _____
 Alamat KTP
 (alamat resmi KTP)
 (isi dgn lengkap) RT : _____ KEL : _____ KAB : _____
 RW : _____ KEC : _____ KODE POS : _____
 Alamat Rumah
 (alamat domisili saat ini)
 (isi dgn lengkap) RT : _____ KEL : _____ KAB : _____
 RW : _____ KEC : _____ KODE POS : _____
 No. Telp Rumah : _____ Jumlah Anak : _____
 No Handphone : 1. _____ 2. _____ Golongan Darah : _____
 Status Pernikahan : Lajang Menikah Janda Duda Agama : _____
 Tinggi Badan : _____ cm Berat Badan : _____ kg E-mail : _____

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

No	Tingkatan	Nama Sekolah/		Jurusan	Kota	Mulai (dd.mm.yy)	Lulus (dd.mm.yy)	IPK
		Perguruan Tinggi						
1	SD							
2	SMP							
3	SMA							
4	D3							
5	S1 / S2							

PENGALAMAN KERJA

No	Nama Perusahaan	Jabatan Terakhir	Mulai	Berakhir	Gaji Terakhir	Alasan Pindah
			(dd.mm.yy)	(dd.mm.yy)		
1						
2						
3						
4						
5						
6						

PENGUASAAN PROGRAM KOMPUTER

No	Jenis Program
1	
2	
3	

Tulis secara spesifik (software, hardware, jaringan atau program lainnya)

PENGUASAAN BAHASA ASING

No	Bahasa	Percakapan			Membaca			Menulis		
		K	B	M	K	B	M	K	B	M
1										
2										

Urutan tanda silang (x) K Kurang Baik B Baik L Tidak dijawab

LAJIN LAIN

Bersedialkan Saudara ditempatkan di seluruh wilayah operasional

Ya Tidak (beri tanda silang (x))

Bersedialkan Saudara menyerahkan Ijazah terakhir sebagai jaminan selama kerja

Ya Tidak (beri tanda silang (x))

Bersedialkan Saudara mengikuti semua proses seleksi

Ya Tidak (beri tanda silang (x))

Gaji Yang diharapkan : Rp _____

Kapan siap untuk bekerja : _____

* Diisi Oleh Personalia
 Posisi : ASM Training
 Tanggal Masuk : 19 Des 2017
 Cabang : YCI Mangkubumi
 Training : _____

Tanda Tangan

TAMBAH SUMBER BARU MOTOR

PERTAMA TERBESAR SEMAKIN DIHATI *The Winning Team*

DATA SUSUNAN KELUARGA (TIDAK MASUK DIRI SENDIRI)						
No	Nama	Hubungan	Umur	Alamat	Pekerjaan	No Telp / HP
1		Ayah				
2		Ibu				
3		Saudara 1				
4		Saudara 2				
5		Saudara 3				
6		Saudara 4				

APABILA SUDAH BERKELUARGA						
No	Nama	Hubungan	Umur	Alamat	Pekerjaan	No Telp / HP
1		Suami				
2		Istri				
3		Anak 1				
4		Anak 2				
5		Anak 3				
6		Anak 4				

PENGENDIKAN NON FORMAL				
No	Bidang / Jenis	Penyelenggara	Kota	Lama Pendidikan
1				
2				
3				

LATIHAN (TRAINING) SUDAH BERNAMA DIKUTI	
No	Nama Training
1	
2	
3	

RIWAYAH PEKERJAAN (SI PEKERJAAN TERAKHIR)	
Nama Perusahaan :	_____
Alamat & No. Telp :	_____
Jenis Usaha :	_____
Jabatan Awal :	Jabatan Akhir : _____
Gaji Awal : Rp _____	Gaji Akhir : Rp _____
Alasan Berhenti :	_____
Nama Perusahaan :	_____
Alamat & No. Telp :	_____
Jenis Usaha :	_____
Jabatan Awal :	Jabatan Akhir : _____
Gaji Awal : Rp _____	Gaji Akhir : Rp _____
Alasan Berhenti :	_____
Nama Perusahaan :	_____
Alamat & No. Telp :	_____
Jenis Usaha :	_____
Jabatan Awal :	Jabatan Akhir : _____
Gaji Awal : Rp _____	Gaji Akhir : Rp _____
Alasan Berhenti :	_____

Komputer
 Bahasa Asing
 Lain - Lain

REFERENSI GUDANG TERBUKA KURVA						
No	Nama	Hubungan	Umur	Alamat	Pekerjaan	No Telp / HP
1						
2						

ORANG YANG BISA DIBERHUBUNG DALAM KEPAKSIAN MENDESAK						
No	Nama	Hubungan	Umur	Alamat	Pekerjaan	No Telp / HP
1						
2						

PERNYATAAN
 Dengan ini saya menyatakan bahwa data diri yang saya tulis diatas adalah benar dan saya bersedia bertanggungjawab atas kebenaran isinya.

Yogyakarta, *10 Desember* 2017



SURAT PERJANJIAN KERJA
No...../HRD.SBM/SPK.SLS/...../20...

Pada hari ini....., tanggal.....(.....), bulan.....tahun.....
(.....), yang bertanda tangan dibawah ini :

I. Nama :
Jabatan :

Dalam hal ini oleh dan karena kedudukannya tersebut diatas bertindak untuk dan atas nama CV. SUMBER BARU MOTOR yang selanjutnya disebut sebagai Perusahaan dan berkedudukan di Jl. P. Mangkubumi No. 27 Yogyakarta Telp. 0274-512553, 583539, dan untuk selanjutnya disebut sebagai "PIHAK PERTAMA"

II. Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Alamat KTP :
:

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas namanya sendiri, dan untuk selanjutnya disebut sebagai "PIHAK KEDUA"

Pihak pertama dan pihak kedua telah sepakat untuk menandatangani SURAT PERJANJIAN KERJA yang selanjutnya di sebut "PERJANJIAN" dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang diatur sebagai berikut :

Pasal 1

1. Pihak pertama pada tanggal(.....), bulan.....tahun.....
(.....) menerima pihak kedua untuk bekerja di perusahaan yang dipimpin pihak pertama sebagai **Assisten Supervisor Marketing** di Departemen Marketing untuk cabang.....
2. Pihak kedua bekerja dengan sistem target yang telah ditentukan oleh perusahaan;
3. Apabila dipandang perlu dan untuk menjalankan kepentingan dinas, pihak pertama berhak untuk memindah pihak kedua pada bagian lain dan di tempat yang lain dalam lingkungan perusahaan.

Pasal 2

1. Pihak pertama akan memberikan imbalan kepada pihak kedua dengan perincian sebagai berikut :
 - a. **Kompensasi Take Home Pay**, yang akan diterima apabila pihak kedua dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan;
 - b. **Uang Harian**, yang akan diterima oleh pihak kedua sesuai dengan aturan absensi masuk dan pulang kerja
 - c. **Uang Komisi**, yang akan diterima oleh pihak kedua sesuai dengan ketentuan perusahaan berdasarkan unit dan pencapaian target



2. Pihak pertama dapat memutuskan perjanjian ini apabila dalam bulan pertama pihak kedua melanggar ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan dianggap tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan atau tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan;
3. Pihak kedua sewaktu-waktu dapat mengundurkan diri dari perusahaan selama dua bulan pertama bekerja dengan memberitahukan secara tertulis pihak pertama atau bagian personalia selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum pihak kedua berhenti bekerja;

Pasal 3

1. Apabila pihak kedua telah selesai menjalani masa kerja dua bulan pertama dengan baik dan dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka dengan sendirinya pihak kedua tetap bekerja dengan sistem target yang telah ditentukan perusahaan;
2. Konsekwensi dari ayat 1 (satu) tersebut diatas adalah apabila pihak kedua tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan maka pihak pertama berhak untuk memutuskan hubungan kerja jika dalam masa evaluasi yang diadakan oleh perusahaan, pihak kedua tidak dapat memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan tanpa kompensasi apapun;

Pasal 4

1. Pihak kedua wajib mentaati peraturan dan tata lilib kerja yang berlaku diperusahaan;
2. Pihak kedua wajib meyerahkan ijazah asli terakhir sebagai ikatan kerja selama bekerja diperusahaan;
3. Apabila pihak kedua terbukti melakukukan tindak pidana yang merugikan perusahaan maka pihak pertama akan menuntut pihak kedua sesuai dengan hukum perundang-undangan yang berlaku di Indonesia;

Pasal 5

1. Demikian perjanjian dibuat dan diakui sebagai hukum yang mengikat pihak pertama dan pihak kedua, karena memang dikehendaki, disepakati, dihornati dan ditandatangani bersama pihak pertama dan pihak kedua;
2. Dalam hal mana terjadi perselisihan dikemudian hari, maka sedapat mungkin perselisihan tersebut akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat;
3. Apabila penyelesaian secara musyawarah dan mufakat tidak tercapai, maka pihak pertama dan pihak kedua akan menempuh jalur hukum sesuai dengan tata aturan perundang-undangan yang berlaku;

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

(.....)

(ttd & Nama Terang)



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
Tempat/Tgl. Lahir :
Alamat :
.....
.....
Nomo ID/KTP/SIM :
Jabatan :
Cabang :

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Selama saya bekerja di Yamaha Sumber Baru, saya akan bekerja sesuai dengan standart kerja yang berlaku diperusahaan;
2. Saya akan tunduk dan mentaati tata tertib dan ketentuan perusahaan;
3. Saya akan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen dan selalu melakukan transparasi admnistrasi keuangan kepada konsumen yang menyangkut:
 - a. Potongan harga dan subsidi penjualan;
 - b. Material hadiah dan lain-lain yang melekat pada pada transaksi
 - c. Fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan
4. Saya tidak akan melakukan penarikan/pungutan liar dengan alasan apapun diluar ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
5. Saya bersedia dituntut secara hukum perdata dan atau hukum pidana, apabila saya terbukti melakukan penyelewengan keuangan, fasilitas dan material lain dalam proses penjualan sebagaimana telah disebutkan dalam point 3 & 4 diatas;
6. Saya bersedia bertanggung jawab apabila terdapat komplain/tuntutan dari konsumen; baik secara hukum perdata maupun pidana APABILA SAYA TERBUKTI MERUGIKAN KONSUMEN walaupun saya telah berstatus keluar / mengundurkan diri / di non-aktifkan oleh perusahaan;
7. Saya bersedia menerima sanksi lain apapun yang diberikan perusahaan atas pelanggaran yang saya lakukan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang Membuat Pernyataan

Dermatensi-6000

Ttd & Nama Terang

SURAT KEPUTUSAN
No. 036/SBN/HRD/SK/KB/II/2018

- Menimbang : 1. Berdasarkan penilaian kemampuan kerja SDM baik dalam Bidang Administrasi maupun Operasional.
2. Berdasarkan hasil evaluasi pihak management

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Terhitung mulai **13 Februari 2018** , karyawan yang identitasnya tertera di bawah ini:

Nama :
Alamat :
Tanggal Lahir :
NIK :

Diputuskan menjadi :

2. Yang bersangkutan *wajib dan sanggup* melaksanakan tugas sesuai dengan "*Tanggung jawab*" yang dibebankan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.
3. Bahwa yang bersangkutan wajib mempertanggung-jawabkan tugas kepada atasannya.
4. Parameter evaluasi berdasarkan job description dan hasil (kurun waktu minimal 3 bulan).
5. THP bisa berubah menyesuaikan SK jabatan terakhir.

Demikian Surat Keputusan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Di Yogyakarta
Pada tanggal : 12 Februari 2018

CV.Sumber Baru Niaga

Pr. Didid Setyadi
HR Personalia

- CC : 1. Direksi
2. MA
3. Kepala Cabang
4. Departemen TenagaKerja dan Transmigrasi

Catatan :
Khusus ASM masa training hanya berlaku 2 bulan

TANDA BUKTI SERAH TERIMA JAMINAN

Bersama ini saya :

Nama :

Alamat :

Jabatan :

--- Sebagai pihak I

Menyerahkan 1 (satu) buah Ijazah asli dengan data sebagai berikut :

Nama :

Pendidikan :

No. ijazah :

Guna dijadikan jaminan selama saya bekerja di CV. SUMBER BARU NIAGA

Jl. P. Mangkubumi No. 27 Yogyakarta----sebagai Pihak II (dua)

Apabila yang bersangkutan (pihak I) dinilai merugikan perusahaan (pihak II), misalkan : penyalahgunaan barang/uang yang menjadi milik pihak II, maka secara perdata pihak II mempunyai hak memiliki barang jaminan tersebut dan berhak pula untuk menjual, menggadaikan, menarik jaminan tersebut dimanapun berada dan siapapun yang menggunakan saat itu.

Tuntutan secara perdata yang dilakukan oleh pihak II kepada pihak I terhadap jaminan tersebut diatas, tidak menghilangkan/menghapuskan/mengurangi tuntutan pidana pasal 372,374,378,55,56 KUHP yang dilakukan pihak II kepada pihak I.

Apabila pihak I keluar secara mendadak, maka jaminan tidak dapat diminta pada saat itu juga, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pihak I harus mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis minimal 1 bulan sebelumnya.
2. Pihak I harus membayar pinalty sebesar Rp. 2.500.000,- (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) bagi karyawan yang masih terikat dalam masa kontrak kerja.
3. Pihak I wajib menyelesaikan segala kewajiban & atribut yang diberikan terhadap perusahaan.

Jaminan bukan menjadi tanggungjawab Pihak II jika Pihak I tidak memproses pengambilan jaminan selambat-lambatnya 3 bulan terhitung sejak tidak aktif bekerja.

Apabila pihak II menghilangkan jaminan tersebut diatas dengan tidak sengaja, maka pihak I bersedia mengurus sendiri dengan tanggungan biaya pihak II, besarnya biaya setinggi-tingginya Rp.1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) tanpa menuntut apapun.

Demikian tanda terima penyerahan jaminan ini dibuat atas persetujuan pihak I dan pihak II, selanjutnya surat ini juga berlaku sebagai surat kuasa guna dipakai bilamana diperlukan.

Yang menyerahkan

Yogyakarta, 7 Februari 2018

Yang menerima

PENDAHULUAN

Bahwa sesungguhnya tujuan diadakannya Peraturan Perusahaan ini untuk menjadi acuan bagi Perusahaan/Pengusaha dan Karyawan untuk menjadi pegangan bagi perusahaan dan karyawan dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang serasi, adanya kepastian hak dan kewajiban serta tanggungjawab bersama dalam menjaga keselamatan dan kelangsungan serta pengembangan perusahaan yang sejalan dengan tujuan pembangunan bangsa Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945.

Pembangunan bangsa Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, demi mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal 01

KEWAJIBAN UMUM

- 01.01 Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mentaati Peraturan Perusahaan, Standard Operational Prosedur, instruksi, pengumuman/pemberitahuan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan Undang-undang maupun Peraturan yang berlaku diwilayah Negara Republik Indonesia dalam rangka menjaga serta menegakkan disiplin.
- 01.02 Di dalam melaksanakan kewajibannya setiap karyawan harus dapat bekerjasama satu sama lainnya, harus saling menghormati dan dituntut adanya sikap jujur, sopan, rajin, tertib serta menjaga jangan terjadi kemerosotan hasil kerja, penghamburan daya dan waktu.

Pasal 02

HUBUNGAN KERJA DAN MASA PERCOBAAN

- 02.01 Penerimaan perkerja baru di perusahaan ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan untuk diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan, yaitu :
 - a. Warga Negara Indonesia
 - b. Berusia antara 18 – 45 tahun ketika penerimaan
 - c. Mempunyai pengalaman/keahlian dalam bidang tertentu/berjiwa sehat
 - d. Memenuhi persyaratan jabatan ketika penerimaan

- e. Bersedia mentaati Peraturan dan Tata Tertib yang berlaku dalam perusahaan
 - f. Tidak terlibat dalam kegiatan/keanggotaan partai/organisasi terlarang
- 02.02 Disamping tersebut di atas calon pekerja harus lulus dalam ujian/seleksi yang diselenggarakan oleh perusahaan.
- 02.03 Calon yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mengikuti masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan selama masa percobaan tersebut masing-masing pihak dapat memutuskan hubungan kerja setiap saat tanpa syarat.
- 02.04 Calon pekerja akan diangkat sebagai pekerja tetap dengan jabatan yang ditetapkan perusahaan sesuai kebutuhan. Dengan diterbitkan Surat Keputusan Pengangkatan.
- 02.05 Perusahaan berhak menempatkan karyawan dibagian manapun dalam perusahaan sesuai dengan pertimbangan atas dasar pemanfaatan hasil dan usaha yang optimal.

Pasal 03

PENEMPATAN DAN PEMINDAHAN KARYAWAN

- 03.01 Dalam hal penentuan tugas, penempatan serta pemindahan karyawan (mutasi), perusahaan akan selalu memperhatikan kemampuan, kecakapan dengan mempertimbangkan ketrampilan dari karyawan yang bersangkutan demi tercapainya tujuan operasional perusahaan secara efisien.
- 03.02 Pengusaha berwenang dan berhak untuk memindahkan seorang karyawan menurut kebutuhan dan kepentingan operasional perusahaan.
- 03.03 Dalam hal pemindahan tersebut perusahaan berhak menentukan/menyesuaikan gaji/tunjangan dengan jabatan yang dipangkunya.
- 03.04 Dalam mutasi gaji pekerja serta tunjangan dan bonus lainnya disesuaikan dengan nilai jabatan yang baru apabila terjadi peningkatan nilai jabatan atau prestasi.
- 03.05 Bila ternyata bahwa harga dalam jabatan baru lebih kecil harga dari jabatan sebelumnya, maka kepada yang bersangkutan diberi tunjangan jabatan baru yang besarnya maksimum mengisi kekurangan harga dalam jabatan baru dari jabatan lama.

Pasal 04

HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

- 04.01 Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan Per Undang-undangan yang berlaku.
- a) Waktu kerja perusahaan adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - b) Dengan ketentuan bahwa apabila perusahaan mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana di atas harus memenuhi syarat :
 - Ada persetujuan pekerja/karyawan yang bersangkutan

- Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan 3 (tiga) jam
- 04.02 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/karyawan melebihi waktu kerja/melaksanakan kerja lembur wajib membayar upah lembur.
- 04.03 Para pekerja harus datang dan absen kehadiran sebelum jam kerja dan setelah jam kerja.
- 04.04 Waktu kerja di perusahaan di atur sebagai berikut :
- | | |
|---------------|---|
| Senin – Sabtu | : 08.00 – 17.00 (untuk marketing dan service) |
| Senin – Sabtu | : 08.30 – 16.30 (untuk administrasi dealer) |
| Istirahat | : 12.00 – 13.00 |
- Untuk Holding
- | | |
|---------------|-----------------|
| Senin – Jumat | : 08.00 – 17.00 |
| Sabtu | : Libur |
| Istirahat | : 12.00 – 13.00 |
- 04.05 Kelebihan jam kerja setiap minggunya akan diperhitungkan biaya kerja lembur dan kepadanya diberikan kompensasi upah lembur yang perhitungannya memperhatikan ketentuan undang-undang yang berlaku. *(ketentuan lembur harus seijin dan sepengetahuan pimpinan terkait, bila tanpa maka tidak dianggap lembur)*
- 04.06 Ketentuan ini akan menjadi berbeda untuk bagian yang berhubungan dengan pelayanan kepada konsumen.

Pasal 05

KERJA LEMBUR

- 05.01 Perhitungan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur dihitung sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu oleh SK Menaker dan Trans No. Kep. 102/MEN/VI/2004 sebagai berikut :
- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1 Untuk jam kerja lembur pertama, harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
 - a.2 Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
 - b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka :
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah.
 - b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali

upah sejam.

- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.
- d. Untuk menghitung upah sejam bagi pekerja bulanan : $1/173$ upah sebulan.
- e. Untuk kerja lembur 3 (tiga) jam atau lebih, pengusaha akan menyediakan makan dan minum sesuai ketentuan Kepmen No. 102/MEN/VI/2004.

Pasal 06 **PENGUPAHAN**

- 06.01 Sistem pembayaran upah diatur menurut status pekerja yaitu upah bulanan :
 - a. Upah terendah serendah-rendahnya sesuai dengan Upah Minimum Propinsi yang berlaku di Daerah Istimewa Yogyakarta.
 - b. Pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun berhak menerima Upah Minimum Propinsi (UMP)
 - c. Pekerja yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun berhak menerima upah di atas Upah Minimum Propinsi (UMP).
 - d. Dengan komponen sesuai ketentuan (apabila komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, maka upah pokok sekurang-kurangnya 75% dan tunjangan tetap maksimal 25%).
- 06.02 Peninjauan upah secara umum akan dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan atas dasar prestasi kerja masing-masing karyawan dan hal ini dilakukan peninjauan setiap setahun sekali.
- 06.03 Peninjauan upah perseorangan tidak dilaksanakan secara otomatis tetapi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan kondite, keahlian, kecakapan dan prestasi kerja atas penilaian perusahaan.
- 06.04 Pajak penghasilan yang terutang atas gaji, akan disesuaikan dengan aturan tentang perpajakan dari pemerintah.

Pasal 07 **LEMBAGA KERJASAMA BIPARTITE**

- 07.01 Untuk mewujudkan ketenangan ketentraman, peningkatan produktifitas, perbaikan kesejahteraan serta kelancaran perusahaan, pekerja dan perusahaan membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit..

- 07.02 Lembaga kerjasama bipartite adalah lembaga kerjasama dalam perusahaan merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsure pengusaha dan pekerja.
- 07.03 Tugas lembaga kerjasama bipartite adalah :
- a. Menampung, menganggapi, dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan di dalam perusahaan
 - b. Menunjang dan mendorong terciptanya disiplin, ketenangan, ketentraman dan kegairahan kerja serta kemajuan perusahaan
 - c. Menegaskan eksistensi dan peranan lembaga-lembaga ketenagakerjaan lain yang ada di perusahaan tersebut dengan ketenangan kerja.
- 07.04 Kepengurusan dan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit diatur bersama antara wakil pengusaha dan pekerja yang kepengurusannya sebagai berikut :
- a. Ketua
 - b. Wakil Ketua
 - c. Sekretaris
 - d. Anggota (sekurang-kurangnya 3 orang)

Pasal 08

KERAHASIAAN PERUSAHAAN

Setiap pekerja diwajibkan menjaga kerahasiaan perusahaan yang merupakan data perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis yang bersifat rahasia perusahaan dan untuk tidak membeberkan rahasia perusahaan baik untuk kepentingan pribadi maupun orang lain.

Pasal 09

UPAH SELAMA SAKIT

- 11.01 Apabila pekerja sakit dan tidak bisa masuk kerja serta dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang syah, maka upahnya wajib dibayar.
- 11.02 Apabila pekerja sakit dalam jangka waktu lama dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang ditentukan oleh perusahaan, maka upah tetap dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar sebesar : 100% x upah sebulan
 - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar sebesar : 75% x upah sebulan
 - c. Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar sebesar : 50% x upah sebulan
 - d. Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar sebesar : 25% x upah sebulan
- 11.03 Apabila setelah lewat 12 bulan ternyata pekerja belum mampu bekerja kembali, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja sesuai ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan dengan tetap mempertimbangkan surat keterangan dan fakta.

Pasal 10
PERAWATAN DAN PENGOBATAN

- 10.01 Guna memelihara kesehatan para pekerja dan keluarganya, perusahaan menyediakan fasilitas pengobatan dan perawatan yang besarnya diatur dalam aturan tersendiri :
- a) Untuk pekerja non jabatan.
 - b) Untuk pekerja dengan jabatan supervisor atau asisten kepala seksi.
 - c) Untuk pekerja dengan jabatan kepala seksi.
- 10.02 Untuk keluarga pekerja non jabatan maupun jabatan ditentukan sebagai berikut :
- a) Istri/Suami.
 - b) Anak pekerja (sampai anak kedua).

Pasal 11
UPAH SELAMA SAKIT

- 11.01 Apabila pekerja sakit dan tidak bisa masuk kerja serta dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang syah, maka upahnya wajib dibayar.
- 11.02 Apabila pekerja sakit dalam jangka waktu lama dan dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang ditentukan perusahaan, maka upah tetap dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :
- a) Untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar sebesar : 100 % x upah sebulan
 - b) Untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar sebesar : 75 % x upah sebulan
 - c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga dibayar sebesar : 50 % x upah sebulan
 - d) Untuk bulan-bulan selanjutnya dibayar sebesar : 25 % x upah sebulan, dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha
- 11.03 Apabila setelah lewat 12 bulan ternyata pekerja belum mampu bekerja kembali, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja sesuai ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tetap mempertimbangkan surat keterangan dan fakta.

Pasal 12
FASILITAS IBADAH

- 12.01 Fasilitas ibadah disediakan oleh perusahaan dan digunakan sesuai waktu pelaksanaan dan sesuai agama masing-masing yang memenuhi syarat peribadatan dengan tidak mengabaikan kepentingan bersama.
- 12.02 Pengusaha memberikan waktu bagi pekerja untuk sholat dan makan secukupnya

- 12.03 Kepada pekerja yang tidak menjalankan pekerjaan kerana kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja yang bersangkutan, tetapi tidak melebihi 3 bulan.

Pasal 13

FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN KOPERASI KARYAWAN

- 13.01 Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu ditunjang adanya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
- 13.02 Bahwa salah satu penunjang kearah peningkatan kesejahteraan tersebut tidak saja tergantung pada keadaan upah, namun dengan sebagian upah masing-masing pekerja dapat dikembangkan untuk usaha bersama melalui pembentukan koperasi pekerja.
- 13.03 Pengusaha sesuai dengan kemampuan yang ada akan mendorong dan membantu kearah tumbuh dan berkembangnya koperasi pekerja di perusahaan dengan membantu keuangan.
- 13.04 Dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu ditunjang adanya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja perusahaan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan rekreasi ke tempat yang telah dimusyawarahkan oleh perusahaan dengan karyawan minimal 1 tahun sekali dengan biaya ditanggung oleh perusahaan.

Pasal 14

TUNJANGAN KECELAKAAN KERJA

- 14.01 Apabila pekerja mendapat kecelakaan sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, akan ditanggung oleh Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 03 Tahun 1992, tentang Jamsostek.
- 14.02 Macamnya ganti kerugian seperti yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) tersebut diatas berupa :
- a) Biaya pengangkutan pekerja dari tempat kecelakaan kerumahnya atau rumah sakit.
 - b) Biaya perawatan dan pengobatan.
 - c) Santunan berupa uang yang meliputi :
 - Santunan sementara tidak mampu bekerja.
 - Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya.
 - Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
 - Santunan kematian (apabila meninggal dunia) bagi ahli waris.

Pasal 15

TUNJANGAN KEMATIAN BUKAN OLEH KECELAKAAN KERJA

- 15.01 Apabila pekerja meninggal dunia bukan oleh karena kecelakaan kerja, perusahaan akan memberikan kepada ahli warisnya :
- a) Upah dalam bulan yang sedang berjalan dibayar penuh.
 - b) Sumbangan ongkos penguburan dan uang duka sebesar : Rp 250.000,-
 - c) Pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris yang syah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 (tiga) dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
- 15.02 Apabila keluarga pekerja yang meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan santunan sebagai berikut :
- Istri / suami / anak kandung / saudara kandung / orang tua kandung / mertua sebesar Rp 200.000,-

Pasal 16

HARI LINGKUNGAN HIDUP

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I No.B.188/M/BW/1991, tentang Hari Lingkungan Hidup maka pengusaha dan pekerja bersama-sama menjaga kebersihan, ketertiban, keamanan, kesehatan dan keindahan lingkungan tempat bekerja.

Pasal 17

ISTIRAHAT MINGGUAN DAN HARI LIBUR

- 17.01 Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 17.02 Pada hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, pekerja diliburkan dengan tetap mendapat upah, dan apabila pekerja dipekerjakan upahnya diperhitungkan atau dibayar sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku yaitu Ketentuan SK.Menakertrans No.Kep.102/MEN/VI/2004 (Pasal 05.01 poin b2).

Pasal 18

ISTIRAHAT TAHUNAN

- 18.01 Setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas istirahat tahunan selama 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh.
- 18.02 Pekerja yang akan mengambil hak cutinya harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada Pimpinan.
- 18.03 Perusahaan dapat menunda permohonan istirahat tahunan paling lama 6 bulan terhitung sejak jatuh tempo istirahatnya.

- 18.04 Hak atas istirahat tahunan gugur apabila :
Setelah 6 (enam) bulan sejak jatuh tempo haknya tidak diambil bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh perusahaan.
- 18.05 Istirahat tahunan tersebut dapat dibagi menjadi beberapa bagian dan tiap bagian maksimal 6 (enam) hari kerja secara terus-menerus.
- 18.06 Pekerja yang mangkir / bolos, sakit tanpa keterangan dokter akan diperhitungkan sebagai pengurangan hak cutinya.

Pasal 19

CUTI BERSALIN / KEGUGURAN / HAID

- 19.01 Bagi pekerja wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti bersalin 1½ bulan sebelumnya dan 1½ bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan / keterangan Dokter Ahli Kandungan atau Bidan, dengan tetap mendapatkan upah.
- 19.02 Bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1½ bulan atau sesuai dengan Surat Keterangan Dokter / Bidan yang merawatnya, selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum cuti dimulai.
- 19.03 Bagi pekerja yang akan menggunakan cuti bersalin tersebut harus mengajukan permohonan terlebih dahulu dengan dilampiri Surat Keterangan Dokter / Bidan yang merawatnya, selambat-lambatnya 1 (satu) minggu sebelum cuti dimulai.
- 19.04 Pekerja wanita yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada perusahaan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, dengan tetap mendapatkan upah.

Pasal 20

IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH ATAU TANPA UPAH

- 20.01 Perusahaan memberikan ijin kepada pekerja dengan tetap mendapat upah untuk :
- | | |
|---|-----------------------|
| a) Pernikahan pekerja sendiri | : 3 (tiga) hari kerja |
| b) Pernikahan anak pekerja | : 2 (dua) hari kerja |
| c) Khitan/pembaptisan anak pekerja | : 2 (dua) hari kerja |
| d) Istri pekerja melahirkan/keguguran kandungan | : 2 (dua) hari kerja |
| e) Suami/istri, anak kandung, orang tua/mertua
pekerja meninggal dunia | : 2 (dua) hari kerja |
| f) Anggota keluarga dalam satu rumah | : 1 (satu) hari kerja |
- 20.02 Permohonan ijin harus diajukan kepada perusahaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelumnya, kecuali dalam hal mendesak dapat memberitahukan melalui telepon/

surat/orang lain kepada yang berwenang dan bukti-bukti pendukung dapat diserahkan kemudian pada saat mulai masuk bekerja kembali.

- 20.03 Ijin meninggalkan pekerjaan diatur oleh perusahaan apabila tidak sesuai dengan aturan yang ada maka pekerja dianggap mangkir dan upah tidak dibayar.
- 20.04 Dalam hal pemberian sumbangan kepada pekerja dan keluarga untuk hal :
- | | |
|---|--------------|
| a) Pernikahan pekerja/anak kandung pekerja sebesar | Rp 200.000,- |
| b) Mengkhitan/membaptiskan anak pekerja sebesar | Rp 200.000,- |
| c) Istri pekerja melahirkan sampai dengan anak ke 2 sebesar | Rp 150.000,- |

Pasal 21

TUNJANGAN UNTUK KELUARGA BAGI PEKERJA YANG DITAHAN

- 21.01 Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan Pengusaha, maka Pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| a) Untuk 1 (satu) orang tanggungan | : 25% x upah |
| b) Untuk 2 (dua) orang tanggungan | : 35% x upah |
| c) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan | : 45% x upah |
| d) Untuk 4 (empat) orang tanggungan | : 50% x upah |
- 21.02 Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 19.01 diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- 21.03 Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana atas pengaduan Pengusaha.
- 21.04 Dalam hal Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja yang bersangkutan.
- 21.05 Pengusaha wajib membayar kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 21.03 dan ayat 21.04 di atas, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pasal 22

KESELAMATAN KERJA DAN PERLENGKAPAN KERJA

- 22.01 Setiap pekerja wajib menjaga keselamatan kerja dengan memakai alat keselamatan kerja sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.

- 22.02 Apabila pekerja menemukan hal-hal yang dapat membahayakan terhadap keselamatan pekerja dan perusahaan harus segera melaporkan kepada Pengusaha melalui atasannya masing-masing.
- 22.03 Di luar waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap pekerja tidak diperbolehkan memakai/menggunakan alat-alat perlengkapan kerja milik perusahaan untuk keperluan pribadi.
- 22.04 Setiap pekerja wajib memelihara alat-alat perlengkapan kerja dengan baik dan teliti.
- 22.05 Jika tidak menggunakan alat-alat keselamatan kerja setelah ada peringatan dari perusahaan maka yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi berupa:
- a) Surat peringatan kedua / ketiga
 - b) Skorsing
 - c) PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
- 22.06 Kepada setiap pekerja diberikan pakaian seragam.
- 22.07 Setiap pekerja wajib memakai pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 22.08 Pengusaha berkewajiban menyediakan alat-alat keselamatan dan perlengkapan kerja.

Pasal 23

PROGRAM PENINGKATAN KETERAMPILAN

Dalam rangka program peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan sumber daya manusia, maka perusahaan sesuai kemampuan dan kebutuhan akan menanggung biaya program bagi tenaga kerja secara selektif.

Pasal 24

TATA TERTIB KERJA PERUSAHAAN DAN KEWAJIBAN KARYAWAN

- 24.01 Setiap pekerja wajib hadir sesuai ketentuan dan meninggalkan tempat kerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 24.02 Setiap pekerja wajib mengisi daftar hadir.
- 24.03 Setiap pekerja wajib melaksanakan tugas sesuai ketentuan.
- 24.04 Setiap pekerja wajib mematuhi petunjuk atasan.
- 24.05 Setiap pekerja wajib menjaga dan memelihara alat-alat kerja milik perusahaan.
- 24.06 Setiap pekerja wajib memegang teguh rahasia negara dan perusahaan serta jabatan.
- 24.07 Setiap pekerja wajib memegang teguh rahasia negara dan perusahaan apabila ada perubahan-perubahan atas status dirinya dan keluarganya.
- 24.08 Setiap pekerja wajib memelihara hubungan kerja yang harmonis antara sesama pekerja/pimpinan dan menjaga efisiensi.

Pasal 25

LARANGAN BAGI PEKERJA

- 25.01 Setiap pekerja dilarang membawa/menggunakan alat-alat milik perusahaan diluar perusahaan tanpa ijin dari pimpinan.
- 25.02 Setiap pekerja dilarang melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya, tanpa perintah / ijin pimpinan.
- 25.03 Setiap pekerja dilarang memperdagangkan barang-barang, menempelkan poster, minta sokongan/sumbangan dan lain-lain tanpa ijin pimpinan.
- 25.04 Setiap pekerja dilarang minum-minuman keras, mabuk di tempat kerja, membawa, menyimpan, menyalahgunakan obat-obatan terlarang / narkotika dan sejenis, melakukan segala jenis dan bentuk perjudian dan bertengkar atau berkelahi dengan sesama pekerja/pimpinan di dalam lingkungan perusahaan.
- 25.05 Setiap pekerja menerima tamu, menerima telpon, kecuali dalam keadaan darurat/ijin pimpinan.
- 25.06 Setiap pekerja dilarang mengajak, membujuk, merayu atau melakukan tindak asusila didalam lingkungan perusahaan baik kepada rekan pekerja / pimpinan terlebih-lebih kepada tamu-tamu perusahaan.
- 25.07 Setiap pekerja dilarang membawa senjata api/senjata tajam maupun senjata dalam bentuk apapun yang dapat membahayakan orang lain kedalam lingkungan perusahaan.

Pasal 26

PELANGGARAN YANG DAPAT MENAKIBATKAN P.H.K (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA)

Setiap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan, pelanggaran Hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia atau merugikan perusahaan dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 antara lain yang termasuk pelanggaran berat adalah sebagai berikut :

- 26.01 Pada saat perjanjian kerja dibuat/diadakan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan.
- 26.02 Mabuk, madat, memakai obat bius, narkotika atau obat terlarang lainnya ditempat/dilingkungan kerja.
- 26.03 Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja.
- 26.04 Melakukan tindak kejahatan misalnya : mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.
- 26.05 Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam Pengusaha atau teman pekerja beserta keluarganya.
- 26.06 Membujuk Pengusaha atau teman pekerja untuk melakukan sesuai dengan yang bertentangan dengan Hukum dan kesusilaan.

- 26.07 Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkannya dalam keadaan berbahaya barang-barang, asset atau kekayaan lainnya milik perusahaan.
- 26.08 Dengan sengaja atau ceroboh merusak, membiarkan Pengusaha atau teman pekerja beserta keluarganya dalam keadaan bahaya.
- 26.09 Membongkar/membocorkan/memberitahukan kepada pihak lain rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara.
- 26.10 Mencemarkan nama baik perusahaan, pengusaha atau teman pekerja beserta keluarganya yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- 26.11 Dengan sengaja atau ceroboh merusak lingkungan kerja dan inventaris milik perusahaan.

Pasal 27

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam usaha menegakkan disiplin kerja perusahaan dipandang perlu mengadakan tindakan :

- 27.01 Terhadap pelanggaran berat sebagaimana dimaksud dalam pasal 24.01 s/d 24.11 harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
 - a) Pekerja yang melakukan pelanggaran tertangkap tangan.
 - b) Ada pengakuan pekerja yang bersangkutan.
 - c) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Adapun pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan khususnya mengenai tindak pidana dapat dilakukan setelah ada penetapan putusan dari Pengadilan Negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau perbuatan tersebut diakui oleh pekerja dimana pekerja tersebut tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, namun disamping di berikan kompensasi sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, masih mendapatkan uang pisah yang besarnya paling sedikit dengan perhitungan sebagai berikut :

- | | |
|---|--------------|
| a. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun | 1 bulan upah |
| b. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun | 2 bulan upah |
| c. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun | 3 bulan upah |
| d. Masa kerja 24 tahun atau lebih | 4 bulan upah |
- 27.02 Penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pasal 27.01 di atas Semaksimal mungkin diupayakan penyelesaiannya secara musyawarah mufakat di Intern perusahaan (secara bipartit).
 - 27.03 Terhadap pelanggaran yang menurut Pimpinan Perusahaan sifatnya tidak mendesak dapat diberikan teguran atau peringatan secara lisan maupun secara tertulis.

Pasal 28

**PELANGGARAN YANG BERAKIBAT
DIBERIKAN SURAT PERINGATAN**

- 28.01 Kepada setiap pekerja yang melakukan pelanggaran Tata Tertib diberikan Surat Peringatan sesuai Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003.
- 28.02 Kepada pekerja yang melakukan pelanggaran Tata Tertib Perusahaan akan diberikan Surat Peringatan
- a) Surat Peringatan I.
 - b) Surat Peringatan II.
 - c) Surat Peringatan III.
- 28.03 Surat Peringatan tidak perlu diberikan menurut urutan-urutannya tetapi dapat dinilai dari besar kecilnya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja antara lain sebagai berikut. Pelanggaran yang dapat diberikan Surat Peringatan :
- a) Sering datang terlambat
 - b) Tidak mematuhi ketentuan-ketentuan keselamatan kerja, petunjuk atasan dan sebagainya.
 - c) Menolak perintah yang layak.
 - d) Melalaikan kewajiban secara serampangan.
 - e) Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana-mana.
- 28.04 Masing-masing Surat Peringatan mempunyai masa berlaku selama 6 (enam) bulan dan apabila dalam jangka waktu tersebut ternyata yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dan dilaksanakan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Pasal 29
MANGKIR**

- 29.01 Apabila pekerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima oleh perusahaan maka pekerja tersebut dianggap mangkir dan selama mangkir upahnya tidak dibayarkan (tidak berhak mendapat upah).
- 29.02 Apabila pekerja tidak menjalankan tugas sesuai keputusan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 29.02 Apabila pekerja mangkir selama 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang syah dan telah dipanggil 2 (dua) kali oleh Perusahaan secara patut dan tertulis akan tetapi tidak ada tanggapan, maka pekerja tersebut dianggap telah mengundurkan diri secara otomatis dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jo Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

29.03 Pengunduran diri pekerja akibat mangkir tersebut diatas selain mendapatkan / memperoleh uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya sesuai perhitungan sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|--|--------------|
| a) Masa kerja 5 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun | 1 bulan upah |
| b) Masa kerja 10 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun | 2 bulan upah |
| c) Masa kerja 15 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun | 3 bulan upah |
| d) Masa kerja 20 tahun | atau lebih | 4 bulan upah |

Pasal 30 SKORSING

30.01 Skorsing dapat dikenakan kepada setiap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan.

30.02 Jangka waktu skorsing paling lama 1 (satu) bulan kecuali menunggu penyelesaian di tingkat Mediator/Konsiliator/Arbiter/Penyelesaian Hubungan Industrial.

30.03 Skorsing dapat diperpanjang sampai dengan 6 (enam) bulan.

30.04 Selama skorsing upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima wajib dibayar oleh pengusaha.

Pasal 31 HUBUNGAN KERJA PUTUS KARENA MENGUNDURKAN DIRI

31.01 Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan Surat Peringatan Ketiga atau berakhir dapat diberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

31.02 Bagi pekerja yang mengundurkan diri akan dilaksanakan sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

31.03 Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan uang pisah yang besarnya diatur sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|--|--------------|
| a) Masa kerja 4 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun | 1 bulan upah |
| b) Masa kerja 8 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun | 2 bulan upah |
| c) Masa kerja 12 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 16 tahun | 3 bulan upah |
| d) Masa kerja 16 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun | 4 bulan upah |
| e) Masa kerja 20 tahun | atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun | 5 bulan upah |

f) Masa kerja 24 tahun lebih

6 bulan upah

Pasal 32

PENYELESAIAN KELUH KESAH KARYAWAN

- 32.01 Keluh kesah dari pekerja atas keadaan hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan diselesaikan secara musyawarah mufakat secara berjenjang.
- 32.02 Apabila persoalan belum dapat diselesaikan secara intern (Bipartite), maka upaya penyelesaian diselesaikan sesuai perundang-undangan yang berlaku (UU No.2 Tahun 2004).

Pasal 33

PENUTUP

- 33.01 Hal-hal yang bertentangan dengan peraturan per-Undang-Undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia batal demi hukum.
- 33.02 Apabila ada hal-hal yang belum tercantum dalam Peraturan Perusahaan ini akan diatur kemudian.
- 33.03 Pemberian fasilitas yang biasa diberikan tetapi tidak dimuat dala Peraturan Perusahaan ini harus tetap diberikan sesuai kebiasaan yang berlaku.
- 33.04 Buku Peraturan Perusahaan ini harus diberitahukan/setidak-tidaknya diketahui oleh masing-masing karyawan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- 33.05 Peraturan Perusahaan ini mulai berlaku setelah mendapatkan pengesahan dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan berlaku 2 (dua) tahun.

Yogyakarta, Agustus 2010

Mengetahui :

CV. SUMBER BARU NIAGA

Pr. Didid Setyadi

Wakil Pekerja

Warsiyanto

Pimpinan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Curriculum vitae



Nama : Ahmad Fadhil
Tempat,tanggal lahir : Ngawi, 19 Juni 1995
Alamat Asal : Desa Tempuran RT 06 RW 02 Kecamatan Paron Kabupaten Ngawi
Domisili : Jalan Soga No. 2 RT 15 RW 04 Tahunan Umbulharjo Yogyakarta
Jurusan/Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah/ Fakultas Syariah dan Hukum
NIM : 14380005
No Telepon : 08983562955
E-mail : fadhil19ahmad@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

MI FSM Tempurejo	2002-2008
MTsN Ngawi	2008-2011
MAN Ngawi	2011-2014
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2014-2018

Pengalaman Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi	Tahun	Jabatan
Business Law Center	2016-2017	Wakil Ketua
Himpunan Mahasiswa Jurusan – Hukum Ekonomi Syariah	2016-2017	Anggota Divisi Intelektual
Business Law Centre	2017-2018	Ketua Umum

Pengalaman Pelatihan dan/atau Pendidikan Non Formal

Lembaga / Instansi	Tahun	Keterangan
Sharia Banking Training Center (SBTC) Yogyakarta	2015	Pelatihan Bank Syariah
Pendidikan Kader Masjid Syuhada (PKMS)	2016	Program kursus Bahasa Arab
Kresna English Language Institute	2016	Holiday English Program
PT. Srikandi Nusantara Jaya Consultant	2017	Contract Drafting

Pengalaman Bekerja

Nama Perusahaan	Tahun	Jabatan
CV.Sumber Baru Niaga (Sumber Baru Motor)	2017-sekarang	Assisten Supervisor Marketing