

**KONTRAK KERJA DI CV MITRA MULIA YOGYAKARTA
DITINJAU SECARA YURIDIS DAN NORMATIF**



SKRIPSI

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

OLEH:

KHAKIMUL AMIN

NIM. 12380092

PEMBIMBING:

ABDUL MUGHITS, S.Ag., M.Ag.

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

2019

**KONTRAK KERJA DI CV MITRA MULIA YOGYAKARTA
DITINJAU SECARA YURIDIS DAN NORMATIF**



SKRIPSI

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

OLEH:

KHAKIMUL AMIN

NIM. 12380092

PEMBIMBING:

ABDUL MUGHITS, S.Ag., M.Ag.

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

2019

ABSTRAK

Manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak akan bisa lepas dari ketergantungan terhadap orang lain, karena memang pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Dalam hal muamalah, Islam memberikan anjuran bahkan perintah untuk berbuat adil dan memenuhi janji (akad) kepada siapapun termasuk kepada nonmuslim sepanjang janji tersebut tidak melanggar ketentuan agama. Dalam sebuah perjanjian kerja seorang karyawan ingin diperlakukan adil oleh perusahaan termasuk didalamnya mengenai perjanjian kerja serta hak-haknya sebagai karyawan. CV Mitra Mulia Yogyakarta dalam pembuatan perjanjian kerja masih banyak penyimpangan, terutama masalah jam kerja yang melebihi ketentuan dari Undang-undang Ketenagakerjaan serta hak-hak karyawan yang belum terpenuhi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan/field research yakni penulis melakukan penghimpunan data di lapangan secara langsung di CV Mitra Mulia Yogyakarta dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan arsip-arsip maupun dokumen yang berkaitan dengan perusahaan. Penelitian ini bersifat deskriptik analitik yaitu dengan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan terkait dengan kontrak kerja yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana dalam isi perjanjian tersebut lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan dengan pihak buruh/pekerja. Yang kemudian dirumuskan, dianalisis dan di komparasikan dengan hukum Islam dan hukum positif yang berlaku di Indonesia. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah normatif yuridis yaitu pendekatan yang berangkat dari permasalahan-permasalahan yang ada kemudian ditinjau berdasarkan hukum positif yaitu Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang kemudian dikuatkan dengan hukum Islam yang berkaitan dengan penelitian ini.

Perjanjian kerja yang dilakukan CV Mitra Mulia Yogyakarta dengan pekerjanya sah berdasarkan KUHPerdara, karena telah memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian kerja. Akan tetapi dalam prakteknya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, terutama masalah jam kerja yang melebihi ketentuan dalam Undang-undang, serta terdapat hak-hak karyawan yang belum terpenuhi. Selain itu ditinjau dari hukum Islam kontrak kerja di CV Mitra Mulia sah karena syarat dan rukun perjanjian terpenuhi. Akan tetapi karena adanya perubahan peraturan mengenai jam kerja tanpa sepengetahuan karyawan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan karena tidak sesuai dengan kesepakatan awal, atau minimal membayar upah lembur yang menjadi hak karyawan sesuai dengan Undang-undang.

Kata kunci: Perjanjian kerja, Hukum Positif, Hukum Islam.

ABSTRACT

Humans in meeting their needs can not be separated from dependence on others, because basically humans are social creatures. In the case of muamalah, Islam gives advice and even orders to do justice and fulfill promises (contracts) to anyone, including non-Muslims as long as the promise does not violate religious provisions. In an employment agreement an employee wants to be treated fairly by the company including the work agreement and his rights as an employee. CV Mitra Mulia Yogyakarta in making work agreements are still many irregularities, especially the problem of working hours that exceed the provisions of the Manpower Act and the rights of employees who have not been fulfilled.

This research is a field research in which the writer collects data in the field directly at CV Mitra Mulia Yogyakarta by using data collection techniques in the form of interviews, observations and archives and documents relating to the company. This research is analytic descriptive by describing the phenomena in the company related to the employment contract in force in the company. Wherein the contents of the agreement are more beneficial to the company compared to the laborers / workers. Which is then formulated, analyzed and compared with Islamic law and positive law in force in Indonesia. The approach taken in this study is a juridical normative namely an approach that departs from existing problems and is then reviewed based on positive law, namely Law No. 13 of 2003 which was later strengthened by Islamic law related to this study.

The work agreement entered into by CV Mitra Mulia Yogyakarta and its workers is valid based on the Civil Code, because it has fulfilled the legal requirements for an employment agreement. However, in practice there are things that are contrary to the Manpower Act, especially the problem of working hours that exceed the provisions in the Act, and there are employee rights that have not been fulfilled. Also in terms of Islamic law the employment contract at CV Mitra Mulia is valid because the terms and conditions of agreement are fulfilled. However, due to changes in regulations regarding working hours without the knowledge of employees, the company must provide compensation to employees because it is not in accordance with the initial agreement, or at least pay overtime wages that are entitled to employees in accordance with the Law.

Keywords: employment agreement, positive law, Islamic law.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khakimul Amin
NIM : 12380092
Jurusan : Muamalat
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Kontrak Kerja di CV Mitra Mulia Yogyakarta Ditinjau Secara Yuridis dan Normatif”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan plagiasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk sebagai sumbernya dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 19 Muharram 1441 H
18 September 2019 M

Yang menyatakan,



Khakimul Amin
NIM.12380092

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Khakimul Amin

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Khakimul Amin
NIM : 12380092
Judul Skripsi : **"Kontrak Kerja di CV Mitra Mulia Yogyakarta Ditinjau Secara Yuridis dan Normatif"**

Sudah dapat diajukan kembali kepada jurusan Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 19 Muharram1441 H
18 September 2019 M

Pembimbing,



ABDUL MUGHITS, S.Ag., M.Ag.
NIP : 197609202005011002



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-569/Un.02/DS/PP.00.9/09/2019

Tugas Akhir dengan judul : KONTRAK KERJA DI CV MITRA MULIA YOGYAKARTA DITINJAU SECARA YURIDIS DAN NORMATIF

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHAKIMUL AMIN
Nomor Induk Mahasiswa : 12380092
Telah diujikan pada : Jumat, 20 September 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah 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

Saifuddin, SHI., MSI.
NIP. 19780715 200912 1 004

Penguji III

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

Yogyakarta, 20 September 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dekan



Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

MOTTO

Jadilah Orang Baik Tanpa Perlu Membuktikannya

Akeh durung mesti cukup

Sitik durung mesti kurang

Ojo mburu seneng tapi mburu ayem

Narimo ing pandum lan tansah eling bersyukur

Ketika kamu takut kehilangan sesuatu, sejatinya kamu sedang lupa. Bahwa tidak ada yang melekat pada dirimu saat ini, melainkan ia hanya sekedar titipan



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bapak Ibukku tercinta yang tak lelah dan tak henti-hentinya memberikan nasihat, dukungan, kasih sayang yang tiada tara, serta do'a dalam setiap langkahku untuk menggapai semua impian dan cita-citaku. Tanpa kalian aku bukanlah siapa-siapa.

Untuk adik-adiku kalian adalah penyemangatku.

Teruntuk simbah-simbahku dan seluruh keluargaku, terimakasih atas doa dan dukungan kalian.

Teruntuk segenap almamater

Jurusan Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan

Kalijaga Yogyakarta, sahabat, rekan, dan teman-teman seperjuangan semoga sukses dengan jalan kalian masing-masing dan Allah selalu meridhainya.

hanya untaian do'a yang dapat ku berikan
semoga Allah berkenan memberikan rahmat dan kasih sayangnya kepada kita semua.

AAMIIN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه
أجمعين أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله

Segala puji bagi Allah Swt. yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala karunia nikmat dan pengetahuan yang teramat besar. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad saw, pembawa kebenaran dan petunjuk, serta suri tauladan bagi umat manusia.

Puji syukur atas pertolongan Allah Swt. maka selesailah penyusunan skripsi dengan judul **“Kontrak Kerja di CV Mitra Mulia Yogyakarta Ditinjau Secara Yuridis dan Normatif”** yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada jenjang strata satu Jurusan Muamalat, Fakultas Syari’ah dan Hukum Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas izin Allah Swt. dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Agus Muhammad Najib, S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Saifuddin, SHI., MSI, Selaku Ketua jurusan yang penuh kesabaran memberikan arahan, nasehat, masukan, motivasi dan doa sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

5. Bapak Abdul Mughits, S.Ag.,M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Muamalat beserta Staff yang telah mendidik, mengajari dan membantu selama menjadi mahasiswa. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.
7. Orang Tuaku tercinta Bapak Supatmono dan Ibu Solikhatun yang telah memberikan segalanya untuk saya, yang tak bosan-bosannya menasihati, kasih sayang yang tak pernah terputus, doa, semangat, dan dukungan untuk segera menyelesaikan studi ini. Engkaulah tempatku pulang, dan engkaulah yang paling mengerti tentang anakmu ini.
8. Mbah Bahrodin dan seluruh keluarga besar saya yang tak henti-hentinya memberikan doa dan semangat.
9. Untuk adik-adiku Fatkhul Khakim dan Fahira Azkia Samkha, kalianlah penyemangatku, kebahagiaan kalian adalah kebahagiaanku juga.
10. Sahabat-sahabatku di dusun Pungangan satu kata buat kalian “Konyol”.
11. Seluruh teman-teman Muamalat angkatan 2012 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang memberikan begitu banyak warna, suda & duka selama ini.
12. Terima kasih buat teman-teman di CV Mitra Mulia Jombor kalian semua adalah orang-orang yang kuat dan saling menguatkan satu dengan yang lain. Semoga selalu kompak dan solid dalam menjalankan pekerjaan.

13. Terima kasih untuk Bapak Karsito Purnomo selaku kepala Depo CV Mitra Mulia Jombor yang telah membantu dan memperkenankan saya untuk melakukan penelitian ini.
14. Serta seluruh pihak yang telah berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Hanya doa yang bisa penyusun panjatkan semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik, diridhai segala amalnya dan menjadikan kita orang-orang yang beruntung disisi-Nya.

Yogyakarta, 18 Muharram 1441 H
17 September 2019 M

Penyusun,

Khakimul Amin
NIM. 12380092

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin yang digunakan 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**. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	Ṡ	es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka-ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet dengan titik di atas

ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ث	Syin	Sy	es-ye
ص	Ṣād	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ṭa'	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa'	Ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Ki
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Tanda Vokal	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

Contoh:

كتب → kataba

سئل → su'ila

2. Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fatkah dan ya	Ai	a - i

و	Fatkah dan wau	Au	a - u
---	----------------	----	-------

3. Vokal Panjang

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fatkah dan alif	Ā	a dengan garis di atas
يَ	Fatkah dan ya	Ā	a dengan garis di atas
يِ	Kasrah dan ya	Ī	i dengan garis di atas
وُ	Zammah dan ya	Ū	u dengan garis di atas

Contoh :



C. Ta' Marbutah

1. Transliterasi ta' marbuṭah hidup

Ta' marbuṭah yang hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah transliterasinya adalah "t".

2. Transliterasi ta' marbuṭah mati

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Contoh:

طلحة → *talḥah*

3. Jika ta' marbuḥah diikuti kata yang menggunakan kata sandang “al-”, dan bacaannya terpisah, maka ta' marbuḥah tersebut ditransliterasikan dengan “ha”/h.

Contoh:

روضة الأطفال → *rauḍah al-atfāl*

المدينة المنورة → *al-Madīnah al-Munawwarah*

D. Huruf Ganda (Syaddah atau Tasydid)

Transliterasi *syaddah* atau *tasydid* dilambangkan dengan huruf yang sama, baik ketika berada di awal atau di akhir kata.

Contoh:

نَزَّلَ → *nazzala*

الْبِرِّ → *al-birr*

E. Kata Sandang “ال”

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf yaitu “ال”. Namun dalam transliterasi ini, kata sandang dibedakan atas kata

sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “ال” diganti huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang tersebut.

Contoh:

الرَّجُلُ → *ar-rajul*

السَّيِّدَةُ → *as-sayyidah*

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya, bila diikuti oleh huruf Syamsiyah maupun huruf Qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

Contoh:

القَلَمُ → *al-qalam*

البَدِيعُ → *al-badī‘*

F. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شيء → *syai'un*
امرت → *umirtu*
النوع → *an-nau'*

G. Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenai huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri, dan sebagainya seperti ketentuan-ketentuan dalam EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak ditulis dengan huruf kapital, kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

Contoh:

وما محمد إلا رسول → *Wamā Muḥammadun illā rasūl*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoretik.....	13
F. Metode Penelitian	18
G. Sistematika Pembahasan	20

**BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA
DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A. Hubungan Kerja	22
B. Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	28
C. Macam-Macam <i>Ijārah</i>	29
D. Rukun dan Syarat Perjanjian Kerja.....	31
1. Syarat Perjanjian Kerja	31
2. Rukun <i>Ijārah</i>	32
3. Syarat-Syarat <i>Ijārah</i>	35
E. Asas-Asas Hukum Perjanjian (Kontrak)	37
F. Isi Perjanjian Kerja	43
G. Hak dan Kewajiban Para Pihak	44
1. Kewajiban-Kewajiban Dari Pihak Pekerja	45
2. Kewajiban-Kewajiban Dari Pihak Majikan	46
H. Upah	49
1. Aspek-Aspek Penetapan Tingkat Upah	51
2. Sistem dan Waktu Pembayaran.....	52
I. Waktu Kerja dan Lembur	53
J. Berakhirnya Perjanjian Kerja	57

BAB III: PELAKSANAAN KONTRAK KERJA DI CV MITRA

MULIA YOGYAKARTA

A. Gambaran Umum CV Mitra Mulia	61
1. Profil Perusahaan.....	61
2. Lokasi Perusahaan	63
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4. Jumlah Tenaga Kerja	63
B. Penerapan Kontrak Kerja di CV Mitra Mulia.....	64
1. Bentuk Kontrak Kerja.....	64
2. Identitas Para Pihak	65
3. Pasal Umum	65
4. Upah	65
5. Kewajiban Pekerja atau Buruh	67
6. Perlindungan Keselamatan Kerja	67
7. Cuti	69
8. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan	69
9. Jadwal Kerja	70
10. Tidak Masuk Kerja Dengan Upah.....	72
11. Pelanggaran Peraturan	72
12. Penutup	73

BAB IV: ANALISIS HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM

TERHADAP KONTRAK KERJA DI CV MITRA MULIA

YOGYAKARTA

A. Ditinjau Secara Yuridis	76
1. Bentuk Perjanjian Kerja	76
2. Jam Kerja	79
3. Hak dan Kewajiban	81
B. Ditinjau Secara Normatif	85
1. Akad <i>Ijārah</i>	85
2. Jam Kerja	90
3. Berakhirnya Perjanjian Kerja	94

BAB V: PENUTUP

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

DAFTAR PUSTAKA..... 99

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya lingkup kehidupan manusia di dunia ini bersandar pada dua macam hubungan yakni vertikal kepada Allah SWT dan horizontal, yaitu hubungan dengan sesama manusia dan alam sekitarnya. Hubungan vertikal dengan rabbnya terwujud di dalam pelaksanaan kegiatan amaliah ibadah. Namun inti dari penciptaan manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Di sisi lain manusia juga senantiasa berhubungan dengan manusia lainnya, dalam bentuk muamalah. Hubungan antar sesama manusia salah satu contoh adalah dalam bidang pekerjaan, dalam kehidupan sehari-hari seseorang membutuhkan yang namanya pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:¹

- a. Melaksanakan pekerjaan untuk dirinya sendiri, dan
- b. Melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana si pekerja mengharapkan upah dari orang lain yang bertindak sebagai pemberi kerja, dibawah perintah orang lain dan hasilnya pun untuk kepentingan orang lain bahwa dalam melakukan pekerjaan tersebut, hasil pekerjaan bukan untuk dirinya sendiri tetapi untuk orang lain.

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1992), hlm. 7.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya dibuat lisan ataupun dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.²

Secara yuridis pengertian perjanjian diatur dalam buku ketiga tentang perikatan. Definisi perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.³ Istilah perjanjian dalam hukum Islam sendiri disebut “akad”. Pengertian akad ialah hubungan antara ijab dan kabul dengan cara yang dibolehkan oleh syariat yang mempunyai pengaruh secara langsung. Artinya bahwa akad termasuk dalam kategori hubungan yang mempunyai nilai menurut pandangan syarak antara dua orang sebagai hasil dari kesepakatan antara keduanya yang kemudian dua keinginan dinamakan ijab dan kabul.⁴

² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja* (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 9.

³ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan* (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 94.

⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).

Akad memiliki tiga rukun yaitu:⁵

- a. Dua pihak atau lebih yang melakukan akad
- b. Obyek akad (Transaksi)
- c. Lafal (*Ṣīgah*) akad

Salah satu perusahaan air mineral dalam kemasan (AMDK) yang telah memiliki pasar luas dan merek yang dikenal masyarakat adalah Danone, dengan produk unggulan yang didistribusikan adalah Aqua. Aqua merupakan sebuah merek air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh PT. Aqua Golden Mississippi di Indonesia sejak tahun 1973. Perusahaan Aqua didirikan oleh Tirta Utomo, yang kemudian diwariskan kepada anaknya. Pada tahun 1998, daya saing Aqua yang mengalami penurunan menyebabkan penjualan saham perusahaan kepada Danone. Akuisisi tersebut dianggap sebagai langkah tepat karena sebelumnya telah dilakukan berbagai macam upaya untuk mempertahankan posisi Aqua di pasaran. Bahkan langkah tersebut berdampak pada peningkatan kualitas Aqua, yang mengantarkan merek ini menjadi produk air minum dalam kemasan terbesar di Indonesia. Pada tahun 2002, bertepatan dengan pergantian millenium, Aqua meluncurkan produk dengan label Danone Aqua.

Pemasaran produk Aqua yang dilakukan hingga ke seluruh negeri menyebabkan struktur jaringan distribusi yang kompleks, sehingga dibutuhkan saluran distribusi yang fokus menangani proses distribusi produk hingga sampai pada pengguna akhir. Danone telah memiliki beberapa saluran distribusi yang

⁵ Shalah ash-Shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, terjemahan Abu Umar Basyir (Jakarta: Darul Haq, 2008), hlm. 27-28.

tersebar di seluruh kota-kota di Indonesia untuk lebih menjangkau konsumen, satu di antaranya yaitu CV. Mitra Mulia.

CV Mitra Mulia didirikan pada tahun 2006 di Yogyakarta. CV Mitra Mulia merupakan distributor resmi yang mendistribusikan produk Danone yang terdiri dari air minuman dalam kemasan (AMDK) dengan merk Aqua, Vit, Mizone, dan Levite. CV Mitra Mulia mendistribusikan produk tersebut kepada Wholesaler, Star outlet dan Retailer. CV Mitra Mulia memiliki Lima cabang di Yogyakarta, yaitu Ring Road Timur, Jombor, Kalasan, Gamping, dan Sambongsari. Jam kerja setiap harinya mulai dari jam 07.00-16.30 WIB dan hari kerjanya dari senin sampai sabtu. CV Mitra Mulia telah memiliki transportasi ekspedisi berupa mobil Box dan Truck untuk membawa produk kepada konsumen (Wholesaler, Star Outlet, Retailer). Khusus untuk Star Outlet jadwal pengiriman produk fleksibel. Produk yang paling banyak didistribusikan adalah AMDK dengan merek Aqua dalam kemasan gallon. Perusahaan ini telah memiliki lebih dari 30 cabang di Berbagai kota dengan pembagian 2 Region di Jawa Tengah maupun Yogyakarta, perusahaan ini bisa dibilang sudah berkembang pesat dengan omset milyaran perbulan. Dalam hal ini CV.Mitra Mulia sebagai pihak distributor dibawah naungan langsung PT Tirta Investama sebagai Principal atau pemegang utama produk Aqua harus tunduk terhadap aturan-aturan yang dibuat oleh PT Tirta Investama.

Di sisi lain CV Mitra Mulia juga mempunyai aturan sendiri sebagai contoh dalam perekrutan karyawan hubungan kerja yang dipakai adalah perjanjian kontrak waktu tertentu atau biasa disebut PKWT. Walaupun menggunakan perjanjian yang bersifat sementara atau waktu tertentu. Banyak karyawan yang bekerja melebihi

dari batas yang ditentukan dalam isi perjanjian tergantung kesanggupan dari pihak karyawan itu sendiri, atau adanya pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan. Padahal dari pihak perusahaan tidak memberikan perpanjangan kontrak. Didalam Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan disebutkan "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Disamping itu CV Mitra Mulia juga mensyaratkan adanya masa percobaan untuk karyawan baru selama 3 bulan, hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 58 Angka 1 UU Ketenagakerjaan yang didalamnya disebutkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Apabila pihak perusahaan tetap mensyaratkan karyawan/buruh untuk melakukan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum (Pasal 58 Angka 2).

Untuk masalah jam kerja sendiri CV Mitra Mulia dimulai dari jam 07.00-16.30 atau dengan kata lain dalam satu hari memberlakukan karyawan untuk bekerja selama sembilan jam lebih tiga puluh menit, termasuk jam istirahat selama 30 (tiga puluh) menit. Sedangkan untuk hari kerja dari Senin sampai Sabtu. Jika dilihat kembali berdasarkan UU tentang Ketenagakerjaan, perusahaan telah menyalahi aturan yang dibuat oleh pemerintah. Dimana Pasal 77 ayat 1 disebutkan "Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja." Hal tersebut diterangkan dalam Pasal 2 yang berisi, "waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

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

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sedangkan dalam Pasal 78 ayat (1) disebutkan “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/atau buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu

Kemudian dalam Pasal 78 ayat 2 (dua) disebutkan “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 (satu) wajib membayar upah kerja lembur. Padahal pada kenyataannya CV Mitra Mulia tidak memberikan upah lembur sebagaimana yang disebutkan dalam pasal tersebut. Jika dihitung-hitung dalam 1 (satu) minggu jam kerja di CV Mitra Mulia adalah 63 jam tanpa adanya uang lembur. Hal tersebut sangat bertentangan dengan Pasal 78 ayat 2 (dua) dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang perjanjian waktu tertentu yang dibuat oleh CV Mitra Mulia Yogyakarta kepada para pekerja/buruh di perusahaan tersebut, yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul “ Kontrak Kerja Di CV Mitra Mulia Yogyakarta Ditinjau Secara Yuridis dan Normatif”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik perjanjian kerja waktu tertentu di CV Mitra Mulia Yogyakarta sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perspektif hukum perjanjian Islam tentang perjanjian kerja waktu tertentu di CV Mitra Mulia Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Mengetahui praktik perjanjian kerja waktu tertentu di CV Mitra Mulia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Mengetahui perspektif hukum perjanjian Islam tentang perjanjian kerja waktu tertentu di CV Mitra Mulia.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat teoritis, diharapkan penelitian ini berguna dan bermanfaat bagi bidang keilmuan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
 - b. Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan kepada penulis dan pembaca serta para pengusaha-pengusaha baru terkait PKWT

agar meminimalisir ketimpangan terhadap kerja sama antara pengusaha dan pekerja/buruh.

D. Telaah Pustaka

Penelitian ini berisi tentang uraian sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya baik berupa skripsi, tesis, maupun disertasi oleh peneliti terdahulu dan hasil campur tangan pemikiran penulis, yang keduanya saling berkaitan. Dan beberapa buku yang mendukung dalam menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini dalam bentuk skripsi. Berikut pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang penulis buat:

Penelitian dengan judul “Sistem Pengupahan Berbasis Kinerja di PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif”, yang ditulis oleh Budi Priyatno. Persoalan yang diangkat dalam skripsi ini adalah mengenai sistem pengupahan yang sesuai dengan prinsip keadilan dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah PT Arlinda Putra sudah sesuai dengan prinsip keadilan. Di mana selain mendapatkan upah atas kinerja, pekerja juga akan mendapatkan bagi hasil sebesar 6 % dari hasil penjualan kotor yang dilakukan pekerja setiap harinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap jumlah upah yang diterima oleh para pekerja.⁶

Penelitian yang ditulis oleh, Hardika Sholeh Hafid, yang berjudul “Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi

⁶ Budi Priyanto, “Sistem Pengupahan Berbasis Kinerja di PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Tekstil Industri”. Dari penelitian ini dijelaskan bahwa perusahaan dalam membuat peraturan-peraturan perusahaan dianggap oleh pekerja sebagai sebuah peraturan yang tidak memihak kepada hak pekerja. Sehingga pekerja tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja secara maksimal. Kemudian banyak pekerja yang telah bekerja selama 3 tahun lebih, namun masih berstatus kontrak. Persoalan tersebut disebabkan karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak oleh perusahaan, dengan kata lain dibuat secara baku oleh perusahaan, sehingga pekerja tidak dapat menentukan sendiri isi dari perjanjian kerja tersebut.⁷

Penelitian dengan judul “Perjanjian Kerja Guru Kontrak di Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso Jawa Timur dalam Perspektif Hukum Islam”, yang ditulis oleh Dedy Efendy. Penelitian ini khusus meneliti tentang gaji yang diterima oleh Guru-guru kontrak di Kecamatan Prajekan. Dengan menggunakan metode pendekatan normatif, yaitu menggunakan norma-norma hukum Islam dalam menganalisis objek penelitian. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analisis.⁸

⁷ Hardika Sholeh Hafid, “Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

⁸ Dedy Efendy, “Perjanjian Kerja Guru Kontrak di Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso Jawa Timur dalam Perspektif Hukum Islam”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Penelitian dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Sarana Mulia Karya Klaten”⁹, yang ditulis oleh Joko Teo Briliyanto. Persoalan yang diangkat dalam skripsi ini adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dilakukan secara lisan dengan kata lain tidak tertulis, padahal salah satu syarat perjanjian kerja waktu tertentu adalah harus secara tertulis berdasar Pasal 57 ayat (1). Skripsi ini merupakan hasil penelitian lapangan/*field research* yang menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan mendokumentasi dokumen serta literature terkait. Sifat dari penelitian untuk skripsi ini adalah deskriptif analiti, yaitu penelitian yang dimulai dari deskripsi/menggambarkan data lapangan yang selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan normatif, yaitu mengacu pada hukum Islam yang ada.

Kemudian penelitian yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”¹⁰, yang ditulis oleh Fithriyyati Choliliyya. Skripsi ini membahas persoalan tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ada di PT. Pesona Cipta yang didalamnya terdapat beberapa pelanggaran serta beberapa asas yang belum terakomodir, baik menurut hukum Islam maupun hukum positif di Indonesia. Skripsi ini merupakan hasil penelitian lapangan/*field research*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara dan pengumpulan

⁹ Joko Teo Briliyanto, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Waktu Tertentu di CV. Sarana Mulia Karya Klaten”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

¹⁰ Fithriyyati Choliliyya, “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

beberapa dokumen. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *normatif-yuridis* yaitu mengacu pada norma hukum Islam dan Hukum positif di Indonesia, dengan menggunakan metode *deskriptif-analisis*, yaitu terlebih dahulu menggambarkan fakta-fakta yang terjadi untuk selanjutnya dianalisis dengan mengacu pada norma hukum Islam.

Selanjutnya penelitian dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”¹¹, skripsi ini ditulis oleh Hidayat Matien Nur Wachid. Di dalam skripsi ini membahas tentang persoalan bentuk kontrak yang ada di Warung Sambel Cobek Nyah Ti, yang didalamnya terdapat asas-asas yang belum terpenuhi jika dilihat dari segi asas Hukum Islam. Di antaranya adalah asas keseimbangan, asas kemaslahatan, asas amanah, dan asas janji itu mengikat. Persoalan lain adalah kontrak kerja yang dilakukan secara lisan tidak dengan tertulis, hal inilah yang menyebabkan lemahnya perjanjian kerja di Warung Sambel Cobek Nyah Ti lemah. Skripsi ini menggunakan metode penelitian lapangan/*field research* yaitu dengan terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dari pihak-pihak yang terkait. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan dengan pendekatan *normatif* yaitu penulis menganalisis masalah dengan perspektif norma hukum Islam.

¹¹ Hidayat Matien Nur Wachid, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”, *skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Kemudian penelitian Muhammad Jaduk Chusna dengan judul “Analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”¹². Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT sudah sesuai dengan KUH Perdata, akan tetapi jika dilihat dari sudut pandang UU ketenagakerjaan, salah satu isi dari PKWT tersebut tidak sesuai dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e dan Pasal 154 huruf b UU ketenagakerjaan. Dimana pengusaha dilarang untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan hamil, meskipun perusahaan menampik tidak memutuskan hubungan kerja, namun di dalamnya terdapat indikasi perusahaan mendesak pekerja untuk mengundurkan diri dengan alasan pekerja hamil tidak dibenarkan di dalam UU ketenagakerjaan. Meskipun PKWT tersebut sah menurut KUH Perdata dan UU ketenagakerjaan namun dapat dibatalkan. Skripsi ini tergolong dalam penelitian lapangan/*field research*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data secara langsung dilapangan. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kepustakaan dan lapangan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *juridis-normatif*, dimana pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan PKWT yang ada di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.

Dari beberapa referensi di atas penelitian dari Muhammad Jaduk Chusna adalah skripsi yang paling mendekati dengan apa yang akan penulis teliti, jika dalam skripsi Muhammad Jaduk Chusna lebih kepada pelaksanaan PKWT di PT. Siprama

¹² Muhammad Jaduk Chusna, “Analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”, *skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017.

Cakrawala Yogyakarta apakah sesuai dengan UU ketenagakerjaan. Akan tetapi disini penulis akan lebih menekankan pada asas keadilan serta kesejahteraan terhadap pekerja/buruh.

E. Kerangka Teoritik

1. Perjanjian Kerja

Menurut Ahmad Basyir, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijārah* (perjanjian sewa) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu tidak untuk *musta'jir* lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajīr* (jamaknya "*ujārā*") dan pihak pemberi kerja (*musta'jir*).¹³

Salah satu landasan hukum perjanjian kerja di dalam Al-Qur'an terdapat dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

قالت إحداهما يَا بْتَ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ¹⁴

Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

¹³ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijārah, dan Syirkah* (Bandung: Al-Ma'arif, 1986), hlm. 31.

¹⁴ Al-Qaṣaṣ (28): 26.

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه¹⁵

Berdasarkan pada ketentuan Al-Qur'an dan hadits Nabi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada 4 unsur *esensialia* dari sebuah perjanjian kerja, yaitu:¹⁶

- a. Melakukan pekerjaan tertentu
- b. Dibawah perintah orang lain
- c. Dengan mendapatkan upah
- d. Dalam jangka waktu tertentu

Perjanjian kerja terdiri atas dua macam yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
 - 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.
2. Sewa Menyewa (*al-Ijārah*)

Istilah *ijārah* berasal dari kata *al-ajr* yang secara bahasa berarti imbalan. Dengan kata lain, *ijārah* merupakan jual beli manfaat untuk mendapatkan imbalan.

¹⁵ Muhammad bin Yazid Abu Abdullah al-Qazwiny, *Sunan Ibnu Mājah* (Beirūt: Dār al-Fikr, 2004), II: 20.

¹⁶ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 132.

Sedangkan secara terminology, istilah akad *ijārah* sama artinya dengan perjanjian sewa menyewa.

Menurut Pasal 404 KUH Perdata, pengertian sewa menyewa adalah: “*harga yang dibayarkan untuk menggunakan manfaat suatu barang.*” Dalam Pasal 1548 KUHPerdata mendefinisikan sewa menyewa sebagai suatu persetujuan, dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk memberikan kenikmatan suatu barang kepada pihak lain selama waktu tertentu, dengan pembayaran suatu harga yang disanggupi oleh pihak yang terakhir itu.

Dari definisi tersebut diketahui, bahwa akad *ijārah* merupakan bentuk pertukaran yang objeknya berupa manfaat dengan disertai imbalan tertentu. *Ijārah* apabila objeknya berupa benda disebut sewa menyewa, sedangkan jika objeknya berupa manfaat perbuatan disebut upah mengupah.

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷ Pihak yang ada dalam suatu perjanjian kerja adalah pihak pengusaha dan pihak pekerja. Ada beberapa pasal yang dijadikan sebagai landasan teori diantaranya:

Pasal 54

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

¹⁷ Lihat Pasal 1 angka 13 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Pasal 56

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

Pasal 58

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum.

Pasal 77

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 78

1. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

F. Metode penelitian

Dalam menyelesaikan skripsi ini agar mendapatkan data dan fakta yang ada penulis menggunakan beberapa langkah:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini merupakan penelitian lapangan/*field research* yakni peneliti melakukan penghimpunan data dilapangan secara langsung di CV Mitra Mulia Yogyakarta dengan mempergunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan arsip-arsip maupun dokumen yang berkaitan dengan perusahaan.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptik analitik yaitu dengan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan terkait dengan kontrak kerja yang berlaku di CV Mitra Mulia Yogyakarta. Dimana dalam isi perjanjian tersebut lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan dengan pihak buruh/pekerja. Yang kemudian dirumuskan, dianalisis dan di komparasikan dengan hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

3. Pendekatan masalah

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *normatif yuridis* yaitu pendekatan yang berangkat dari permasalahan-permasalahan yang ada kemudian ditinjau berdasarkan hukum ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang kemudian dikuatkan dengan hukum Islam yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Sumber data

a. Sumber data primer

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah surat perjanjian kontrak kerja di CV Mitra Mulia Yogyakarta yang telah di tandatangani oleh kedua pihak. Selain itu, UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta beberapa referensi hukum lain yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan langsung di lokasi penelitan yaitu CV Mitra Mulia Yogyakarta cabang Jombor. Selain itu, ada beberapa referensi lain sebagai sumber data sekunder yaitu seperti Internet, buku-buku, dokumen-dokumen perusahaan serta sumber data lain yang menunjang dan membantu data primer.

5. Analisis data

Data-data yang terkumpul kemudian dianalisa secara kualitatif mengacu pada teori Miles dan Huberman (1984) bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas. Analisis data ini terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu: *data reduction* (merangkum data yang berjumlah banyak), *data display* (penyajian data dalam bentuk uraian singkat), *conclusion/verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi).

Kemudian analisis data menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari kaidah atau pendapat yang bersifat umum menuju kaidah atau pendapat yang bersifat khusus. Dalam hal ini adalah ketentuan-ketentuan

umum yang ada dalam Al-Qur'an dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang kemudian dijadikan pedoman dalam menganalisis kontrak kerja di CV Mitra Mulia Yogyakarta.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang masing-masing bab terdapat sub bab yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lain, berikut sistematika penulisan skripsi ini:

Bab pertama, berisi tentang pendahuluan untuk menggambarkan secara keseluruhan serta menjadi dasar penulisan skripsi ini. Pendahuluan terdiri dari, *pertama* adalah latar belakang masalah yang berisis dasar-dasar penulisan skripsi. *Kedua* pokok masalah atau rumusan masalah sebagai penegasan yang terkandung dalam latar belakang masalah. *Ketiga* tujuan dan kegunaan penelitian, tujuan adalah keinginan yang akan dicapai dalam penyusunan skripsi ini, sedang kegunaan adalah manfaat yang akan diperoleh dari skripsi ini. *Keempat* telaah pustaka buku-buku serta literature yang menjadi dasar penyusunan skripsi ini. *Kelima* kerangka teoritik landasan, acuan dalam penyusunan skripsi. *Keenam* metode penelitian adalah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data, menganalisis serta kesimpulan. *Ketujuh* sistematika pembahasan struktur atau urutan-urutan penyusunan skripsi.

Bab kedua, berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan kontrak kerja yang di dalamnya berisi tentang sewa menyewa jasa atau dalam Islam disebut *ijārah* seperti pengertian *ijārah*, syarat-syarat, rukun *ijārah* serta hal-hal yang berkaitan

dengan *ijārah*. Selain itu juga berisi tentang UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terutama pasal-pasal yang menjadi pokok masalah penyusunan skripsi ini.

Bab ketiga, berisi tentang gambaran umum CV Mitra Mulia Yogyakarta agar memudahkan penulis dalam menyusun skripsi seperti halnya sejarah berdiri, visi dan misi, struktur organisasi, serta gambaran mengenai kontrak kerja yang diterapkan di CV Mitra Mulia Yogyakarta.

Bab keempat, berisi tentang analisis terhadap sewa menyewa jasa dalam islam (*ijārah al-‘amal*) dan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap kontrak kerja yang ada di CV Mitra Mulia Yogyakarta. Dengan adanya analisis ini diharapkan memberikan pemecahan masalah antara pengusaha dan pekerja/buruh terkait dengan kewajiban serta hak-hak karyawan, dimana di pihak karyawan/buruh yang selama ini merasa dirugikan.

Bab kelima, berisi tentang penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran-saran yang ditujukan untuk kemajuan perusahaan dan menambah wawasan bagi pembaca.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian penulis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontrak kerja yang dilakukan CV Mitra Mulia Yogyakarta dengan pekerjanya sah berdasarkan KUHPerduta, karena telah memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian kerja. Akan tetapi dalam praktiknya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama masalah jam kerja yang melebihi ketentuan dalam Undang-undang, serta terdapat hak dan kewajiban pekerja yang belum terpenuhi.
2. Perjanjian kerja di CV Mitra Mulia sah berdasarkan Hukum Islam karena telah memenuhi syarat dan rukun perjanjian syariah, akan tetapi perusahaan sering memutuskan peraturan baru secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari karyawan dan sering kali merugikan karyawan. Hal ini sangat bertentangan dengan asas amanah serta asas keadilan, karena sudah tidak sesuai dengan kesepakatan awal, maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan, atau minimal membayarkan upah lembur yang menjadi hak karyawan karena waktu kerja yang melebihi dari ketentuan Undang-undang.

B. SARAN

1. Dalam pembuatan peraturan baru, seharusnya perusahaan bermusyawarah dengan pekerja terlebih dahulu sebelum peraturan tersebut ditetapkan. Jangan karena merasa mempunyai kekuasaan maka perusahaan dapat dengan seenaknya sendiri merevisi pasal-pasal perjanjian kerja yang telah disepakati diawal perjanjian.
2. Untuk para pekerja baru sebelum penandatanganan kontrak kerja sebaiknya dibaca secara seksama isi dari surat perjanjian tersebut, agar kedepannya tidak merasa dirugikan karena ketidaktahuan isi dan peraturan yang berlaku di perusahaan, selain itu untuk menghindari eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan, karena pasal-pasal yang termuat dalam perjanjian tersebut berlaku bagi kedua belah pihak serta sifatnya mengikat.
3. Untuk Pemerintah terutama Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, untuk merevisi Undang-undang Ketenagakerjaan terutama terkait jangka waktu kontrak kerja untuk Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Karena dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak dimana hal tersebut sangat merugikan pekerja/buruh mengenai kepastian status para pekerja. Selain itu banyak perusahaan yang sifatnya berkelanjutan atau terus menerus (bukan pekerjaan yang bersifat musiman) dalam kontrak kerja menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 59 dan Kepmenakertrans No. KEP-233/Men/VI/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an/Ulum al-Qur'an/Tafsir

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Raja Publishing, 2011.

Al-Hadits/Ulum al-Hadits

Al-Bukhari, Muhammad Bin Isma'il, *Matn al-Bukhārī Masykūl bi Ḥāsyiyah as-Sindī*, Juz 2, Beirut: Dār Al-Fikr, t.t.

Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiny, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Dār al-Fikr, 2004, Jilid II.

Fikih/Ushul Fikih/Hukum

Asy-Syarakhsi, *al-Mabsūṭ*, Jilid XVI, Beirut: Dār Fikr, 1978.

Sābiq, as-Sayyid, *Fiqh Sunnah* Jilid III, Beirut: Dār Kitāb al-Arabi, 1971.

Ash-Shawi, Shalah, Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam (Terjemahan)*, Jakarta: Darul Haq, 2008.

Syafei, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2003.

- Djuwaini, Diyamuddin, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijārah, dan Syirkah*, Bandung: al-Ma'arif, 1986.
- Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: AMZAH, 2015.
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Bisri, Moh. Adib, *Tarjamah al-Farā'idul Bahiyyah, Risalah Qawaid Fiqh*, Kudus: Menara, 1977.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006.
- Qal'Ahji, Muhammad Rawwas, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.
- Ghazaly, Abdul Rahman, dkk., *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Priyanto, Budi, "Sistem Pengupahan Berbasis Kinerja di PT Arlinda Putra Cabang Yogyakarta dalam Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif", *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.
- Hafid, Hardika Sholeh, "Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri", *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.
- Efendy, Dedy, "Perjanjian Kerja Guru Kontrak di Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso Jawa Timur dalam Perspektif Hukum Islam", *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Briliyanto, Joko Teo, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Waktu Tertentu di CV. Sarana Mulia Karya Klaten”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari‘ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Choliliyya, Fithriyyati, “Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia terhadap Perjanjian Kerja di PT. Pesona Cipta Yogyakarta”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari‘ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Wachid, Hidayat Matien Nur, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Bentuk Kontrak Kerja dan Implementasinya di Warung Sambel Cobek Nyah Ti Yogyakarta”, *Skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari‘ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Djumadi, *Hukum Perburuhan (Perjanjian kerja)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1992.

Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.

Patrik, Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju, 1994.

Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

- Anshori, Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2004.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermedia, 1979.
- , *Aneka Perjanjian*, Cet. II, Bandung: Alumni Bandung, 1997.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja (edisi revisi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Djamil, Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Dewi, Gemala, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2005
- Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dilakukan Secara Terus-Menerus.
- Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004.
- Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, cet. ke-1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Khairandy, Ridwan, *Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan Bagian Pertama*, cet. ke-1, Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Hariri, Wawan Muhwan, *Hukum Perikatan: Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Budiono, Abdul R., *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011.

Soedjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, cet. ke-11, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008.

Kartasapoetra, Gunawi (dkk.), *Hukum Perburuhan Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, cet. ke-1, Bandung: Armico, 1983.

Asyhadie, Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Penyelesaian Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana, 2006.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Budiono, Abdul Ranchman, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media, 2009.

Lain-Lain

Chusna, Muhammad Jaduk, “Analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”, *skripsi*, tidak diterbitkan, Fakultas Syari‘ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017.

Syamsudin, Qirom, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta: Liberty, 1985.

Winarni, F. dan G Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.

Internet

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>



TERJEMAHAN AL-QUR'AN, HADITS DAN

ISTILAH ASING

Hal.	Nomor Footnote	Ayat Al-Qur'an dan Hadits	Terjemahan Ayat
13	14	QS. Al-Qaṣaṣ (28) : 26	Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”
14	15	Hadits diriwayatkan oleh Ibnu Majah	Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatya kering
28	15	QS. At-Talāq (65):6	Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.
28	16	QS. Al-Qaṣaṣ (28) : 26	Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”
29	18	Hadits diriwayatkan oleh Al-Bukhari	Dari Ibnu Abbas r.a dia berkata bahwa Nabi Saw pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya
35	31	QS. An-Nisā' (4) : 29	Janganlah kamu saling memakan harta sesamamubdengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.
41	41	QS. Al-Isra' Ayat 34	Penuhiah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya.
43	43	QS. Al-Māidah Ayat 8	Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu

			kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
43	44	QS. Al-Baqarah Ayat 286	Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
93	18	QS. Shād Ayat 24	"Sesungguhnya dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. Dan sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan amat sedikitlah mereka ini". Dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat.
94	19	QS. Al-Māidah Ayat 1	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

PEDOMAN WAWANCARA

Perusahaan

1. Bagaimana gambaran umum tentang perusahaan CV Mitra Mulia Yogyakarta?
2. Ada berapa banyak karyawan di perusahaan cabang jombor?
3. Untuk karyawan sendiri rata-rata jenjang pendidikan terakhirnya apa ?
4. Ada berapa macam pekerjaan karyawan dan bagaimana tugasnya ?
5. Bentuk perjanjian seperti apa, apakah PKWT atau PKWTT
6. Bagaimana sistem kerja di perusahaan ?
7. Jam kerja di perusahaan?
8. Hak dan kewajiban karyawan ?
9. Jangka waktu perjanjian kerja ?
10. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan CV Mitra Mulia ?
11. Kapan pembayaran upah dilaksanakan ?
12. Apakah ada imbalan selain upah? Jika ada dalam bentuk apa ?
13. Kalau ada lembur, apakah ada upah tambahan?

Pekerja atau buruh

1. Apakah pendidikan terakhir anda ?
2. Kenapa memilih bekerja diperusahaan ini ?
3. Dari mana ada mendapatkan info pekerjaan ini ?
4. Jabatan apa yang diampu di perusahaan ?

5. Bagaimana tanggapan anda dengan sistem kerja di perusahaan ?
6. Bagaimana dengan waktu kerja yang melebihi undang-undang ketenagakerjaan ?
7. Apakah hak dan kewajiban terpenuhi ?
8. Bagaimana dengan peraturan perusahaan yang kurang memihak terhadap karyawan ?
9. Apakah ada upah selain dari gaji pokok ?
10. Bagaimana tanggapan anda jika bekerja melebihi ketentuan undang-undang tanpa upah lembu ?





Kondisi Kantor CV Mitra Mulia Cabang Jombor



Wawancara dengan Admin Gudang



Briefing pagi sebelum kunjungan ke outlet-outlet pelanggan



Proses muatan Aqua gallon di gudang



Proses muatan Aqua Karton di gudang



PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
No. : 00135/ MM-(JBR)/ HRD/VII/2019

Pada hari ini, tanggal 4 Juli 2019 telah dibuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara :

- 1- Nama : ██████████
Jabatan : HRGA Manager
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama CV. Mitra Mulia, sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi, berkedudukan hukum di Jalan Ring Road Timur, Ds. Jaranan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Suryanto, SH, M.Kn. , tanggal 28 Agustus 2007, Nomor 23., Selanjutnya disebut dengan PIHAK PERTAMA;
- 2- Nama : ██████████
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Tempat dan Tanggal Lahir : SLEMAN, 2 October 1993
Alamat : ██████████
No KTP : ██████████
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, Selanjutnya disebut dengan PIHAK KEDUA;

Kedua belah pihak sepakat mengadakan ikatan kerja dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

PASAL-1
U M U M

- 1- *PIHAK PERTAMA* setuju memperkerjakan *PIHAK KEDUA* dan *PIHAK KEDUA* setuju bekerja untuk kepentingan *PIHAK PERTAMA* dan ditempatkan di wilayah kerja milik *PIHAK PERTAMA*, dengan tugas dan jabatan yang ditetapkan oleh *PIHAK PERTAMA* sebagai DRIVER .
- 2- *PIHAK KEDUA* diterima dengan status **Pekerja Waktu Tertentu**, dengan lokasi penerimaan di JOMBOR .
- 3- Jangka Kontrak Kerja Waktu Tertentu ini dimulai tanggal 4 Juli 2019 sampai dengan 3 Juli 2021 atau sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja antara *Perusahaan* dengan Perusahaan Pemberi Kerja (principle), dengan kemungkinan perpanjangan apabila dimungkinkan dan atas persetujuan kedua belah pihak.
- 4- *PIHAK KEDUA* harus bersedia ditempatkan di wilayah kerja CV Mitra Mulia manapun dan bersedia sewaktu-waktu dipindahkan ke wilayah lain dengan upah disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.
- 5- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini beserta lampiran-lampirannya merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan.

PASAL-2
UPAH

- 1- *PIHAK PERTAMA* memberi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan *PIHAK KEDUA* berupa upah sesuai ketetapan Perusahaan, sebesar Rp. 1701000. (SATU JUTA TUJUH RATUS SATU RIBU RUPIAH) yang dibayarkan setiap bulannya, melalui rekening bank *PIHAK KEDUA*;
- 2- *PIHAK KEDUA* selain gaji pokok tersebut akan diberikan tunjangan-tunjangan yang sifatnya variabel dan besarnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan manajemen.
- 3- Upah tersebut diatas akan dilakukan pemotongan untuk beberapa kepentingan, termasuk didalamnya pemotongan untuk ketidakhadiran Pihak Kedua, yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 4- *PIHAK PERTAMA* memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku.
- 5- *PIHAK PERTAMA* memberikan fasilitas dan atau tunjangan lain sesuai dengan ketetapan yang berlaku.

PASAL-3
KEWAJIBAN UMUM

PIHAK KEDUA dengan segala kemampuannya wajib akan :

- 1- Menjalankan tugas yang dipercayakan oleh *PIHAK PERTAMA* sesuai dengan tanggung jawab jabatannya.
- 2- Meningkatkan kemampuan/kecakapan kerjanya serta senantiasa melindungi kepentingan dan menjaga nama baik *PIHAK PERTAMA*.

- 3- Mentaati semua peraturan yang berlaku di *perusahaan* dan wilayah pekerjaan dan mematuhi semua perintah / instruksi yang diberikan atasannya.
- 4- Selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan/diberikan, termasuk kerja lembur apabila diminta dan akan tetap tinggal di tempat kerjanya sampai selesai tugasnya atau sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah disepakati bersama.
- 5- Berusaha untuk tidak menerima tamu pribadi selama jam kerja di wilayah kerja
- 6- Selalu memberitahukan/melaporkan kepada *perusahaan* setiap terjadi perubahan alamat rumah, status sipil, ahli waris, kualifikasi pendidikan dan perubahan/perpanjangan kartu indentitas diri
- 7- Tidak diperkenankan untuk bekerja pada perusahaan lain dengan cara dan maksud apapun tanpa ijin tertulis dari *PIHAK PERTAMA* selama jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini berlangsung.

PASAL-4 KEWAJIBAN KESELAMATAN KERJA

- 1- *PIHAK PERTAMA* dengan segala kemampuannya akan :
 - a. Selalu menghimbau *PIHAK KEDUA* untuk segera melaporkan kepada *PIHAK PERTAMA* setiap ada kejadian yang dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan dirinya atau orang lain maupun kepada lingkungan dan kerusakan pada fasilitas kerja.
 - b. Mengikutsertakan *PIHAK KEDUA* pada pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang dianggap perlu, baik yang diselenggarakan oleh Pihak Pertama sendiri maupun pihak lain.
- 2- *PIHAK KEDUA* dengan penuh rasa tanggungjawab, berkewajiban akan :
 - a. Selalu memelihara dan melakukan perawatan secara benar terhadap alat dan fasilitas kerja beserta dengan perlengkapannya yang dipercayakan kepadanya. Seperti contoh untuk Pengemudi, Pemeliharaan dan perawatan yang dimaksud meliputi, antara lain :
 - i. Pemeriksaan harian : air radiator, minyak rem, air accu, oli mesin dan lampu serta air wiper, fan belt, tekanan angin ban.
 - ii. Pemeriksaan mingguan dan rutin bulanan. Bila dalam pemeriksaan, ada bagian - bagian yang perlu mendapatkan perbaikan segera melapor ke Bagian Operational dan Pimpinan Langsung, agar dapat diatur dijadwalkan segera untuk mendapatkan perbaikan.
 - b. Kehilangan dan atau kerusakan alat kerja dan atau perlengkapan yang dipercayakan akibat kesalahan pemakaian akan menjadi tanggung jawab *PIHAK KEDUA* yang bersangkutan.
 - c. Selalu menggunakan pakaian kerja dan atau pakaian keselamatan kerja yang diberikan oleh Perusahaan, di wilayah kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.
 - d. Melaporkan segala bentuk pelanggaran terhadap keselamatan kerja oleh rekan sekerja kepada *PIHAK PERTAMA*.
 - e. Untuk Pengemudi, bertanggung jawab atas biaya Own Risk Asuransi, dan lain-lain yang timbul akibat adanya kecelakaan/kehilangan kendaraan, yang dikarenakan kelalaian/kesalahannya.
 - f. Untuk Pengemudi, dengan alasan dan kondisi apapun, berkewajiban untuk menyimpan kendaraan di Pool dan atau tempat yang telah ditentukan oleh Pihak Pertama. Pelanggaran terhadap hal ini akan dikenakan sanksi sebagai pelanggaran Peraturan yang dapat berakibat kepada pemutusan Perjanjian Kerja Waktu tertentu sampai kepada ganti rugi biaya bilamana terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

PASAL-5 CUTI

Setelah menjalani masa kerja selama 12 (dua belas) bulan secara tidak terputus, *PIHAK KEDUA* berhak untuk mendapatkan cuti selama 12 (dua belas) hari, yang penggunaannya harus melalui prosedur yang telah ditetapkan.

PASAL-6 BPJS KETENAGAKERJAAN & BPJS KESEHATAN

- 1- *PIHAK PERTAMA* mengikutsertakan *PIHAK KEDUA* ke dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu BPJS Ketenagakerjaan & BPJS Kesehatan.
- 2- *PIHAK PERTAMA* akan melakukan pemotongan upah *PIHAK KEDUA* untuk keperluan pembayaran iuran BPJS yang menjadi kewajiban *PIHAK KEDUA* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3- Untuk keikutsertaan program pemeliharaan kesehatan pada BPJS Kesehatan, anggota keluarga *PIHAK KEDUA* yang ditanggung adalah suami/istri dan atau maksimal 3 (tiga) orang anak dan belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun, belum berkeluarga dan masih menjadi tanggungan orang tua.

PASAL-7
JADWAL KERJA

- 1- Hari dan jam kerja *PIHAK KEDUA* mengikuti Peraturan yang berlaku, dengan ketentuan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh *PIHAK PERTAMA*.
- 2- *PIHAK KEDUA* diwajibkan untuk taat kepada jadwal kerja yang telah ditetapkan sedemikian rupa, sehingga suasana dan kondisi kerja dapat terpenuhi dengan baik.
- 3- Pelanggaran terhadap jadwal kerja dapat berakibat diberlakukannya sanksi administrasi dan atau pemberlakuan tindakan indisipliner berupa peringatan tertulis dengan kemungkinan pemutusan hubungan kontrak kerja.

PASAL-8
TIDAK MASUK KERJA DENGAN UPAH

- 1- Pada dasarnya, *PIHAK PERTAMA* akan membayar upah *PIHAK KEDUA* untuk hari-hari *PIHAK KEDUA* bekerja.
- 2- *PIHAK PERTAMA* akan tetap melakukan pembayaran upah *PIHAK KEDUA* manakala *PIHAK KEDUA* tidak masuk kerja dimana dihitung sejak hari kejadian karena alasan-alasan sebagai berikut :
 - a. *PIHAK KEDUA* menikah : 3 (tiga) hari
 - b. Menikahkan anaknya : 2 (dua) hari
 - c. Mengkhiitanan / membaptis anaknya : 2 (dua) hari
 - d. Istri melahirkan/ keguguran kandungan : 2 (dua) hari
 - e. Suami/istri, orang tua/mertua/ anak/ menantu meninggal dunia : 2 (dua) hari
 - f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia : 1 (satu) hari
- 3- Setiap ketidakhadiran *PIHAK KEDUA* diluar ketentuan tersebut diatas, *PIHAK KEDUA* dianggap mangkir dan akan diberikan sanksi administrasi dan pemotongan upah, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PASAL-9
PELANGGARAN PERATURAN

- 1- *PIHAK PERTAMA* dengan alasan mendesak dan atas laporan dari pihak Konsumen atau pihak lain yang dapat dipertanggung-jawabkan akan menjatuhkan tindakan indisipliner berupa **Pemutusan Perjanjian Kerja**, apabila *PIHAK KEDUA* terbukti melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut :
 - a. Menolak penugasan yang diberikan kepadanya oleh / atau atas nama *PIHAK PERTAMA*.
 - b. Dengan sengaja atau karena lalai dalam melaksanakan tugas dan kebijakan keselamatan kerja, sehingga mengakibatkan *PIHAK KEDUA* atau rekan sekerja lainnya dalam keadaan bahaya atau dapat menimbulkan kerusakan terhadap fasilitas dan atau alat kerja beserta perlengkapannya dan atau barang milik *PIHAK PERTAMA* / Konsumen serta kerusakan pada lingkungan.
 - c. Tidak cakap dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan laporan dari pihak Konsumen walaupun telah diberi kesempatan untuk memperbaiki diri.
 - d. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan (Misal : absensi Harian guna mendapatkan kelebihan jam kerja/lembur; Laporan Perjalanan Palsu untuk mendapatkan biaya atau fasilitas dari perusahaan), atau membuat / merekayasa Laporan / Kronologis Kecelakaan palsu untuk menghindari tanggung jawabnya.
 - e. Judi dalam segala bentuknya, mabuk, madat, memakai obat bius atau narkoba di wilayah kerja *PIHAK PERTAMA* dan atau Konsumen.
 - f. Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan tindakan kejahatan atau keributan (misalnya perkelahian dll) lainnya dalam lingkungan kerja.
 - g. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam *PIHAK PERTAMA*, Keluarga *PIHAK PERTAMA* atau rekan sekerja.
 - h. Membujuk rekan sekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan Hukum dan Kesusilaan dalam lingkungan kerja.
 - i. Berperilaku yang dapat dikategorikan sebagai tindakan pelecehan seksual baik terhadap rekan kerja ataupun user (termasuk dan tidak terbatas kepada keluarga dan pribadi dalam keluarga user), baik secara gerakan phisik langsung ataupun melalui kata-kata atau gambar yang dapat dikategorikan porno.
 - j. Membongkar rahasia *PIHAK PERTAMA* atau data-data yang berhubungan dengan pekerjaannya yang seharusnya dirahasiakan.

- k. Mangkir selama 3 (tiga) hari kerja berturut - turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dimana dalam hal ini *PIHAK KEDUA* dinyatakan mengundurkan diri secara sepihak;
 - l. Mangkir selama lebih dari 3 (tiga) hari tidak berturut-turut dalam satu bulan, tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dimana dalam hal ini *PIHAK KEDUA* dinyatakan mengundurkan diri secara sepihak;
 - m. Menggunakan kendaraan fasilitas dan atau alat kerja untuk kepentingan pribadi, yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan perusahaan.
 - n. Perbuatan, sikap atau tindakan lainnya yang dianggap merugikan *PIHAK PERTAMA* serta Konsumen baik dari segi material maupun nama baik.
 - o. Membawa kendaraan pulang untuk kepentingan pribadi, baik seijin user maupun tidak, dan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan, semua biaya menjadi tanggungan pribadi.
 - p. *PIHAK KEDUA* dinilai tidak cakap dalam melaksanakan tugasnya, dan atau tidak memenuhi target yang ditetapkan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan berturut-turut.
 - q. *PIHAK KEDUA* tidak dikehendaki oleh pihak Konsumen karena sesuatu hal seperti yang disebutkan dalam pasal ini.
 - r. Kegiatan *PIHAK PERTAMA* tidak memungkinkan lagi untuk memperkerjakan *PIHAK KEDUA* yang disebabkan oleh hal-hal yang berada diluar kekuasaan *PIHAK PERTAMA* (*force majeure*).
- 2- Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat dari pelanggaran ayat 1 diatas, *PIHAK KEDUA* tidak berhak menerima pembayaran pesangon atau ganti rugi dalam bentuk apapun, kecuali pembayaran atas hak-hak yang belum diterima.
 - 3- Segala hal yang terjadi atas tindakan dan perbuatan *PIHAK KEDUA* setelah pemutusan hubungan kerja menjadi tanggungjawab *PIHAK KEDUA* sepenuhnya.

**PASAL-10
PENUTUP**

- 1- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini mulai berlaku sejak diterimanya *PIHAK KEDUA* oleh *PIHAK PERTAMA* sampai dengan waktu yang telah disebutkan dalam Pasal 1 atau sampai dengan berakhirnya perjanjian akibat hal-hal yang diatur dalam perjanjian ini dan atau oleh hukum.
- 2- *PIHAK KEDUA* dengan ini menyatakan sanggup melakukan kewajibannya sebagai *PIHAK KEDUA* dan menyatakan tidak ada janji-janji, syarat-syarat atau pengertian apapun dari pihak *PIHAK PERTAMA* selain dari yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini.
- 3- Semua perselisihan yang timbul atas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini akan diselesaikan secara musyawarah oleh kedua belah pihak. Apabila penyelesaian secara musyawarah tidak didapat, maka semua perselisihan akan diteruskan ke pihak yang berwenang, baik Departemen Tenaga Kerja setempat ataupun Pengadilan Negri.
- 4- Apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini berakhir, maka hubungan kerja antara *PIHAK KEDUA* dengan *PIHAK PERTAMA* putus demi Hukum, dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
- 5- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan atau paksaan apapun, dan setelah dibaca dan dimengerti, maka kedua belah pihak sepakat menanda tangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini diatas meterai yang cukup dan masing-masing pihak akan menyimpan satu arsip.
- 6- Lampiran dari perjanjian ini adalah bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

Kudus, 4 Juli 2019

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA


HRGA Manager



CURRICULUM VITE

Data Pribadi

Nama : Khakimul Amin
Tempat, Tanggal lahir : Magelang, 22 Juli 1993
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Pungangan, RT/RW 005/002, Desa Wadas, Kec. Kajoran, Kab. Magelang
Email : Joejuventiny@gmail.com



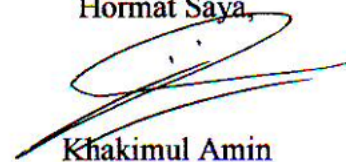
Latar Belakang Pendidikan

Formal:

1999 – 2005 : MI AL-IMAN WADAS
2005 – 2008 : MTS AN-NAWAWI 02 SALAMAN
2008 – 2011 : MAN 1 KOTA MAGELANG

Demikian *Curriculum Vite* ini saya buat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,



Khakimul Amin