

**ANALISIS AKAD *IJĀRAH* PADA PEMUTUSAN KONTRAK KERJA
KARYAWAN CV SAKINAH GROUP TANJUNG ATAP OGAN ILIR**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

LULU AYU PRATIWI

1930104177



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“ Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan ” (QS. Al-Insyirah : 94)

لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

“ Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita ” (QS. At-Taubah : 40)

Persembahan

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Edi Hendra dan Ibunda Siti Aisyah yang selalu memberikan doa dan motivasi dorongan materi dan moral dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara ku Lyra Dwi Ramadanti yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta doa.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian tentang Analisis akad *ijarah* dalam pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group di Desa Tanjung Atap Ogan Ilir. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan jenis data kualitatif. Sumber data diambil dari objek secara langsung di daerah penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah *deskriptif kualitatif* yaitu menganalisis, menggambarkan, menguraikan seluruh permasalahan yang ada dalam pokok masalah secara tegas dan jelas. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu 1). Bagaimana pertanggungjawaban CV Sakinah Group atas tindakan pemutusan kontrak kerja pengrajin aluminium di desa Tanjung Atap ? 2.) Bagaimana analisis akad *ijarah* pada pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group di desa Tanjung Atap ?. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan 1) Pertanggungjawaban CV Sakinah grup dalam bentuk pemutusan kontrak kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha karena alasan-alasan bahwa produksi di CV Sakinah group menurun sebagai akibat rendahnya permintaan pasar. karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya tidak berhak mendapatkan uang pesangon karena memang tidak ada kesepakatan dalam kontrak kerja. 2) Analisis akad *ijarah* terhadap pemutusan kontrak kerja di CV Sakinah Group didasarkan pada perjanjian sepihak dari pengusaha sehingga pemutusan kontrak kerja secara sepihak juga. Dengan demikian bahwa akad pemutusan kontrak kerja tidak dapat terpenuhi berdasarkan akad *ijarah*. Artinya dengan kata lain akad *ijarah* pada CV Sakinah grup tidak dapat mencapai kesempurnaan akad *ijarah*.

Kata Kunci : Akad Ijarah, Pemutusan kontrak kerja, Ganti rugi.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pola transliterasi dalam penulisan skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang berpedoman kepada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Kebudayaan RI No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

1. Konsonan:

Huruf	Nama	Penulisan	
		Huruf kapital	Huruf kecil
ا	Alif	Tidak dilambangkan	
ب	Ba	B	B
ت	Ta	T	T
ث	Tsa	Ts	ts
ج	Jim	J	j
ح	Ha	Ḥ	ḥ
خ	Kha	Kh	kh
د	Dal	D	d
ذ	Dzal	Dz	dz
ر	Ra	R	r
ز	Zai	Z	z
س	Sin	S	s
ش	Syin	Sy	sy
ص	Shad	Sh	sh

ض	Dhad	Dl	dl
ط	Tha	Th	th
ظ	Zha	Zh	zh
ع	‘Ain	‘	‘
غ	Ghain	Gh	gh
ف	Fa	F	f
ق	Qaf	Q	q
ك	Kaf	K	k
ل	Lam	L	l
م	Mim	M	m
ن	Nun	N	n
و	Waw	W	w
ه	Ha	H	h
ء	Hamzah	’	’
ي	Ya	Y	y

2. Vokal

Sebagaimana halnya vokal bahasa Indonesia, vokal bahasa Arab terdiri atas vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

a. **Vokal tunggal** dilambangkan dengan harakat. Contoh:

Tanda	Nama	Latin	Contoh
أ	<i>Faḥah</i>	A	مَنْ

اِ	<i>Kasrah</i>	I	مِنْ
اَ	<i>Dhammah</i>	U	رَفَعَ

b. **Vokal rangkap** dilambangkan dengan gabungan harakat dan huruf.

Contoh:

Tanda	Nama	Latin	contoh
ئِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	كَيْفَ
ئَوَّ	<i>Fathah dan waw</i>	Au	حَوْلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang dilambangkan dengan huruf dan simbol (tanda).

Contoh:

Tanda	Nama	Latin	Contoh	Ditulis
اَ				
مَا	<i>Fathah dan alif</i>	Ā/ā	مَاتَ	Māta/
مِي	<i>atau Fathah dan alif yang menggunakan huruf ya</i>		رَمِيَ	Ramā
يِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī/ī	قِيلَ	Qīla
مُو	<i>Dhammah dan waw</i>	Ū/ū	يَمُوتُ	Yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi Ta Marbutah dijelaskan sebagai berikut:

- Ta Marbutah hidup atau yang berharakat *fathah*, *kasrah* dan *dhammah* maka transliterasinya adalah huruf *t*;
- Ta Marbutah yang sukun (mati) maka transliterasinya adalah huruf *h*;

- c. Kata yang diakhiri Ta Marbutah diikuti oleh kata sandang *al* serta bacaan kedua kata tersebut terpisah, maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan *h*. Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	=	<i>Raudhaṭul athfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	=	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>
الْمَدْرَسَةُ الدِّينِيَّةُ	=	<i>Al-madrasah ad-dīniyah</i>

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid ditransliterasikan dengan menggandakan penulisan huruf yang bertanda syaddah tersebut. Misalnya:

رَبَّنَا	=	<i>Rabbanā</i>	نَزَّلَ	=	<i>Nazzala</i>
الْبِرُّ	=	<i>Al-birr</i>	الْحَجُّ	=	<i>Al-ḥajj</i>

6. Kata Sandang *al*

- a. Diikuti oleh huruf *as-Syamsiyah*, maka ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf [l] diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang mengikutinya. Contoh:

السَّيِّدُ	=	<i>As-Sayyidu</i>	التَّوَابُ	=	<i>At-Tawwābu</i>
الرَّجُلُ	=	<i>Ar-Rajulu</i>	الشَّمْسُ	=	<i>As-Syams</i>

- b. Diikuti oleh huruf *al-Qamariyah*, maka ditransliterasikan sesuai aturan-aturan bunyinya. Contoh:

الْجَلَالُ	=	<i>Al-Jalāl</i>	الْبَدِيعُ	=	<i>Al-badī'u</i>
الْكِتَابُ	=	<i>Al-Kitāb</i>	الْقَمَرُ	=	<i>Al-qamaru</i>

Catatan: kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-), baik diikuti huruf *as-Syamsiyah* maupun *al-Qamariyah*.

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya berupa alif. Contoh:

تَأْخُذُونَ	=	Ta 'khuzūna	أَمْرَتْ	=	Umirtu
الشُّهَدَاءُ	=	As-Syuhadā'	فَأْتِ بِهَا	=	Fa 'ti bihā

8. Penulisan Kata

Setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf* pada dasarnya ditulis terpisah. Akan tetapi, suatu kata yang didalamnya ada harakat atau huruf yang tidak dibaca (dihilangkan), maka transliterasi kata seperti itu dirangkaikan dengan kata setelahnya. Contoh:

Arab	Semestinya	Cara Transliterasi
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ	<i>Wa aufū al-kaila</i>	<i>Wa auful-kaila</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ	<i>Wa lillāhi 'alā al-nās</i>	<i>Wa lillāhi 'alannās</i>
يُدْرَسُ فِي الْمَدْرَسَةِ	<i>Yadrusu fī al-madrasah</i>	<i>Yadrusu fil-madrasah</i>

9. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital sebagaimana halnya yang berlaku dalam bahasa Indonesia (EYD), antara lain huruf kapital ditulis untuk huruf awal kalimat, awal nama dan awal nama tempat. Apabila awal nama atau tempat tersebut didahului kata sandang *al*, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama, bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

Kedudukan	Arab	Transliterasi
Awal kalimat	مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ	<i>Man 'arafa nafsahu</i>
Nama diri	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	<i>Wa mā <u>M</u>uhammadun illā rasūl</i>
Nama tempat	مِنَ الْمَدِينَةِ الْمُنَوَّرَةِ	<i>Minal-<u>M</u>adīnatil-Munawwarah</i>
Nama bulan	إِلَى شَهْرِ رَمَضَانَ	<i>Ilā syahri <u>R</u>amaḍāna</i>
Nama diri didahului <i>al</i>	ذَهَبَ الشَّافِعِيُّ	<i>Zahaba as-Syāfi'ī</i>
Nama tempat didahului <i>al</i>	رَجَعَ مِنَ الْمَكَّةِ	<i>Raja'a min al-<u>M</u>akkah</i>

10. Penulisan kata Allah

Huruf awal kata Allah menggunakan huruf kapital apabila kata tersebut berdiri sendiri. Apabila kata Allah berhubungan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf awalnya tidak menggunakan huruf kapital. Contoh:

وَاللَّهُ	=	<i>Wallāhu</i>	فِي اللَّهِ	=	<i>Fillāhi</i>
مِنَ اللَّهِ	=	<i>Minallāhi</i>	لِلَّهِ	=	<i>Lillāhi</i>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat Islam dari zaman kegelapan menuju zaman pendidikan dan teknologi yang dapat dirasakan hingga saat ini.

Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah “**Analisis Akad Ijarah Pada Tindakan Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap**”.

Dalam Penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan moril maupun materil, sehingga skripsi ini pun bisa terselesaikan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang penulis cintai, Ayahanda Edi Hendra dan Ibunda Siti Aisyah serta Adik saya Lyra Dwi Ramadanti yang telah memberikan Doa, nasehat, dukungan dan semangat kepada penulis
2. Ibu **Prof. Dr. Nyayu Khadijah., S.Ag, M.Si.**, selaku rektor UIN Raden Fatah Palembang beserta para Wakil Rektor dan karyawan yang telah banyak memberikan berbagai fasilitas selama kami kuliah.
3. Bapak **Dr. Muhamad Harun. M.Ag**, selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang beserta Wakil Dekan dan semua tenaga kependidikan dilingkungan

Fakultas yang telah banyak memberikan kemudahan administrasi dalam perkuliahan ini.

4. Ibu **Dra. Atika M.Hum.**, selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ibu **Fatroyah Ars Himsyah, M.H.I.**, selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak **Yazwardi M.Ag** selaku Pembimbing Utama dan Ibu **Ramiah Lubis S.H M.H.**, selaku Pembimbing Kedua, yang telah mencurahkan ilmu, pikiran, dan meluangkan waktu disela kesibukan beliau, serta penuh dengan kesabaran dalam membimbing proses penulisan skripsi ini. Semangat dan ketekunan keduanya membuat saya termotivasi untuk terus menulis dan belajar memperbaiki termasuk bagaimana menjawab hasil penelitian ini.
6. Bapak **Heri Junaidi MA.**, selaku Penasehat Akademik saya yang telah banyak membantu memberikan berbagai nasehat dan dukungan semangat layaknya orang tua di kampus UIN Raden Fatah Palembang.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan pengajar di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
8. Sepupu tersayang Hilda Dwi Anggraini, M. Ilham Pratama dan Dewi Febrianti yang telah memberikan dukungan dan doa serta motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Sahabat tersayang Desnila Rahmawati, Sapitri Widi Astuti, Desty Liyani, Waliyyu Friskasari dan Ambalan 2017 yang telah memberikan masukan, semangat, dukungan serta setia menemani di situasi apapun.
10. Sahabat seperjuanganku dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan Angela Widhiastuty dan Ria Wulandari serta teman teman seperjuangan dari Hukum Ekonomi Syariah 1 yang selalu memberikan dukungan dan semangat nya.

11. Serta semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu,
yang telah membantu terselesaikan nya skripsi ini

Akhirnya atas segala petunjuk, bimbingan dan dengan semangat
dari berbagai pihak, saya ucapkan terima kasih banyak, semoga
dapat menjadi amal ibadah disisi Allah SWT

Palembang, Juni 2023

Penulis

Lulu Ayu Pratiwi

DAFTAR ISI

MOTO DAN PERSEMBAHAN	i
ABSTRAK	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI	iii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
D. Penelitian Terdahulu	4
E. Metodologi Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II. KERANGKA TEORITIS	10
A. Akad Ijarah.....	10
1. Pengertian Ijarah.....	10
2. Dasar Hukum Ijarah.....	11
3. Rukun dan Syarat Ijarah	12
4. Macam-macam Ijarah	13
5. Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah.....	14
B. Perjanjian Kontrak Kerja.....	15
1. Pengertian Perjanjian Kerja	15
2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja	17

3. Isi Perjanjian Kerja	21
4. Jenis Perjanjian Kerja	22
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja	23
6. Pemutusan Kontrak Kerja.....	24
BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	27
A. Letak Geografis Desa Tanjung Atap	27
B. Bidang Pemerintahan Dan Kependudukan.....	28
C. Bidang Sosial dan Budaya.....	30
D. Bidang Pendapatan.....	32
E. Bidang Kesehatan dan aKeluarga Berencana	33
F. Bidang Pendidikan	34
G. Lembaga Kemasyarakatan	35
H. Potensi Ekonomi Kreatif	35
I. Deskripsi CV Sakinah Group	37
i.1 Sejarah CV Sakinah Group	37
i.2 Kepemilikan CV Sakinah Group.....	38
BAB IV. TEMUAN DAN ANALISIS.....	40
A. Temuan.....	40
B. Analisis	47
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60
DAFTAR WAWANCARA	61
LAMPIRAN DOKUMENTASI FOTO.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk terbatas yang selalu memiliki berbagai kebutuhan sekarang dan masa depan. Tuntutan ini pada dasarnya dapat dikenali dan harus dipenuhi sekarang. Bagi manusia sandang, pangan dan papan merupakan suatu hal mendasar untuk bertahan hidup. Apabila ketiga tuntutan ini terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa masyarakat hidup sejahtera. Terlepas dari ketiga keinginan dasar tersebut, permintaan manusia dapat sangat bervariasi, baik sedikit maupun banyak, yang mana sesuai dengan kapasitas maupun daya beli seseorang. Daya beli tersebut di pengaruhi berdasarkan pendapatan yang diperoleh seseorang saat bekerja dalam jangka waktu tertentu .¹

Islam telah memberikan nilai-nilai kepada umat Islam untuk mendapatkan berbagai varian kebutuhan dengan jalan yang halal. Hal tersebut terdapat dalam Qs. Al-Baqarah 172 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya.”²

Antara kebutuhan pokok dan nilai-nilai Islam tersebut sangat berhubungan erat dengan upaya manusia mendapatkan melalui aktivitas bekerja. Laju pertumbuhan penduduk di Indonesia relatif signifikan, yang meningkatkan angkatan kerja setiap tahun tetapi tidak sesuai dengan peningkatan kesempatan kerja. Karena itu, ada kesenjangan antara jumlah

¹ Gunawi kartasapoetra dkk, 1983 *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico,) 9.

²Departemen Keagamaan Republik Indonesia, *Q.S Al Baqarah* ayat 127

besar orang yang membutuhkan pekerjaan sedangkan posisi pekerjaan masih sangat kurang. Berdasarkan data di temukan berbagai pekerjaan yang di lakukan dari sektor pertanian menjadi petani, pekebun dari aspek kelautan menjadi nelayan, penangkap ikan dan dari sisi manufaktur yaitu membuat keterampilan yang berbasis kearifan loka seperti pengrajin songket, pengrajin aluminium dan sebagian menjadi pegawai dari sebuah instansi perusahaan. Semua kegiatan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan berdaya saing. Perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa karyawan, tetapi karyawan juga bergantung pada pengusaha untuk menyalurkan energi, pengetahuan, dan ide mereka. Hubungan antar pengusaha dan pekerja harus dijaga secara harmonis dan perlu dibangun hubungan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan banyaknya kasus yang berhubungan dengan ketenagakerjaan baik dari sisi kedisiplinan dan etos kerja hingga permasalahan pemutusan kontrak kerja karyawan.³ Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut berarti berakhir pula hak dan kewajiban antar pekerja dan perusahaan yang dikarenakan pengunduran diri, pemecatan oleh perusahaan, berakhirnya kontrak. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja.⁴

Tenaga kerja, khususnya pelaku ekonomi dan pembangunan yang bekerja sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berperan besar dalam pertumbuhan ekonomi nasional, untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas masyarakat. Tenaga kerja di Indonesia termasuk kedalam

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan, perjanjian kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2022), 23.

⁴ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja>, di akses pada 1 desember 2022 pukul 13.04

salah satu penghasil sumber daya negara yang melimpah, yang mana perjanjian kerja tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yang didalamnya terdapat ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Namun, kenyataan pemutusan hubungan kerja tidak selalu dapat dihindari.

Pada hakekatnya, hubungan kerja ini terjadi setelah pelaksanaan kontrak antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja telah bersedia untuk bekerja untuk mendapatkan imbalan dan kompensasi. Pengusaha juga menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan karyawan dengan imbalan. Ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja khususnya pada hak dan kewajiban antar pengusaha dan pekerja termuat kedalam perjanjian kerja.⁵

Permasalahan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) sering terjadi pada saat salah satu pihak memutuskan perjanjian kerja yang masih berlaku, sehingga merugikan pihak lain. Hal tersebut masih dapat ditemui pada beberapa perusahaan yang mana sebelum masa kontrak kerja berakhir salah satu pihak melakukan pemutusan kontrak kerja. Seperti yang telah disampaikan tersebut terjadi juga kasus di salah satu desa di wilayah kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan yang mengalami pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan hasil awal dari percakapan dengan salah satu anggota staf yang menyebutkan bahwa tidak adanya keadilan dalam memberhentikan karyawan, dimana karyawan nya dikontrak selama 3 (tiga) bulan untuk mengerjakan kerajinan aluminium seperti panci dan kual. Namun karyawan menyelesaikan kerajinan tersebut dalam jangka waktu 2 (dua) bulan saja. Lalu karyawan di putus kontraknya dengan sisa kontrak 1 (satu) bulan lagi dan tidak diberikan upah.

⁵ Sumanto, Hubungan industrial” *Memahami dan mengatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center AcademicPublishing(CAPS),2014), 196.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana pertanggungjawaban CV Sakinah Group atas tindakan pemutusan kontrak kerja pengrajin aluminium di desa Tanjung Atap ?
2. Bagaimana analisis akad ijarah pada pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group di desa Tanjung Atap ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan

1. Mengetahui pertanggungjawaban CV Sakinah Group atas tindakan pemutusan kontrak kerja pengrajin aluminium di desa Tanjung Atap
2. Menganalisis akad ijarah pada pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group di desa Tanjung Atap

b. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil studi bisa menjadi rujukan dan informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan secara mendalam, mengkaji ataupun menelaah lebih lanjut secara luas tentang Pertanggungjawaban pengusaha atas tindakan Pemutusan kontrak kerja karyawan pengrajin aluminium yang ada di Desa Tanjung Atap dan bisa menjadi bayangan dalam menyusun penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

Hasil studi penelitian secara praktis sebagai referensi bagi mahasiswa dan masyarakat dalam masalah Pertanggungjawaban pengusaha terhadap pemutusan kontrak kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Dari kajian kepustakaan di dapatkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan Akad ijarah pada pemutusan kontrak kerja karyawan.

Berdasarkan data yaitu : *pertama* Heny Novitasari dalam penelitiannya yang berjudul “ Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Sistem Upah Buruh Tani Yang di Tangguhkan di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang”. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kajian dan pembahasan permasalahan ini menjelaskan sistem pembayaran gaji yang diterapkan oleh sebagian masyarakat di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang melanggar hukum syariah karena merugikan salah satu pihak yang melakukan pekerjaan tersebut. Lebih lanjut, pihak yang melakukan pekerjaan berpendapat bahwa pemberian hak yang tidak sesuai kontrak dan peraturan yang tidak jelas adalah tindakan yang tidak adil. Hukum syariah tidak memperbolehkan pemberian upah yang tidak sesuai dengan akad dan nilai nominalnya tidak jelas atau tidak dapat ditentukan.⁶

Kedua yaitu Rahmi Aulia Abshir dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Jasa Kerja Skripsi Secara Online” Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Akad dalam praktek jasa skripsi mempunyai sistem pembayaran penuh di awal, pembayaran angsuran dan per bab, serta pemberian gaji hukumnya haram menurut hukum Islam berdasarkan firman Allah SWT. QS al-Maidah/5:2, yang melarang tolong menolong dalam melakukan perbuatan dosa dilarang karena itu merupakan perbuatan untuk melakukan penipuan, penipuan itu mengandung tindak pidana dan obyek yang ditimbulkannya adalah hasil penipuan. Dan hadits mengatakan bahwa Rasulullah.mengutuk orang yang menerima suap dan orang yang menjadi perantara di antara keduanya. Dalam hal ini merupakan kegiatan yang tergolong dalam suap menyuap.⁷

Ketiga yaitu Wiken Widya Ningrum dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Atas Praktik Jasa

⁶ Heny Noviasari , *Tinjauan Akad Ijarah terhadap Sistem Upah Buruh Tani yang Di tangguhkan di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang*, Volume 2, No. 1, Th 2022

⁷ Rahmi Aulia Abshir, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Jasa Kerja Skripsi secara Online*, Vol 3 No 1, Juni 2021

Pemeriksaan Barang Elektronik Tanpa Akad Di Awal (Studi Kasus Di Toko Elektronik Rava Komputer Simpur Center Bandar Lampung)” bahwa Membayar upah tanpa kesepakatan awal merupakan pelecehan dan dilarang dalam syariat Islam karena menimbulkan keuntungan yang tidak disepakati dan tidak ada pihak yang mengetahui adanya biaya tambahan yang harus dibayar. Oleh karena itu, sebagian konsumen tidak menerima prosedur yang telah ditetapkan, karena berapa pun biaya yang dikeluarkan, sebaiknya kedua belah pihak mengetahui hal ini dan sekaligus menyetujuinya, untuk menghindari pemaksaan terhadap konsumen dan juga untuk mempererat hubungan persahabatan antar makhluk sosial lainnya untuk membangun kehidupan atas dasar kejujuran, keadilan dan saling mendukung.⁸

Berbeda halnya dengan penelitian sebelumnya, skripsi ini mengangkat tema tentang pertanggungjawaban pengusaha, namun masing masing memiliki objek penelitian yang berbeda. Begitu pula pada penelitian yang akan saya teliti, yang membahas mengenai Akad Ijarah Pada Tindakan Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *field research* (penelitian lapangan).⁹ Yaitu penelitian langsung pada lokasi penelitian yang menjadi objek pembahasan.

⁸ Wiken Widya Ningrum, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Atas Praktik Jasa Pemeriksaan Barang Elektronik Tanpa Akad Di Awal (Studi Kasus Di Toko Elektronik Rava Komputer Simpur Center Bandar Lampung)*, Vol 1, Mei 2020

⁹ Syaifudin Azwar, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1997), 21.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang bersumber langsung dari pihak pertama yang di dapati peneliti.¹⁰ Cara memperoleh data primer tersebut dilakukan dengan teknik wawancara atau *interview* kepada pemilik usaha Sakinah Group di Desa tanjung Atap.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang digunakan sebagai objek penunjang dalam penelitian.¹¹ Data Sekunder ini bisa didapatkan dengan perantara media atau secara tidak langsung seperti catatan-catatan yang diperoleh dari kantor Desa Tanjung Atap dan literatur-literatur seperti : Peraturan Perundang-undangan, jurnal, dan buku-buku seperti fiqh muamalah, fiqh kontemporer beserta buku lainnya yang berkaitan pada penelitian ini.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Desa Tanjung Atap Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir. Adanya pemutusan kontrak kerja karyawan pengrajin aluminium.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan yang dilakukan dengan pengumpulan data secara langsung maupun tidak langsung.¹² Yaitu mengamati langsung kepada pemilik usaha kerajinan aluminium (Sakinah Group) tentang pertanggungjawaban pengusaha terhadap pemutusan kontrak kerja serta bertanya langsung terhadap semua

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, CV, 2017),193.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, CV, 2017),194.

¹² Adi Rianto, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta : Granit, 2010), 96.

aktifitas dan kegiatan yang dilakukan karyawan pengrajin aluminium.

b. Wawancara

Wawancara ialah perjumpaan kedua belah pihak untuk bertukar informasi maupun pendapat dengan cara diskusi serta melakukan perbincangan, sehingga dapat dapat dimuat pada suatu bahasan tertentu.¹³ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur, yang mana peneliti sudah menyiapkan beberapa pertanyaan yang nanti nya akan di tanyakan oleh setiap responden. Dengan melakukan wawancara, peneliti lebih mudah mengetahui dan memahami secara mendalam tentang fenomena dan situasi yang ada di Desa Tanjung Atap Kecamatan Tanjung Batu Kabupaten Ogan Ilir.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini berguna untuk menyelidiki benda maupun buku-buku bacaan, catatan-catatan, lembaran media seperti majalah dan koran, media internet dan sebagainya.¹⁴

5. Teknik Analisis Data

Analisis data disebut sebagai pengolahan data. Analisis data adalah suatu rangkaian kegiatan penelaah, sistematika, pengelompokan serta penafsiran data. Data yang telah di kumpulkan lalu dilakukan penganalisisan, analisis data yang digunakan yaitu data deskriptif kualitatif yang mana diperoleh kemudian digambarkan apa adanya, sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan.¹⁵

¹³ Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2009), 72.

¹⁴ Suharsismi arikunto, *prosedur penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta 2010), hlm,201

¹⁵ Umarti, *Analisis Data Kualitatif*, (Makasar : Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020),

F. Sistematika Pembahasan

Untuk pembahasan masalah diatas lebih jelas dan terarah, maka penulis membagi kedalam beberapa bab dari bab tersebut dapat sub-sub bahasan.

BAB I : Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, peneliti terdahulu, metodologi penelitian, teknik analisis data dan sistematika pembahasan.

BAB II : Pengertian Ijarah, macam macam ijarah, dasar hukum ijarah, berakhirnya ijarah, pengertian perjanjian kerja, pengertian pemutusan kontrak kerja, jenis jenis pemutusan kontrak kerja,dampak terjadinya pemutusan kontrak kerja.

BAB III : Historis tempat penelitian yang berisi tentang sejarah tempat penelitian, visi misi dan tujuan, kepengurusan, pembagian, dan program kerja yang akan diteliti.

BAB IV : Mekanisme pertanggungjawaban pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan CV Sakinah Group di Desa Tanjung Atap

BAB V : Penutup, yang berisikan kesimpulan beserta saran, kesimpulan dari hasil penelitian yaitu akan menjawab pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini, dengan menyertakan saran untuk perbaikan dalam penelitian tentang Analisis akad ijarah pada pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group di desa Tanjung Atap Ogan Ilir.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Akad *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Ijārah secara etimologi adalah masdar dari kata ajara-ya'jiru, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.¹⁶ Secara istilah *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiah mengatakan bahwa *Ijārah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.¹⁷

Ijārah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *Ijārah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *Ijārah* adalah manfaat itu sendiri bukan bendanya. Benda bukanlah objek dalam akad ini, meskipun akad *Ijārah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *Ijārah* tidak selamanya manfaat dapat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijārah* dalam hal ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.¹⁸

¹⁶ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 101.

¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa ādillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387.

¹⁸ M. Yasid Afandi, *Fiqih Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 180.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Hampir semua ulama fiqh sepakat bahwa *Ijārah* disyari'atkan dalam Islam. Jumhur ulama berpendapat bahwa *Ijārah* disyariatkan berdasarkan Al-qur'an, As-Sunnah, dan ijma.

1) Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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.”¹⁹

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

27. Dia (Syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”

2) As-Sunnah

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ.

¹⁹ Al-Qur'an, 28: 26-27

Artinya: "Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya."²⁰

3) Ijma'

Ulama Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *Ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorang pun yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sebagai mana diungkapkan sayyid sabiq: "dan atas disyariat'kannya sewa menyewa ulama Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini", karena *al-Ijārah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²¹

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa sewa-menyewa itu dibolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama". *Al-Ijārah* merupakan "akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri."²²

3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Adapun yang termasuk dalam rukun dan syarat *Ijārah* adalah sebagai berikut.

1) Rukun *Ijārah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.

²⁰ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Māram*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), 361.

²¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13* (Bandung: PT. Alma;arif, 1987), 18.

²² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syari'ah Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani press, 2001), 117.

Rukun-rukun *Ijārah* ada tiga:

- a) *Aqid* mencakup mu'jir (orang yang menyewakan) dan (orang yang menyewa).
- b) *Ma'qud Alaih* (objek sewa), mencakup *ujrah* (upah) dan manfaat (manfaat barang yang disewakan).
- c) Shighat *ijab qabul* (ucapan serah terima).²³

Syarat yang harus dipenuhi dalam *Ijārah* sebagai berikut.

- a. Mu'jir dan musta'jir disyaratkan baligh, berakal, cakap melakukan tasharuf (mengendalikan harta) dan saling meridhai.
- b. Shighat *ijab qabul* antara mu'jir dan musta'jir, *ijab* Kabul sewa menyewa dan upah mengupah.²⁴
- c. Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:
 1. Upah harus berupa mal *mutaqawwin* yang diketahui.
 2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud alaih*.²⁵
- d. Syarat *Ma'qud Alaih* (barang yang disewakan) atau sesuatu yang dikerjakan (objek)

4. Macam-Macam *Ijārah*

Ijārah terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ijārah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya ialah: manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijārah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya ialah: amal atau pekerjaan seseorang".²⁶

²³ Dumairi Nor. Sufandi Dkk, *Ekonomi Syariah Versi Salaf* (Pasuruan: Pustaka Sidogiri, 2008), 119-120.

²⁴ Hendi, *Fiqih Muamalah*, 117-118.

²⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), 326

Al- Ijārah yang bersifat manfaat, umpamanya ialah: sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Bilamana manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.

Al- Ijārah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al- Ijārah* seperti ini, hukumnya boleh bilamana jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang salon, dan tukang sepatu. *Al- Ijārah* seperti ini biasanya bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. Kedua format *Ijārah* terhadap pekerjaan ini berdasarkan pendapat ulama fiqh hukumnya boleh.²⁷

5. Pembatalan dan berakhirnya *Ijārah*

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *Ijārah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh.

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

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
2. Rusaknya barang yang disewakan seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur alaih*) seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan

²⁶ Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, 329.

²⁷ Nasrun haroen. *Fiqh Muamalah*, 236.

4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
5. Menurut Hanafiyah, boleh fasakh *Ijārah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan menfasakhkan sewaan itu.²⁸

B. Perjanjian\Kontrak kerja

1. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain :

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²⁹
2. Menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.³⁰

²⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2016), 122.

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014),

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014),

3. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah :Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³¹

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

Adapun bentuk perjanjian kerja secara umum ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan, perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang di sampaikan secara lisan. Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memperoleh perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Akan tetapi, untuk pekerjaan pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh di buat secara lisan³²
2. Perjanjian kerja tertulis, presiden kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-

³¹ Abdul Khakim, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra AsityaBakti, 2014), 49.

³² Libertus Jehani, *Hak-hak pekerja bila di PHK*, 3.

masing pihak. perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian itu harus masuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen)

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa persaingan kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut yaitu prinsip tertulis. perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakatnya yang beragam. Undang-undang hanya menentukan bahwa segala hal atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian ini merupakan aturan umum. pasal 51 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Syarat - Syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang

mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan.³³

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.³⁴

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Berdasarkan pengertian

³³ Lalu Husni, op.cit., 64-65.

³⁴ Lalu Husni, op.cit., 67.

perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :

1) Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

2) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum

3) Adanya unsur upah

Definisi Ijarah upah dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 terkait dengan ketenagakerjaan termaktub pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

“Upah ialah: hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.³⁵

Sedangkan dalam PP No. 5 tahun 2003 juga menjelaskan terkait dengan Upah, yang berbunyi:

“ Upah memiliki hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan

³⁵ Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap, (Jakarta, Sinar Grafika: 2007), cet 2.5.

atau jasa yang telah dilakukan ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan ,atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.³⁶

Berangkat dari beberapa Definisi diatas dapat dipahami: bahwa upah ialah: salah satu format hak pekerjaan untuk memperoleh imbalan dalam format sesuatu yang bernilai dan yang dibayarkan oleh jasa kepada pekerja yang telah ditetapkan berdasarkan pendapat kesepakatan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian sewa-menyewa mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pihak penyewa dan yang menyewa.
- b. Adanya akad antara kedua belah pihak.
- c. Adanya objek sewa yang dapat dipergunakan manfaatnya.
- d. Adanya imbalan/harga terhadap pemanfaatan objek sewa tersebut.
- e. Manfaat objek sewa diketahui dengan jelas
- f. Dilaksanakan dalam periode tertentu.

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁷

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian.

³⁶ Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b

³⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),. 61-62.

Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

3. Isi Perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

4. Jenis Perjanjian Kerja

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja aini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian

kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “ pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- 3) Pekerjaan yang musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.”

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja pasal 61 bahwa Perjanjian kerja berakhir apabila:

- (1)
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;"
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan danf atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁸

Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan

³⁸ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

6. Pemutusan Kontrak Kerja

a. Pengertian pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial.

b. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 tentang pemutusan hubungan kerja yaitu “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”³⁹

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.⁴⁰

³⁹ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

⁴⁰ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),,80.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja//buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut:

Dalam Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Letak Geografis Desa Tanjung Atap

Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk kesatuan masyarakat, termasuk di dalamnya masyarakat hukum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung di bawah camat dan berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri dalam ikatan Negara Kesatuan Reublik Indonesia.

Tahun 2003 Kabupaten Ogan Ilir memisahkan diri dengan Kabupaten Kabupaten Ogan Komerinnng Ilir dan menjadi Kabupaten sendiri. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten OganKomring Ulu Timur, Ogan Komerinnng Ulu Selatan dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4347) sebagai desa ujung tombak Pembangunan Bangsa Indonesia khususnya Pembangunan di wilayah Kabupaten Ogan Ilir.⁴¹

Desa Tanjung Atap telah diresmikan pada Tanggal 12 Februari 2007, sampai sekarang pembangunan dan kemasyarakatan mengemban amanah untuk mewujudkan pembangunan yang tangguh, cerdasn terampil, dan kreatif yang dijiwai oleh moral, agama dan budi pekerti yang luhur. Untuk mewujudkan semua itu harus berjalan dengan Motto Pemerintah Desa dan TP PKK Desa Tanjung Atap yaitu:

MOTTO PEMERINTAH DESA

“ALUMINIUM” (A: Aman, L: Lapang, U: Unggul, M: Mantap, I: Iman, N:Nyaman, I: Indah, U: Unuk, M: Masyarakat)

⁴¹ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

MOTTO TP PKK DESA

“TIKAR” (T: Taat, I: Ikhlas, K: Kekeluargaan, A: Asri, R: Ramah, P: Profesional, U: Ulet, R: Rajin, U: Unggul, N: Nyaman)

Untuk itu dengan segala potensi sumber daya yang ada Pemerintah Desa Tanjung Atap berupaya bahu membahu dengan segenap unsur yang ada di desa untuk mewujudkan cita-cita besar yang luhur dan mulia tersebut.⁴²

B. Bidang Pemerintahan Dan Kependudukan

Desa Tanjung Atap merupakan salah satu wilayah administrative Kecamatan Tanjung Batu, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Secara geografis Desa termasuk daerah dataran rendah ± 6 M di atas permukaan laut. Desa Tanjung Atap berbatasan di sebelah Utara dengan Kelurahan Tanjung Batu Timur, di sebelah Selatan Perkebunan Tebu Unit Usaha Cinta Manis, di sebelah Timur dengan Desa Tanjung Atap, di sebelah Barat dengan kelurahan Tanjung Batu Timur.⁴³

Luas wilayah Desa Tanjung Atap secara keseluruhan adalah 242,2 Ha yang terbagi menjadi Areal Pemukiman, Lebak, Tanah Perkebunan Rakyat dan Lahan Tidur, Tanah kas Desa, Areal Perkantoran Pemerintah, dan Fasilitas umum seperti Pekuburan, Masjid, dll.

Jumlah penduduk Desa Tanjung Atap adalah 2.139 jiwa (Sensus Penduduk 2023) atau 532 Kepala Keluarga (KK), Jumlah ini terbagi menjadi jumlah laki-laki 1.124 jiwa dan perempuan 1015 jiwa. Mengingat wilayah yang cukup luas dan jumlah penduduk yang cukup banyak, maka untuk mempermudah pelaksanaan roda pemerintahan, saat ini Desa Tanjung Atap terbagi dalam Dua Dusun dan Empat RT yang di pimpin oleh Kepala Dusun dan Ketua RT. Selain itu guna

⁴² *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

⁴³ <https://desatanjungatap.wordpress.com/> , di akses pada 15 juni 2023

memberikan pelayanan yang optimal dimasyarakat, Pemerintah Desa Tanjung Atap Barat juga didukung oleh Perangkat Desa yang lengkap dan lembaga- lembaga kemasyarakatan seperti BPD, LPMD, Karang Taruna, Lembaga Pemangku adat, PKK dan lainnya⁴⁴

Jenis kegiatan usaha yang dilakukan oleh penduduk Desa Tanjung Atap yang diantaranya:

Tabel 1 :
Mata pencarian Desa Tanjung Atap

No	Mata Pencarian	Jumlah	Keterangan
1.	Petani	75	
2.	Pedagang	53	
3.	PNS	11	
4.	Buruh	43	
5.	Swasta	76	
6.	TNI / Polri	-	
7.	Wiraswasta	21	
8.	Paramedis	1	
9.	Pensiunan	23	
10.	Nelayan	25	
11.	Pertukangan Kayu / Batu	205	
12.	Pegawai Swasta	76	
13.	Jasa	94	
14.	Pengrajin Aluminium	175	

⁴⁴ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

15.	Belum Bekerja	908	
-----	---------------	-----	--

Sumber data : *Monografi Desa Tanjung Atap2023*

Tabel II :

Jumlah Penduduk Menurut Tingkatan Pendidikan

No.	Strata Pendidikan	Jumlah
1.	Belum Sekolah	352 Orang
2.	Sekolah SD/ sederajat	609 Orang
3.	Pernah sekolah SD tapi tidak tamat	164 Orang
4.	Tamat SD/ sederajat	269 Orang
5.	SLTP/ sederajat	355 Orang
6.	SLTA/ sederajat	297 Orang
7.	D-I, D – II, D – III	49 Orang
8.	Sarjana / S1	67 Orang
Jumlah		2.139 Orang

Sumber data : *Monografi Desa Tanjung Atap2023*

C. Bidang Sosial Dan Budaya

Sebagian besar penduduk Desa Tanjung Atap adalah Suku Penesak⁴⁵, yaitu suku mayoritas yang mendiami wilayah Kecamatan Tanjung Batu. Suku Penesak, adalah salah satu komunitas suku yang berada di kecamatan Tanjung Batu dan, kecamatan Pedamaran, keduanya di kabupaten Ogan Komering Ilir serta terdapat juga di desa Pangkalan Benteng kabupaten Banyu Asin provinsi Sumatera Selatan.

⁴⁵ *Data Desa Tanjung Atap 2023*

Suku Penesak berbicara dengan menggunakan bahasa Penesak, yang masih termasuk ke dalam rumpun bahasa Melayu, yang mirip dengan bahasa Ogan. Menurut cerita rakyat suku Penesak di Tanjung Batu, bahwa asal muasal penduduk asli suku Penesak di Tanjung Batu merupakan keturunan salah satu bangsawan kerajaan Sriwijaya yang pindah dari pusat kerajaan dan selanjutnya berdomisili di wilayah Tanjung Batu yang ada sekarang ini. Penduduk asli Tanjung Batu tersebut adalah suku Penesak.

Suku Penesak, pada umumnya mendirikan rumah dengan bentuk rumah panggung dari kayu dengan hiasan ornamen spesifik. Detail ukiran khas lokal pada bagian atap (listplank dan bubungan) skoor, pintu dan jendela. Proses pembuatan rumah kayu secara knock down "bongkar pasang" sebagai bentuk keunikan lokal yang dimiliki hampir setiap penduduk suku Penesak di desa Tanjung Batu. Ragam kerajinan tangan baik berupa kerajinan logam (emas, perak, aluminium dan tembaga), kerajinan tekstil (kain songket-tenunan) maupun anyaman (tikar).

Masyarakat suku Penesak, umumnya menggantungkan hidup dari hasil kerajinan dan pertukangan. Mereka terkenal sebagai perajin emas, perak, aluminium, tenun songket, bordir, perlengkapan pengantin adat, anyaman-anyaman dan pembuat rumah tradisional bongkar pasang. Profesi sebagai tukang kayu juga membuat perkampungan mereka di desa Tanjung Batu identik dengan sebutan "daerah tukang kayu" di Sumatera Selatan. Industri-industri kerajinan rakyat justru lebih berkembang dibandingkan bidang pertanian dan perikanan.⁴⁶

Namun walaupun demikian, masyarakat Desa Tanjung Atap tetap menjunjung tinggi adat istiadat, nilai-nilai dan norma-norma yang merupakan warisan dari leluhur. Dalam hal perkawinan masyarakat Desa Tanjung Atap masih tetap menjalankan adat "***Sirih Setepak***" yang merupakan pencerminan akan penghormatan terhadap lembaga adat dan

⁴⁶ <http://protomalayans.blogspot.com/2012/08/suku-penesak.html?m=1>

pemerintah desa. Selain itu masyarakat Desa Tanjung Atap masih tetap melakukan ritual “*Ngantung Buai*” dalam hal penyambutan kelahiran anak. Dan sebagai ungkapan ungkapan syukur kehadirat Allah SWT, serta dalam rangka mohon kesehatan jasmani dan rohani bagi masyarakat Desa Tanjung Atap, ritual “*Sedekah Piaroan*” masih secara rutin dilakukan hingga saat ini. Dan masih banyak ritual-ritual adat lainnya.⁴⁷

Dibidang keamanan dan ketertiban masyarakat pun dapat kami sampaikan berjalan dengan baik dan terkendali. Untuk bisa menekan tindak kriminalitas di desa Tanjung Atap maka dibentuk kegiatan Ronda Malam yang sudah berjalan selama ini dengan jumlah poskamling sebanyak 6 Buah dan setiap malam di jaga.

Ketentuan Ronda Malam belum di susun secara rapi, walaupun belum disusun secara rapi tapi pelaksanaan ronda malam tetap dilaksanakan sehingga Pencurian, perampokan, penodongan dan perkelahian sudah jarang terdengar. Ini semua berkat kerjasama antar seluruh masyarakat desa dan pemerintah desa serta kelembagaan desa yang ada. Bahkan dalam hal kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) pun masyarakat Desa Tanjung Atap sudah memahami akan adanya payung hukum yang mengatur hal tersebut.

D. Bidang Pendapatan

Peningkatan pendapatan masyarakat Desa Tanjung Atap sekarang ini cukup pesat selama periode tahun 2022 dan 2023. Dalam hal kelembagaan ekonomi, keberadaan home industri seperti kerajinan tikar Purun, warung kelontongan, Kerajinan Aluminium seperti penelitian yang di lakukan di dalam skripsi ini, salah satunya CV Sakinah Group yang didirikan sekitar tahun 90an, dan kelompok simpan pinjam untuk Perempuan juga berperan dalam memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagipeningkatan pendapatan masyarakat Desa Tanjung Atap.

⁴⁷ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

Kesejahteraan masyarakat Desa Tanjung Atap juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 Pendapatan perkapita penduduk Rp. 3.600.000,- meningkat pada tahun 2023 menjadi Rp. 3.800.000,- hal ini karena adanya peningkatan jumlah usaha Aluminium yang telah mengalami peningkatan harga dari rata – rata Rp. 40.000,-/Keping menjadi rata – rata Rp. 50.000,-/Keping.⁴⁸

E. Bidang Kesehatan Dan Keluarga Berencana

Kesadaran masyarakat Desa Tanjung Atap akan arti penting kesehatan dan Keluarga berencana cukup tinggi. Hal ini berkat adanya pembinaan dan pendampingan dari UPTB KB dan PP dan TP. PKK Kecamatan Tanjung Batu dengan 10 Program Pokok PKK-nya. Semua rumah di Desa Tanjung Atap Barat mempunyai sumur, WC atau jamban dan saluran pembuangan air limbah. Dan yang tak kalah pentingnya bahwa selama 2 tahun terakhir ini tidak ada penyakit menular. Kesemuanya itu merupakan usaha dan kerja keras dari seluruh masyarakat dan didukung dengan keberadaan Poskesdes dengan seorang bidan desa, 1 orang dukundan 1 buah Posyandu.⁴⁹

Pelaksanaan Keluarga Berencana cukup berhasil. Dari 495 Kepala Keluarga yang ada, tercatat 216 Pasangan Usia Subur, dan dari jumlah tersebut terdapat akseptor KB aktif sebanyak 183 orang (74,08 %) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3 :

Jumlah Keluarga Berencana aktif

NO.	KB Aktif	Jumlah
1.	Implant	6 Orang

⁴⁸ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

⁴⁹ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

2.	Suntik	124 Orang
3.	M.O.W	3 Orang
4.	Pil	44 Orang
5.	IUD	0 Orang
6.	Kondom	5 Orang
7.	MOP	1 Orang
Jumlah keluarga berencana aktif		183 Orang

Sumber data : *Monografi Desa Tanjung Atap2023*

F. Bidang Pendidikan

Sebagian besar penduduk Desa Tanjung Atap memiliki pendidikan SMP sederajat keatas. Cukup beragam fasilitas pendidikan yang ada, sejak dari PAUD hingga SD. Usia produktif masyarakat Desa Tanjung Atap sudah tidak ada lagi yang buta aksara.

Di Desa Tanjung Atap cukup tersedia fasilitas pendidikan, Tabel berikut menunjukkan tingkat pendidikan dan Fasilitas pendidikan tahun 2023.⁵⁰

Tabel 4 :
Fasilitas pendidikan di Desa Tanjung Atap

Tingkat Pendidikan	Unit	Jumlah Murid	Jumlah Guru
PAUD	1	33	6
TK	1	9	6
SDN	1	415	22
MTS	-	-	-

Sumber data : *Monografi Desa Tanjung Atap2023*

⁵⁰ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

G. Lembaga Kemasyarakatan

Desa Tanjung Atap mempunyai 2 Dusun dan 4 RT, yang di pimpin oleh Kepala Dusun dan Ketua RT. Pemerintah desa sendiri dipimpin oleh Kepala Desa, yang dulunya disebut Kerio dan Kepala Dusun disebut Penggawa. Hingga saat ini tercatat Desa Tanjung Atap sudah memiliki 7 (Tujuh) Masa Pemerintahan Kepala Desa.

Saat sekarang ini Desa Tanjung Atap memiliki Pemerintahan desa yang terdiri dari seorang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 3 orang Kepala Urusan, 3 orang Kepala Seksi. 2 orang Kadus dan 4 orang Ketua Rukun Tetangga (RT). Sedangkan lembaga legislatif desa yakni Badan Permusyawaratan Desa (BPD) yang saat ini beranggotakan 7 orang yang merupakan refresentatif dari masyarakat desa.

Selain lembaga pemerintahan, Desa Tanjung Atap juga memiliki lembaga kemasyarakatan yang cukup lengkap antara lain Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPM-D), KPM, PKK, Karang Taruna, Dharma Wanita, Majelis Ta'lim Lansia, Kelompok Pengajian PKK, Kelompok Pengajian Masjid, Ikatan Remaja Masjid, Kelompok Persatuan Kematian dan juga Lembaga Pemangku Adat (LPA) ⁵¹

H. Potensi Ekonomi Kreatif

Ekonomi kreatif sebenarnya adalah wujud dari upaya mencari pembangunan yang berkelanjutan melalui sebuah kreatifitas, yang dimana pembangunan berkelanjutan adalah suatu iklim perekonomian yang berdaya saing dan memiliki cadangan sumberdaya yang terbarukan. Dengan kata lain ekonomi kreatif adalah manifestasi dari semangat bertahan hidup yang sangat penting bagi negara-negara maju dan juga menawarkan peluang yang sama untuk negara-negara berkembang. Pesan yang besar ditawarkan ekonomi kreatif adalah

⁵¹ *Data Desa Tanjung Atap, 2023*

pemanfaatan cadangan sumber daya yang bukan hanya terbarukan bahkan tak terbatas yaitu ide, talenta dan kreativitas.⁵²

Desa Tanjung Atap menjadi daerah sentral industri pengrajin di Kabupaten Ogan Ilir, sebab mayoritasnya berprofesi pengrajin. Keahlian ini didapatkan turun-temurun yang terus dilestarikan. Sehingga berpengaruh terhadap kehidupan sosial dan ekonominya yang dapat dilihat pada dinamika perkembangannya dalam beberapa tahun ini. Kedudukan mata pencaharian bagi penduduk adalah sangat penting dan diperlukan untuk kelangsungan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Mata pencaharian penduduk yang satu dengan yang lainnya kadang-kadang mengalami perbedaan. Kabupaten Ogan Ilir terkenal sebagai daerah sentral industri, salah satunya adalah di kecamatan Tanjung Batu. Daerah ini memiliki berbagai jenis kerajinan di setiap desanya. Desa Tanjung Atap adalah salah satu daerah sentral industri pengrajin yang terdapat di kecamatan Tanjung Batu. Kerajinan yang dihasilkan memiliki keunikan tersendiri, seperti kerajinan alumunium yang membuat alat-alat rumah tangga seperti cetakan kue, panci, oven, dan sebagainya. Kemudian terdapat pula kerajinan anyaman tikar dari purun yang membuat berbagai kerajinan dari bahan purun seperti tikar, bakul untuk nasi, kipas, besek, tas, dan sebagainya. Di desa Tanjung Atap terdapat berbagai industri mulai dari industri kecil maupun menengah. Industri ini memegang peranan yang penting dalam mengambil langkah untuk menentukan perkembangan perekonomian suatu daerah yang harus didukung dalam meningkatkan perkembangannya.⁵³

⁵² Mari Elka Pangestu, *Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025* (Jakarta: Departemen Perdagangan RI, 2008), 1.

⁵³ Ika Suryani, *kehidupan sosial ekonomi pengrajin di desa tanjung atap kecamatan tanjung batu*, vol 12, No. 2 juli 2022 , 168-180..

I. Deskripsi CV Sakinah Group

I.1 Sejarah CV Sakinah Group

Menurut sejarah desa, kerajinan ini diawali dari ketidaksengajaan. Sekitar tahun 1943, pada masa penjajahan Jepang, di Desa Ketiau, Kecamatan Tanjung Batu ada sebuah pesawat terbang milik Jepang yang jatuh di dekat Desa Tanjung Atap. Sejumlah warga desa kemudian memotong-motong bagian pesawat yang terbuat dari aluminium. Selanjutnya lembaran atau pelat aluminium tersebut dipakai warga untuk membuat berbagai macam perkakas rumah tangga.

“Sebagian warga kini masih memakai perkakas yang terbuat dari bekas badan pesawat itu,” Sampai kini pembuatan berbagai perkakas dapur seperti dandang, belango, kukusan, sudu, sendok, irus, rantang bertingkat, masih berlanjut. Bedanya, kini kerajinan membuat perkakas dapur itu, bahannya aluminium, paku aluminium, dan kawat aluminium.⁵⁴

Berdasarkan penelusuran peneliti pada CV Sakinah Group ditemukan bahwa kegiatan ekonomi kreatif yang dilakukan lebih bersifat home industri. Artinya CV Sakinah grup bergerak dalam sektor informal yang berbasis pada home industri. Oleh karena itu perusahaan ini disebut CV (Commanditaire Vennootschap) atau lebih di kenal persekutuan komenditer yaitu suatu perusahaan yang bukan berbadan hukum karena tidak ada peraturan yang mengaturnya.

Sedangkan PT atau perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan

⁵⁴ <http://syailul.blogspot.com/2012/06/pemanfaatan-potensi-kerajinan-aluminium.html?m=1>

pelaksanaannya. Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.⁵⁵ PT ini di atur dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pendirian CV tidak memerlukan formalitas tertentu, Pendirian CV bisa dilakukan secara tertulis atau secara lisan, baik dengan aktaotentik maupun dibawah tangan. tidak ada keharusan untuk melakukan pendaftaran dan pengumuman dalam Berita Negara Republik Indonesia dalam Pendirian Persekutuan Komanditer CV. Namun apabila menghendaki akta pendirian Persekutuan Komanditer CV dibuat oleh / dihadapan notaris dengan sendirinya dengan akta otentik.⁵⁶ Dengan demikian CV Sakinah Group tidak ditemukan dokumen yang terkait surat izin usaha (SIU), surat izin tempat usaha (SITU) dan dokumen hukum lainnya. Oleh karena itu saya minta grup merupakan milik pribadi yang terdiri atas beberapa anggota dari keluarga.

I.2 Kepemilikan CV Sakinah Group

Sakinah Group merupakan salah satu nama usaha kerajinan aluminium yang terletak di Desa Tanjung Atap Kecamatan Tanjung Batu Ogan Ilir. Sakinah Group ini sendiri berdiri dari tahun 1992. Sakinah Group ini sendiri sudah memiliki 2 cabang toko dan juga memiliki kurang lebih 15 karyawan. Sakinah Group ini merupakan usaha milik dari keluarga dari bapak muawiyah sendiri yang di jalani secara turun temurun.

Sakinah Group ini menjual berbagai jenis kerajinan aluminium seperti panci, kual, dandang serta jenis peralatan dapur lain nya. untuk harga nya mulai dari Rp.5000 sampai dengan Rp.600.000 yang paling mahal sesuai dengan kualitas aluminium itu sendiri dan untuk pemasaran Sakinah Group ini tidak menjual

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

⁵⁶ Henricus Mulyoto, *Badan Usaha Pengertian, Bentuk dan Tata Cara Pembuatan Akta-Aktanya*, Cakrawala Media, Yogyakarta, 2012, 11.

langsung ke pasar akan tetapi sudah ada pelanggan tetap yang mengambil langsung ke toko dengan harga grosir. Karena kualitas dari aluminium di desa ini sangat bagus maka dari itu banyak masyarakat dari luar kota pun ikut membeli kerajinan aluminum di sini untuk di jual kan lagi di kota mereka.⁵⁷

⁵⁷ H. Muawiyah, Pemilik Sakinah Group, Wawancara langsung, Tanjung Atap 1 Juni 2023

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS

A. Temuan

CV Sakinah Group ini merupakan usaha milik keluarga dari bapak muawiyah sendiri yang di jalani secara turun temurun. CV Sakinah grup bergerak dalam sektor informal yang berbasis pada home industri. oleh karena itu perusahaan ini disebut CV (Commanditaire Vennootschap) atau lebih di kenal persekutuan komenditer yaitu suatu perusahaan yang bukan berbadan hukum karena tidak ada peraturan yang mengaturnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab adalah suatu syarat harus menanggung semuanya. Bertanggung jawab menurut kamus Secara umum dalam bahasa Indonesia artinya bertahan, bertahan, menanggung segalanya dan menanggung konsekuensinya. Tidak memadai Tanggung jawab merupakan kesadaran seseorang terhadap perilaku atau tindakannya disengaja atau tidak. Tanggung jawab juga penting bertindak sebagai ekspresi hati nurani atau kewajiban.⁵⁸Tanggung jawab bukan sekedar sikap seseorang dalam menjalankan perbuatannya tanggung jawab untuk melakukan sesuatu lebih dari orang lain mempunyai hak untuk mempertanggungjawabkan orang yang melakukan perbuatan itu bertindak merugikan orang lain jika hal ini terjadi. Pengusaha bertanggung jawab atas pekerjaan karyawannya di tempat, tanggung jawab seperti memberikan gaji, merawat pekerjaanya dengan memberi mereka kesejahteraan di mana tujuan semua pekerja adalah bekerja dengan orang lain Orang lain ingin mengalami kemakmuran dalam hidupnya dan keluarga yang tinggal bersamanya.

Hubungan kerja ialah hubungan antara para pekerja dan pengusaha yang mana setelah adanya suatu perjanjian kerja yakni perjanjian dimana seorang pekerja membuat suatu ikatan diri kepada para pengusaha agar

⁵⁸ Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014.

dapat bekerja dan mendapatkan sebuah upah serta pengusaha tersebut menyatakan kesanggupan untuk memberikan upah kepada para pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Prints Darwan menyatakan bahwa dengan hubungan kerja yang ada, maka pihak pekerja tersebut berhak atas penerimaan upah sebagai suatu imbalan dalam pekerjaan, sedangkan seorang majikan/pengusaha juga memiliki hak atas suatu jasa/barang dari pekerjaan tersebut sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya dalam pekerjaan tersebut.⁵⁹ Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat jelas bahwasannya yang diutamakan hukum ketenagakerjaan merupakan keadilan sosial dan juga perlindungan bagi para tenaga kerja yang juga termasuk para pelaku utama ketenagakerjaan tersebut, akan tetapi kenyataannya yakni tak sedikit terjadi ketidakadilan sosial bagi para pekerja, contohnya saja seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan tujuan-tujuan ini, sudah jelas prioritas dalam undang-undang ketenagakerjaan juga adalah keadilan social untuk melindungi pekerja adalah faktor utama dalam pekerjaan, namun kenyataannya hal ini masih sering terjadi ketidakadilan sosial terhadap pekerja, itu salah satu contohnya adalah pemberhentian (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari, putusnya hubungan kerja antar Pekerja dan kontraktor sering disebut dengan PHK atau Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena disepakati atau disepakati sebelumnya dan mungkin juga timbul Karena konflik antara pekerja dan majikan, ia meninggal pekerja atau karena alasan lainnya⁶⁰. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁵⁹ Prints Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (PT Citra Aditya. Bandung. 2000). 132.

⁶⁰ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 173.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya PHK, yaitu menurut Pasal 61 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir;
3. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁶¹

Di Negeri kita sendiri yakni Indonesia tak sedikit masalah hukum sering terjadi khususnya mengenai ketenagakerjaan. Hak-hak yang diperoleh bagi para pekerja, namun tidak tersampaikan oleh perusahaan menjadi masalah yang seringkali terus terjadi sampai saat ini. Permasalahan hukum ketenagakerjaan yang dimaksud tersebut ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁶²

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Para pengusaha berhak dalam melakukan PHK terhadap para pekerjanya namun hal tersebut dapat terjadi apabila berbagai upaya pencegahan ataupun pembinaan telah dilakukan. PHK yang dilakukan tidak dapat dihindari hal tersebut dimaksudkan bahwa PHK secara wajib dapat dirundingkan dahulu. Namun, perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan suatu persetujuan, seorang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh telah memperoleh hasil berupa

⁶¹ Undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003

⁶² Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 tentang pemutusan hubungan kerja yaitu “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁶³

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh juga berhak dalam memutuskan suatu hubungan kerja dengan para pihak pengusaha dikarenakan pada prinsipnya pekerja/buruh tersebut tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana pekerja tersebut tidak menghendakinya. Dalam hal demikian yang berhak dalam meminta diputuskannya suatu hubungan pekerjaannya adalah pihak pekerja/buruh itu sendiri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja yang putus demi hukum yang dimaksud disini merupakan hubungan kerja yang putus dengan sendiri dimana pekerja/buruh juga pengusaha tersebut tidak perlu untuk mendapatkan suatu penetapan PHK dari PPHI. PHK yang terjadi ini merupakan PHK yang bukan terjadi atas kedudukan seorang pekerja/buruh ataupun pengusaha itu sendiri melainkan semata-mata karena suatu keadaan, ketentuan perundangan, ataupun karena telah diadakannya atau disepakatinya dalam suatu perjanjian kerja.⁶⁴

⁶³ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

⁶⁴ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),,80.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan

Adapun alasan yang dapat terjadi dalam membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu

1. Alasan Ekonomis
 - a. Menurutny hasil produksi tersebut yang dapat pula terjadi disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:
 - 1) kapasitas yang merosot dalam produksi perusahaan bersangkutan;
 - 2) permintaan yang menurun dari khalayak masyarakat dari hasil produksi yang dilakukan perusahaan bersangkutan;
 - 3) persediaan bahan dasar yang mengalami penurunan;
 - 4) hasil produksi yang tidak terjual habis dalam pasaran dan sebagainya, yang secara langsung dapat mengakibatkan kerugian.
 - b. Penghasilan perusahaan yang merosot dimana secara langsung mengakibatkan berbagai kerugian.
 - c. Kemampuan perusahaan tersebut dalam membayar upah maupun gaji atau imbalan kerja untuk para pekerja yang merosot dan tidak sama dengan keadaan sebelumnya.
 - d. Dilakukannya rasionalisasi atau penyederhanaan pekerja yang berarti terjadi sebuah pengurangan karyawan dalam perusahaan bersangkutan.⁶⁵
2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
 - a. Dikarenakan adanya perang yang mengakibatkan tidak diteruskannya hubungan kerja yang ada;
 - b. Dikarenakan adanya suatu bencana alam yang dapat menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - c. Dikarenakan adanya perusahaan lain yang menjadikannya tidak mampu lagi dalam meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan yang ada. Adapun perusahaan tersebut secara langsung melakukan suatu

⁶⁵ A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, (Pradnya Paramita, Jakarta, 1987), 15.

pekerjaan untuk para karyawan hanya untuk suatu kuasa atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengadaan suatu lapangan pekerjaan;

- d. Dikarenakan meninggalnya majikan serta tidak adanya seorang ahli waris yang dapat mampu untuk melanjutkan suatu hubungan kerja dengan para karyawan bersangkutan.

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hak ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlansung apabila tidak mendapatkan hak-haknya tertulis dalam pasal 156 dan 157 UU Ketenagakerjaan. Pekerja dapat menempuh 2 (dua) jalur yaitu jalur Litigasi (persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Negeri, Pasal 55, 56, 57 UU PPHI), dan jalur Non-Litigasi yang terdiri dari Bipartit (Pasal 33 UU PPHI), Tripartit/Mediasi (Pasal 8 s/d 16 UU PPHI), Konsiliasi (Pasal 17 s/d 28 UU PPHI). Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, Arbitrase tidak dapat digunakan karena merupakan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 29 UU PPHI). Bentuk kontrak kerja bebas, artinya kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan/tidak tertulis. Namun perjanjian kerja saat ini sering kali ditandatangani dalam bentuk tertulis, terutama antara perusahaan dengan pekerjanya, karena perjanjian kerja yang ditandatangani secara tertulis menjamin adanya kepastian hukum. Pada

dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak merupakan salah satu faktor penting dalam hubungan kerja, karena pada hakekatnya hak pekerja adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha dan sebaliknya adalah hak pengusaha dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja.⁶⁶

Setiap perjanjian yang dibuat dan disetujui oleh para pihak harus dibuat dengan itikad baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang mengatur bahwa setiap perjanjian yang ditandatangani harus dibuat dengan itikad baik.⁶⁷ Seseorang yang beritikad baik dan menaruh kepercayaan penuh kepada pihak lain dianggap jujur dalam menjalankan urusannya. Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian umum, dimana setiap perjanjian mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan perjanjian lainnya. Jika kontrak kerja tidak memenuhi syarat subjektif maka kontrak kerja dapat diputus, artinya kontrak menjadi tidak sah jika ada yang meminta pemutusan hubungan kerja. Bilamana kontrak kerja itu tidak memenuhi syarat-syarat obyektif, maka perjanjian itu dengan sendirinya tidak sah, artinya sejak awal dianggap tidak ada perjanjian atau persekutuan.

Seperti yang telah disampaikan tersebut terjadi juga kasus di salah satu desa di wilayah kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan yang mengalami pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan hasil awal dari percakapan dengan salah satu anggota staf yang menyebutkan bahwa tidak adanya keadilan dalam memberhentikan karyawan, dimana karyawan nya dikontrak selama 3 (tiga) bulan untuk mengerjakan kerajinan aluminium

⁶⁶ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Vol 3 No 1, Mei 2018

⁶⁷ Budi Hartono Arie Setyo Dwi Purnomo, M Boy Singgih Gitayuda, "Pandemi Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia," *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 21–35.

seperti panci dan kualiti. Namun karyawan menyelesaikan kerajinan tersebut dalam jangka waktu 2 (dua) bulan saja. Lalu karyawan di putus kontraknya dengan sisa kontrak 1 (satu) bulan lagi dan tidak diberikan upah. Sakinah Group melakukan pemutusan kontrak kerja dengan alasan pekerjaannya telah selesai dilakukan selama dua bulan saja, dan Sakinah Group hanya memberikan upah selama 2 bulan saja, sedangkan dalam perjanjian awal dipekerjakan selama 3 bulan. Berikut data nama-nama karyawan yang dipekerjakan kontraknya :

No	Nama Pekerja	Umur Pekerja	Lama Bekerja
1.	M. Sayid	35 Tahun	2 Bulan
2.	Rusli	39 Tahun	2 Bulan
3.	Supardi	40 Tahun	2 Bulan
4.	Kamaludin	40 Tahun	2 Bulan
5.	Sarmedi	35 Tahun	2 Bulan
6.	Bambang	37 Tahun	2 Bulan

Sumber Data : *Wawancara langsung dengan pemilik Sakinah Group*

Implikasi hukum dari pemutusan kontrak kerja sepihak ini adalah boleh apabila pengusaha/majikan mengalami kerugian atau karena rendahnya permintaan pasar sesuai dengan ketentuan Pasal 163–Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat mem-PHK buruhnya apabila:

1. PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
2. PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
3. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-

syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;

4. PHK karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun.⁶⁸

Akan tetapi sesuai dengan ketentuan pasal 162 Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Artinya CV Sakinah Group berhak membayar uang ganti rugi atau uang pesangon kepada pihak pekerja yang diputuskan kontrak nya.

B. Analisis

Ijārah merupakan suatu perjanjian yang dilakukan dalam mengalihkan hak guna ataupun manfaat suatu barang dan jasa dalam jangka waktu yang tertentu, dimana disertai dengan adanya pembayaran sebuah upah tanpa adanya suatu perpindahan kepemilikan terhadap benda tersebut. Hanafiah juga mengatakan bahwa *Ijārah* merupakan suatu akad manfaat yang didalamnya disertai dengan imbalan..⁶⁹ *Ijārah* yang terdapat dalam hubungan kerja merupakan *ijārah 'mal*, yang mana orang yang memberi sebuah pekerjaan dapat menerima manfaat dari seorang yang dipekerjakannya serta orang yang mempekerjakannya itu dapat menerima imbalan berupa hasil dari pekerjaan yang diberikan tersebut. Sebagaimana

⁶⁸ Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

⁶⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa ādillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387

yang telah dijelaskan sebelumnya dari sudut pandang suatu hukum Islam, akad *ijārah* dapat berakhir jika didalamnya terjadi hal-hal berikut:

- a. Objek yang ada hilang/musnah, seperti yang dimaksud disini yakni rumah yang terbakar ataupun baju yang dijahitkan telah hilang.
- b. Habisnya suatu tenggang waktu yang telah disepakati dalam sebuah akad *ijārah* yang terjadi. Hal tersebut apabila yang disewakan itu berupa rumah, maka rumah tersebut harus dikembalikan ke pemiliknya, dan jika yang disewa tersebut berupa jasa seseorang, maka yang bersangkutan berhak menerima upahnya. Kedua hal tersebut telah disepakati seluruh ulama fiqih.
- c. Menurut madzab Hanafi, akad dapat berakhir jika salah seorang meninggal dunia, hal tersebut dikarenakan manfaat tersebut tidak dapat diwariskan, hal tersebut berbeda dengan Jumhur ulama yang mana akad tidak dapat berakhir atau batal karena manfaat yang didapat diwariskan.
- d. Ulama Mazhab Hanafi memperbolehkan atau memfasakh *ijārah*, hal tersebut dikarenakan adanya suatu uzur sekalipun hal tersebut hanya dari salah satu pihak saja. Seperti halnya seseorang yang sedang menyewa sebuah toko untuk berdagang, setelah itu hartanya terbakar, ataupun terjadinya pencurian, dirampas dan bangkrut, jika hal tersebut terjadi maka ia berhak untuk memfasakh *ijārah*. Namun adapula menurut jumhur ulama, yang mana uzur yang dapat membatalkan sebuah akad *ijārah* tersebut dapat terjadi apabila objeknya itu mengandung cacat atau adanya manfaat yang dituju dalam sebuah akad itu hilang.

Untuk keputusan sebuah akad yang sedang mengikat kedua belah pihak dapat diartikan bahwa akad tersebut telah memenuhi rukun maupun syarat, maka dalam pemutusannya tidak bisa hanya dilakukan secara sepihak. Hal ini terjadi didasarkan pada pembuatan akad yang telah dilakukan dengan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mana ditunjukkan dengan adanya

suatu ijab dan qabul, oleh sebab itu logis jika adanya pemutusan akad juga harus melalui persetujuan dari para pihak yang bersangkutan.⁷⁰

Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja tentu diawali dengan terbentuknya suatu hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang terjadi tersebut telah tertuang dalam suatu kontrak atau akad kerja yang didalamnya memuat berbagai kewajiban serta hak-hak yang terjadi diantara pekerja dengan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu hal tersebut sudah menjadi sebuah keharusan dalam melaksanakan suatu ketentuan-ketentuan yang telah tertuang dalam akad yang dilakukan tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Maidah ayat 1⁷¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ

Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.

Pemutusan kontrak kerja harus sesuai kesepakatan dari kedua sisi. Sedangkan pemecatan sepihak dilakukan oleh salah satu pihak tanpa persetujuan terlebih dahulu terlebih dahulu dengan pihak lain yaitu karyawan. Karena itu Pemberhentian sepihak tidak sesuai ketentuan berakhirnya akad ijarah.

Mengenai akad ijarah al-Asy khas atau sewa jasa pribadi, para ulama menjelaskan bahwa akad ijarah adalah akad jual beli dengan objek jasa pribadi. Oleh karena itu, sebagaimana halnya dalam akad jual beli yang merupakan akad biasa, pihak yang melakukan akad ijarah tidak mempunyai hak untuk fasakh (mengakhiri akad) karena bersifat mengikat.

⁷⁰ Ruslan Abd Ghofur, Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah, Jurnal ASAS, Vol. 2, No. 2, Juli 2010

⁷¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an.,14.

Imam as-Syafii menjelaskan:“Akad ijarah itu salah satu bentuk jual beli. Ulama Hanafiyah menjelaskan:“Ijarah itu akad biasa, tidak bisakah salah satu pihak dalam akad membatalkan akad tanpa alasan? ” Oleh karena itu, akibat dari akad ini adalah ketika terjadi akad ijarah antara perusahaan dengan pekerja, maka pekerja tersebut tidak dapat berhenti dari pekerjaannya sewaktu-waktu tanpa persetujuan perusahaan. Demikian pula perusahaan tidak bisa seenaknya memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya tanpa persetujuan pekerja. Oleh karena itu pemberhentian dalam hal ini harus berdasarkan kemauan dan aspirasi para pihak, apabila tidak sepakat maka dalam hal ini pemberhentian (PHK) tidak dapat dipaksakan secara sepihak tanpa alasan, sehingga mengakibatkan pemutusan atau pengakhiran kontrak..⁷²

Selain akad *ijārah*, perjanjian dalam hukum Islam juga dianggap berakhir apabila terjadi fasakh (pembatalan) atau jangka waktu perjanjian telah berakhir. Fasakh dapat dilakukan bila ada hal-hal yang dibolehkan syariat, misalnya dalam keadaan darurat yang memerlukan fasakh. Fasakh (pembatalan) perjanjian terjadi karena sebab-sebab sebagai berikut:

- a. Di-fasakh atau dibatalkan yang dikarenakan dengan adanya suatu hal-hal yang tidak dibenarkan secara syara', seperti yang telah disebutkan dalam sebuah akad sebelumnya akan rusak. Misalnya, seperti jual beli suatu barang yang didalamnya tidak memenuhi kriteria syarat kejelasan. Hal tersebut biasanya dapat terjadi jika salah satu pihak ada yang melanggar ketentuan suatu perjanjian atau bisa juga salah satu pihak tersebut mengetahui jika didalam pembuatan perjanjian tersebut terdapat suatu unsur kekhilafan atau sebuah penipuan. Kekhilafan tersebut bisa menyangkut dalam objek perjanjian (*error in object*), ataupun mengenai orangnya (*error in person*).⁷³

⁷² Fahmi Pajrianto, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, UIN Syarif Hidayatullah, 70.

⁷³ Mardani, *Hukum Perikatan Syariah Indonesia*, 71.

- b. Dengan suatu sebab atau adanya khiyar, baik dalam khiyar rukyat, cacat, syarat, ataupun majelis.
- c. Salah satu pihak ataupun dengan persetujuan pihak lain melakukan pembatalan dikarenakan merasa menyesal dalam melakukan akad yang baru saja dilaksanakan. Fasakh yang dilakukan dalam cara ini disebut dengan iqalah. Dalam hubungan yang terjadi ini Hadits Nabi riwayat Abu Daud mengajarkan, bahwasannya barang siapa yang mengabdikan suatu permintaan pembatalan termasuk kedalam orang yang menyesal atas suatu akad jual beli yang sedang dilakukan, Allah akan dapat menghilangkan kesulitannya di hari Kiamat kelak.
- d. Karena suatu kewajiban yang dilakukan, terhadap adanya akad tidak dipenuhi oleh berbagai pihak bersangkutan. Seperti misalnya, dalam sebuah khiyar pembayaran atau khiyar naqd penjual mengatakan, bahwasannya ia menjual barang-barangnya kepada seorang pembeli, dengan berbagai ketentuan yang apabila dalam tempo seminggu tersebut harganya tidak dibayar, maka akad jual beli tersebut menjadi batal. Dengan demikian pembeli dalam waktu yang telah ditentukan tersebut itu membayar, maka akad berlangsung. Namun apabila tidak membayar maka akad yang dilakukan menjadi rusak (batal).
- e. Dikarenakan habisnya waktu, seperti yang terjadi dalam akad sewa menyewa yang mana didalamnya memiliki jangka waktu tertentu serta tidak dapat dilakukannya perpanjangan.
- f. Dikarenakan tidak mendapat sebuah izin dari pihak yang berwenang.
- g. Karena adanya suatu kematian.

Sebab lain dibenarkan melakukan fasakh yaitu apabila salah satu pihak menyesal dan ingin mencabut kembali kontrak yang telah disepakati. Pemutusan akad yang seperti ini disebut dengan iqalah.⁷⁴

Agar pemutusan dalam akad yang dilakukan tersebut dapat sah, harus memenuhi ketentuan atau syarat-syarat berikut:

⁷⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), 166.

1. Iqalah yang terjadi didalam akad tersebut termasuk kedalam jenis akad yang bisa di fasakh (diputuskan).
2. Terdapat persetujuan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersangkutan.
3. Objek akad yang masih utuh/ada serta ada didalam tangan salah satu pihak yang bersangkutan, hal tersebut berarti bila suatu objek telah dimusnahkan, maka iqalah yang terjadi tidak dapat dilakukan, dan apabila musnah maka sebagiannya dapat dilakukan terhadap suatu bagian yang lain yang masih utuh dengan cara memperhitungkan suatu harga dengan cara yang proporsional.
4. Tidak boleh adanya penambahan harga dari pokok, dikarenakan iqalah merupakan suatu pembatalan, namun dengan biaya pembatalan yang dibebankan kepada seorang yang meminta pembatalan.

Untuk mengakhiri suatu kontrak yang mengikat kedua belah pihak yaitu syarat dan ketentuan terpenuhi, maka pemutusan kontrak tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa penutupan akad dilakukan atas persetujuan para pihak yang dinyatakan dengan ijab dan qabul. tentunya logis jika pemutusan akad harus juga melalui persetujuan para pihak yang membuat⁷⁵. Pemutusan kontrak kerja harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Sedangkan pemecatan sepihak dilakukan oleh salah satu pihak tanpa persetujuan terlebih dahulu dengan pihak lain yaitu pekerja. Dengan demikian, tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak sesuai dengan ketentuan terkait pemutusan akad ijarah.

Selain akad ijarah, akad dalam hukum Islam juga dianggap berakhir ketika terjadi fasakh (pembatalan) atau berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Fasakh dapat dilakukan bila ada hal-hal yang dibolehkan syariat, misalnya dalam keadaan darurat yang memerlukan fasakh. Alasan lain untuk melakukan fasakh adalah ketika salah satu pihak

⁷⁵ Ruslan Abd Ghofur, Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah, Jurnal ASAS, Vol. 2, No. 2, Juli 2010

menyesal dan ingin menarik diri dari akad yang telah disepakati. Memutuskan kontrak seperti ini disebut iqalah.⁷⁶

Pada objek penelitian terjadi pemutusan kontrak kerja di CV Sakinah Group di mana memang tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja sehingga pemutusan kontrak kerja dari CV Sakinah Group dipahami sebagai pemutusan kontrak kerja secara sepihak dengan tidak melibatkan pekerja. Tindakan ini lazim terjadi pada perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum karena lebih bersifat kekeluargaan. Maka menurut analisis ijarah pemutusan hubungan kerja ini bisa diterima ketika antara jasa dan upah telah dibayarkan. Akan tetapi akan menjadi tidak sah apabila tidak ada kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja terkait pemutusan kontrak kerja ini.

Jadi berdasarkan hukum Islam dalam pemutusan hubungan kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan yang memberikan pekerjaan, sedangkan pemutusan kontrak kerja yang dilakukan pemilik sakinah group tidak ada kesepakatan dengan karyawan, jadi dalam hal ini bertentangan dengan hukum Islam dan tidak sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad ijarah.

⁷⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), 166.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Pertanggungjawaban CV Sakinah group dalam bentuk pemutusan kontrak kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha karena alasan-alasan bahwa produksi di sakinah group menurun sebagai akibat rendahnya permintaan pasar. karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya berhak mendapatkan uang pesangon karena pihak pekerja memutuskan kontrak nya secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak pekerja.
2. Analisis akad ijarah terhadap pemutusan kontrak kerja di CV Sakinah Group didasarkan pada perjanjian sepihak dari pengusaha sehingga pemutusan kontrak kerja secara sepihak juga. Dengan demikian bahwa akad pemutusan kontrak kerja tidak dapat terpenuhi berdasarkan akad ijarah. artinya atau dengan kata lain akad ijarah pada CV Sakinah grup tidak dapat mencapai kesempurnaan akad ijarah

B. Saran

Setelah memperoleh hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemilik usaha Sakinah Group bila ingin memutuskan kontrak kerja hendaklah melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pihak pekerja yang bersangkutan sehingga tercapai kesepakatan dan tidak ada yang di rugikan.
2. Diharapkan kepada pemilik usaha Sakinah Group agar lebih mengetahui tentang konsep ijarah dalam hukum islam agar dapat menerapkannya dalam kegiatan bermuamalah.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan Kementerian Agama RI

Buku :

Abdul Khakim, 2014, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*
Bandung: Citra AsityaBakti.

A Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*,
Pradnya Paramita, Jakarta, 1987

Ahmad Wardi Muslich, 2010, *Fiqih Muamalah* Jakarta: Amzah.

Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, 1995, *Terjemah Bulughul Māram*, Cet. Ke-1
Jakarta: Pustaka Amani.

Adi Rianto, 2017, *Metode Penelitian Sosial dan Hukum*, Jakarta : Granit

Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet 2,
Sinar Grafika, Jakarta

Asikin, Z. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada

Dumairi Nor. Sufandi Dkk, 2008, *Ekonomi Syariah Versi Salaf* Pasuruan: Pustaka
Sidogiri,

Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo
Persada, Edisi Revisi

Fahmi Pajrianto, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas
Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif
Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, UIN Syarif Hidayatullah

Ghora Sasmita Nugraha, 2021, *Tinjauan Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan
Kerja Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan (Studi Analisis
Terhadap Putusan Nomor 84/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg)*”, Skripsi : FH
Universitas Bhayangkara

Gunawi kartasapoetra dkk, 1983 *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam
Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico,)

Hendi Suhendi, 2016, *Fiqh Muamalah*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

- Hasan,2004, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta : Raja Grafindo Gersana
- Henricus Mulyoto, 2012, *Badan Usaha Pengertian, Bentuk dan Tata Cara Pembuatan Akta-Aktanya*, Cakrawala Media, Yogyakarta.
- Imam Mustofa, 2016, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer* Jakarta : Rajawali Pers.
- Ir.Fransiscus, Hani subagio, 2014 ,*Mengakhiri era tenaga kerja murah*, jakarta :PT Gramedia Pustaka utama
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jehani, 2006 *Hak-hak pekerja bila di PHK*, Tangerang : Agromedia Pustaka
- Mari Elka Pangestu, 2008, *Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025* (Jakarta: Departemen Perdagangan RI.
- Mardani, 2013, *Hukum Perikatan Syariah Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika
- Muhammad Syafi'I Antonio, 2001, *Bank Syari'ah Dari Teori Ke Praktek* Jakarta: Gema Insani press
- M. Yasid Afandi, 2009, *Fiqih Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Nasrun haroen. 2000, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : Gaya Media Pratama
- Pratiwi Ulina Ginting ,2016, *Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa ganti rugi dari perusahaan"* skripsi : FH Universitas Medan Area
- Prints Darwan. 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya. Bandung.
- Sayyid Sabiq, 1987, *Fikih Sunnah 13* Bandung: PT. Alma;arif,.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV
- Suharsismi arikunto,2010, *prosedur penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

- Sumanto, 2014, *Hubungan industrial*” Memahami dan mengatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global, Jakarta : Center AcademicPublishing(CAPS).
- Sutedi Andrian, 2009 ,*Hukum perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada.
- Syaifudin Azwar ,1997, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Umarti,2020, *Analisis Data Kualitatif*, Makasar : Sekolah Tinggi Theologia Jaffray
- Wahbah Az-Zuhaili, 2011, *Fiqih Islam Wa ādillatuhu* Jakarta: Gema Insani.
- Zaeni Asyhadi, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei, 2008 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Budi Hartono Arie Setyo Dwi Purnomo, M Boy Singgih Gitayuda, “*Pandemi Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia*,” *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021)
- ika suryani, *kehidupan sosial ekonomi pengrajin di desa tanjung atap kecamatan tanjung batu*, vol 12, No. 2 juli 2022
- Julista Mustamu, *Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah* *Jurnal Sasi* Vol.20 No.2Bulan Juli - Desember 2014.
- Novi Eriza, *Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh Pt.Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Vol III No. 2, Oktober 2016
- Ruslan Abd Ghofur, *Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah*,*Jurnal ASAS*, Vol. 2, No. 2, Juli 2010
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Vol 3 No 1, Mei 2018

Sri Zulhartati, “*pengaruh pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan perusahaan.*” Vol.1 No.1 November 2010

Internet :

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungankerja>,
di akses pada 1 desember 2022 pukul 13.04

<http://syailul.blogspot.com/2012/06/pemanfaatanpotensikerajinanaluminium.html?m=1> di akses pada 5 juni 2023 pukul 19.30

<http://protomalayans.blogspot.com/2012/08/suku-penesak.html?m=1> di akses
pada 28 Juli 2023 pukul 15.01

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Lulu Ayu Pratiwi

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 31 Juli 2001

Alamat : Jl. Wayhitam Ir. Famili 1 No.38 Rt 07 Rw 06 Pakjo
Palembang

No. Telp/HP : 089678674744

Nama Ayah : Edi Hendra

Nama Ibu : Siti Aisyah

Riwayat Pendidikan : 1. MI Negeri 2 Model Palembang
2. MTs Negeri 2 Model Palembang
3. SMA Negeri 11 Palembang
4. UIN Raden Fatah Palembang

Pengalaman Organisasi : Pramuka Mts N 2 Palembang
Pramuka SMA N 11 Palembang
HMPS Hukum Ekonomi Syariah
UKMK Hockey UIN Raden Fatah Palembang

DAFTAR WAWANCARA

1. Sejak tahun berapa CV Sakinah Group didirikan?
2. Berapa jumlah pekerja di CV Sakinah Group?
3. Kerajinan aluminium seperti apa saja yang di buat di CV Sakinah Group?
4. Seperti apa proses pembuatan kerajinan ini?
5. Dalam 1 bulan berapa produk (kerajinan) yang berhasil di buat?
6. Bagaimana bapak/ibu memasarkan produk dari usaha yang bapak/ibu jalankan ini?
7. Berapa pendapatan setiap bulan dari penjualan kerajinan aluminium ini?
8. Bagaimana sistem pengupahan karyawan CV Sakinah Group?
9. Bagaimana sistem kontrak kerja antara karyawan dan pengusaha CV Sakinah Group?
10. Produk apa saja yang diminati pembeli
11. Apa saja kendala bapak dalam pembuatan maupun pemasaran kerajinan alumunium
12. Biasanya membutuhkan waktu berapa lama untuk membuat satu buah kerajinan alumunium
13. Apa saja bahan yang dipakai untuk membuat kerajinan alumunium
14. Berapa harga /item produk dan jenisnya
15. Bisakah pelanggan membeli grosir untuk dijual lagi dan berapa perbedaan harga grosir

LAMPIRAN DOKUMENTASI FOTO



Wawancara dengan bapak H.Muawiyah Pemilik Sakinah Group Pemilik usaha kerajinan aluminium di Tanjung Atap Ogan Ilir



Tempat pembuatan kerajinan aluminium dan tempat penjualan hasil kerajinan aluminium



Tempat kedua penjualan hasil kerajinan aluminium

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
Nim/Prodi : 1930104177 / Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Analisis Akad Ijarah pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang,

2023





**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

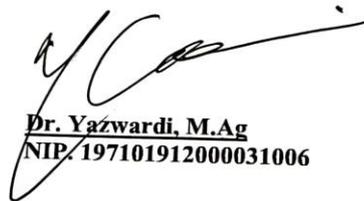
Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang, Telp (0711) 362427, Kode Pos 30126
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: syariah@radenfatah.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi Berjudul : Analisis Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV
Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir
Ditulis Oleh : Lulu Ayu Pratiwi
NIM : 1930104177

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum.

Pembimbing Utama


Dr. Yazwardi, M.Ag
NIP.197101912000031006

Palembang, November 2023

Pembimbing Kedua


Ramiah Lubis, S.H, M.H
NIP.196109282014112001



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang Telp (0711) 362427. KodePos 30126
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: syariah@radenfatah.ac.id

PENGESAHAN DEKAN

Skripsi Berjudul : Analisis Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah

Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Ditulis Oleh : Lulu Ayu Pratiwi

NIM : 1930104177

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum.

Palembang, 28 November 2023





SURAT KETERANGAN ACC REVISI UJIAN MUNAQOSAH

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
Nim : 1930104177
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Fakultas : Syariah Dan Hukum
Judul Skripsi : Analisis Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Telah memperbaiki skripsi sesuai dengan semestinya dan bisa dijadikan sebagai salah satu syarat pendaftaran Yudisium dan Wisuda Tahun 2023.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Wassalamua'laikum, Wr. Wb.

Penguji Utama

Dr. Cholidah Utama, S.H., M.Hum
NIP. 198102022011012004

Palembang, November 2023
Penguji Kedua

Lusiana, S.H.I, M.E.Sy
NIDN. 2001019002

Mengetahui
Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Dra. Atika, M. Hum.
NIP: 196811061994032003



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: syariah@radenfatah.ac.id

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Lulu Ayu Pratiwi
NIM : 1930104177
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Fakultas : Syariah Dan Hukum
Judul Skripsi : Analisis Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Telah Diterima dalam Ujian Skripsi pada Tanggal 20 November 2023

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal,	Pembimbing Utama	: Dr. Yazwardi, M.Ag t.t.
Tanggal,	Pembimbing Kedua	: Raniyah Lubis, S.H., M.H t.t.
Tanggal,	Penguji Utama	: Dr. Cholidah Utama, S.H, M.Hum t.t.
Tanggal,	Penguji Kedua	: Lusiana, S.H, M.E,Sy t.t.
Tanggal,	Ketua Panitia	: Dra. Atika, M.Hum t.t.
Tanggal,	Sekretaris	: Fatroyah Ars Himsyah, M.H.I t.t.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. KodePos 30126
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: syariah@radenfatah.ac.id

Formulir D.2

Hal. : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Wakil Dekan I
Fakultas Syariah dan Hukum
di-
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
NIM : 1930104177
Fak/Jur : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul Skripsi : Analisis Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alakum Wr. Wb.

Palembang, November 2023

Penguji Utama

Penguji Kedua

Dr. Cholidah Utama, S.H., M.Hum
NIP. 198102022011012004

Lusiana, S.H., M.E.Sy
NIDN. 2001019002

Mengetahui,

Wakil Dekan I



REDAH MARDIANI, L.C., MA
NIP. 197510242001121002



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
Nomor: B-20 /Un.09/II.3/PP.01/02/2023**

**TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

- Menimbang** : 1. bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi;
2. bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Keputusan Pemerintah RI No. 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden No. 129 Tahun 2014 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
7. Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
8. Peraturan Menteri Agama No. 53 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
9. Peraturan Menteri Agama No. 33 Tahun 2016 Tentang Gelar Akademik Perguruan

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama : Menunjuk Saudara:

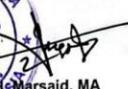
NAMA	NIP/NIDN	KET
Dr. Yazwardi, M.Ag.	197101012000031006	PEMBIMBING I
Ramiah Lubis, SH., MH	19610928 201411 2 001	PEMBIMBING II

Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Masing-Masing Sebagai Pembimbing Pertama Dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Atas Nama Saudara:

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
NIM : 1930104177
Judul Skripsi : Akad Ijarah Pada Pemutusan Kontrak Kerja Karyawan CV Sakinah Grout Tanjung Atap Ogan Ilir

Masa Bimbingan : 6 Bulan TMT 20 Februari 2023 s.d 20 Juni 2023

- Kedua** : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberikan hak sepenuhnya untuk merevisi judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/diperbaiki sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

Palembang, 20 Februari 2023

Marsaid, MA
NIP. 19620706 1990031 004

Tembusan:
1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang,
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



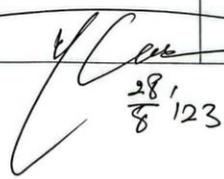
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARI'AH (HES)
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 Website: radenfatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
Nim/Prodi : 1930104177/Hukum Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Akad ijarah pada tindakan pemutusan kontrak kerja karyawan
CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir
Pembimbing I : Dr. Yazwardi M.Ag

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	8-5-2023, Senin	Perbaiki tulisan dan Perbaiki Penecikan terdahulu	
2.	10-5-23 →	Perbaiki Sistematika dan lanjut ke bab II	
3.	16-5-2023	- Perbaiki terjemahan - Perbaiki tulisan dan Footnote - Tambahkan uu omnibus law tentang Pemutusan hubungan kerja.	
4.	6/6 '23	Ace bab II & Teruskan bab III	
5.	9/6 2023	-perbaiki tulisan, tabel - Tambahkan sumber - Tambahkan bidang potensi ekonomi kerakyatan - Tambahkan deskripsi CV Sakinah group	

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
6.	26 - Juni - 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. A-1 Huruf kecil 2. Perbaiki tulisan 3. Perbaiki deskripsi satuan grup. Tambahkan Surat izin usaha, Surat izin tempat usaha dan NPWP 4. Tambahkan sejarah, kepemilikan, Pemasaan dan harga. 	
7.	27 - Juli - 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki tulisan 2. Tambahkan penjelasan tentang Pemasak (Buku) 3. Tambahkan penjelasan tentang cv dan PT -W-PT 	
8.	1/8'23	- Acc Bab III dengan profile Teknik Pembuatan	
9.	15-8-2023	- lanjut Bab IV - Perbaiki Bab 4, tambahkan lagi - Perbaiki Bab 5, &	
10.	28/8'23	- Acc keseluruhan U Mungayad	


28/8'23



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARI'AH (HES)
Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 Website: radenfatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Lulu Ayu Pratiwi
Nim/Prodi : 1930104177/Hukum Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : Akad ijarah pada tindakan pemutusan kontrak kerja karyawan CV Sakinah Group Tanjung Atap Ogan Ilir

Pembimbing II : Ramiah Lubis, SH.,MH.

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	21-2-2023	Acc Pembimbing I	ll
2	25-2-2023	laporan ke BAKS I	ll
3	11-3-2023	Acc BAKS I laporan ke BAKS II	ll
4	6-4-2023	perbaikan BAKS II hal dan tulisan nya.	ll
5	6-4-2023	perbaikan lagi nanti lanjut ke BAKS III	ll
6	10-4-2023	Acc BAKS II lanjut ke BAKS III	ll
7	2-5-2023	perbaikan BAKS III tabel.	ll
8	3-5-2023	Acc BAKS III lanjut ke BAKS IV	ll
9	11-7-2023	tambahan ke ttg pemutusan kontrak kerja dan cara jorok per getilca	ll
10	18-7-2023	perbaikan lagi jorok nya	ll
10	29-7-2023	Acc akhir ke pembimbing I	ll