

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Agnes Masayu Claudia
Tem/Tgl. Lahir : Palembang, 25 Maret 1997
NIM : 1531700181
Alamat Rumah : Jl. Kemang Manis Lrg. Masjid Amalayah Gg.
Suud Rt.08 Rw.03 No. 499 Kel.Kemang Manis
Kec.Iilir Barat II Bukit Besar Kota Palembang
No Hp : 081337282786

B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Abdul Kadir Aziz
2. Ibu : Arnisa

C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Buruh Harian Lepas
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Status dalam keluarga : Anak Kandung

D. Riwayat Pendidikan

A. SD Negeri 39 Palembang : Tahun 2003 –
2009
B. SMP Islam Az-Zahrah 1 Palembang : Tahun 2009 –
2011
C. SMK Negeri 3 Palembang : Tahun 2011 –
2014

E. Pengalaman Organisasi

1. Anggota Seni (Seksi Bidang) 1 OSIS SMK Negeri 3
Palembang Masa Bakti Tahun 2012-2013.

F. Pelatihan Profesional

1. Microsoft Office (Word, Excel, dan Power Point) di AMICOM Kota Palembang.
2. Bahasa Inggris di BESWAN Pare pada Tahun 2016.

Palembang, Februari 2019

Agnes Masayu Claudia
NIM. 1531700181



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DEWAN SYARIAH NASIONAL MUI

National Sharia Board - Indonesian Council of Ulama

Sekretariat : Masjid Istiqlal Kamar 12 Taman Wijaya Kusuma, Jakarta Pusat 10710

Telp.(021) 3450932 Fax. (021) 3440889

FATWA DEWAN SYARIAH NASIONAL NO: 09/DSN-MUI/IV/2000

Tentang

PEMBIAYAAN IJARAH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dewan Syari'ah Nasional setelah

- Menimbang : a. bahwa kebutuhan masyarakat untuk memperoleh manfaat suatu barang sering memerlukan pihak lain melalui akad *ijarah*, yaitu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujrah), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri;
- b. bahwa kebutuhan masyarakat untuk memperoleh jasa pihak lain guna melakukan pekerjaan tertentu melalui akad *ijarah* dengan pembayaran upah (ujrah/fee);
- c. bahwa kebutuhan akan *ijarah* kini dapat dilayani oleh lembaga keuangan syari'ah (LKS) melalui akad pembiayaan *ijarah*;
- d. bahwa agar akad tersebut sesuai dengan ajaran Islam, DSN memandang perlu menetapkan fatwa tentang akad *ijarah* untuk dijadikan pedoman oleh LKS.

Mengingat : 1. Firman Allah QS. al-Zukhruf [43]: 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ، نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا، وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا، وَرَحِمْتَ رَبُّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ.

"Apakah mereka yang membagi-bagikan rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."

2. Firman Allah QS. al-Baqarah [2]: 233:

...وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ، وَاتَّقُوا اللَّهَ، وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ.

"...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran

menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

3. Firman Allah QS. al-Qashash [28]: 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ، إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ.

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, ‘Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.’”

4. Hadis riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

5. Hadis riwayat ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri, Nabi s.a.w. bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ.

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

6. Hadis riwayat Abu Daud dari Sa’d Ibn Abi Waqqash, ia berkata:

كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوْاقِي مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعِدَ بِالْمَاءِ
مِنْهَا، فَنَهَانَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرَنَا
أَنْ نُكْرِيهَا بِذَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ.

“Kami pernah menyewakan tanah dengan (bayaran) hasil pertaniannya; maka, Rasulullah melarang kami melakukan hal tersebut dan memerintahkan agar kami menyewakannya dengan emas atau perak.”

7. Hadis Nabi riwayat Tirmidzi dari ‘Amr bin ‘Auf:

الْصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحْلَلَ حَرَامًا
وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحْلَلَ حَرَامًا.

“Perdamaian dapat dilakukan di antara kaum muslimin kecuali perdamaian yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram; dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.”

8. Ijma ulama tentang kebolehan melakukan akad sewa menyewa.

9. Kaidah fiqh:

الأصل في المعاملات الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها.

"Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya."

درء المفاسد مقدم على جلب المصالح

"Menghindarkan mafsadat (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan."

Memperhatikan : Pendapat peserta Rapat Pleno Dewan Syari'ah Nasional pada hari Kamis, tanggal 8 Muharram 1421 H./13 April 2000.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : FATWA TENTANG PEMBIAYAAN IJARAH

Pertama : Rukun dan Syarat Ijarah:

1. Sighat Ijarah, yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
2. Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
3. Obyek akad ijarah adalah :
 - a. manfaat barang dan sewa; atau
 - b. manfaat jasa dan upah.

Kedua : Ketentuan Obyek Ijarah:

1. Obyek ijarah adalah manfaat dari penggunaan barang dan/atau jasa.
2. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
3. Manfaat barang atau jasa harus yang bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
4. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syari'ah.
5. Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan *jahalah* (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
6. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.
7. Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa

8. Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak.
9. Kelenturan (*flexibility*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.

Ketiga : Kewajiban LKS dan Nasabah dalam Pembiayaan Ijarah


1. Kewajiban LKS sebagai pemberi manfaat barang atau jasa:
 - a. Menyediakan barang yang disewakan atau jasa yang diberikan
 - b. Menanggung biaya pemeliharaan barang.
 - c. Menjamin bila terdapat cacat pada barang yang disewakan.
2. Kewajiban nasabah sebagai penerima manfaat barang atau jasa:
 - a. Membayar sewa atau upah dan bertanggung jawab untuk menjaga keutuhan barang serta menggunakannya sesuai kontrak.
 - b. Menanggung biaya pemeliharaan barang yang sifatnya ringan (tidak materiil).
 - c. Jika barang yang disewa rusak, bukan karena pelanggaran dari penggunaan yang dibolehkan, juga bukan karena kelalaian pihak penerima manfaat dalam menjaganya, ia tidak bertanggung jawab atas kerusakan tersebut.

Keempat : Jika salah satu pihak tidak menunaikan kewajibannya atau jika terjadi perselisihan di antara para pihak, maka penyelesaiannya dilakukan melalui Badan Arbitrasi Syari'ah setelah tidak tercapai kesepakatan melalui musyawarah.

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 08 Muharram 1421 H.
13 April 2000 M

**DEWAN SYARI'AH NASIONAL
MAJELIS ULAMA INDONESIA**

Ketua,

Prof. KH. Ali Yafie

Sekretaris,

Drs. H.A. Nazri Adlani



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM ISLAM**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry, No.1 KM. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711)352427 website.radenfatah.ac.id

DAFTAR ABSEN WAWANCARA

No	Nama	Jabatan/Bagian	Paraf
1.	Abdul Kadir Aziz, ST	Manajemen Kantor Pusat	
2.	ARYADI, SE	CAR PARK MANAJER	
3.	Dedy, SE	Administration	
4.	NOVIAR MALENA, S.P.Msi	KASI PENGUPAHAN JANSOS	
5.	Fahmi, ST	Kasi Pengukuran produktivitas	
6.	RADEN MUHAMMAD, SH	PELAKSANA PADA PERLO PENGUPAHAN 2 JANSOS	
7.	TOMMY	KASIR	
8.	Hendry	Kasir	
9.	EPRIN TEGUH	KASIR	
10.	ELSA NOPITA	KASIR	
11.	Tarry shahab	KASIR	
12.	Helen sandria	Kasir	

Rekapitulasi Hasil Wawancara

No.	Pemberi Informasi	Pertanyaan	Jawaban
1.	Abdul Kadir Aziz, ST (Manajemen Kantor Pusat), Ariyadi, SE (Car Park Manager), dan Dedy, SE (Administration)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah PT. Anugerah Bina Karya Palembang telah menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan masyarakat dalam melayani pelayanan masyarakat? 2. Bagaimana PT. Anugerah Bina Karya Palembang mendorong pekerja agar mampu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat bekerja? 3. Apa yang menjadi hambatan dan tantangan PT. Anugerah Bina Karya Palembang melakukan PHK secara sepihak dengan pekerja? 4. Apakah PT. Anugerah Bina Karya Palembang telah menangani PHK ini dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku? 5. Mengapa PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak menyampaikan keputusan perusahaan kepada pekerja? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi fisik dari lingkungan atau tempat kerja di PT. Anugerah Bina Karya sekitar dan sekeliling pekerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab karena hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar pekerja dapat melaksanakan tugas dalam bekerja tanpa mengalami gangguan dalam bekerja. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan atau sekeliling tempat kerja pekerja dalam hal ini berarti berusaha menciptakan atau menerapkan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan pekerja dan kebutuhan para pekerja sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. 2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang sudah dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja. Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan telah memenuhi kriteria untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku dan kualitas pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi dalam bekerja dan telah mencapai

jalannya visi dan misi PT. Anugerah Bina Karya Palembang.

3. PT. Anugerah Bina Karya Palembang Berdasarkan Pemikiran Bapak Aryadi selaku car park manager PT. Anugerah Bina Karya Palembang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) ini juga biasa dilakukan oleh pekerja sendiri karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang atau tidak sesuai dengan aturan yang dibuat oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang. Menurutnya salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang dan secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mana PHK yang dilakukan oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.

4. Tanggung jawab PT. Anugerah Bina Karya Palembang ke pekerja yang terkena PHK memang belum tuntas karena ekonomi PT. Anugerah Bina Karya Palembang belum stabil atas biaya operasional perusahaan. Allah menciptakan manusia, menempatkannya di dunia, menundukkan semua yang ada di dunia untuk manusia, membolehkan manusia untuk menikmati apa-apa yang baik dan halal di dalamnya serta memerintahkan nya untuk beribadah kepada-Nya sesuai dengan cara

			<p>yang disyariatkan-Nya berupa perkataan, perbuatan, akhlak, dan perilaku.</p> <p>5. PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak melakukan pelatihan pekerjaan, maka yang terjadi sering berbuat kesalahan dalam bekerja, hasil kerjanya tidak memenuhi standar kerja perusahaan, munculnya rasa tidak puas dengan perusahaan dan menjelek-jelekan perusahaan, tidak mampu menggunakan teknologi yang lebih canggih dalam bekerja, produktivitas kerja tidak meningkat bahkan menurun, berkinambungan perusahaan tidak bisa dijamin dan loyalitas yang rendah terhadap perusahaan</p>
2.	<p>Nofiar Marlina, SP., M.Si (Kasi pengupahan dan jamsos, Fahmy, ST (kasi pengukuran produktivitas), dan Raden Muhammad Ismail, SH (pelaksana pada seksi pengupahan dan jamsos)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Hukum nya terhadap kasus PHK secara sepihak di PT. Anugerah Bina Karya Palembang? 2. Bagaimana Penyelesaian terhadap kasus PHK secara sepihak di PT. Anugerah Bina Karya Palembang? 3. Apa Peran Pemerintah dalam menangani kasus PHK secara sepihak di PT. Anugerah Bina Karya Palembang? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa PT. Anugerah Bina Karya Palembang telah melakukan peraturan yang tidak sesuai, karena tertulis di dalam pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja bisa berakhir bila kontrak kerja berakhir. Kendati demikian, ada ketentuan hukum yang mengatur pemberhentian, ada keadaan khusus yang dicantumkan di dalam peraturan perusahaan, atau bila pekerja meninggal dunia. Di dalam pasal tersebut, pihak pengusaha wajib mengganti ganti rugi kepada pekerja yang mengalami PHK, yang besarnya ditentukan berdasarkan upah buruh/pekerja dan jangka waktu berakhirnya kontrak kerja. Meskipun seorang pengusaha tidak boleh memutuskan

hubungan kerja secara sepihak, namun perusahaan tetap bisa melakukan hal tersebut. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut bahwa pihak perusahaan bisa melakukan pemutusan hubungan kerja bila terdapat kondisi yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri.

2. Adapun hasil dari mediasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di PT. Anugerah Bina Karya terhadap pekerja dan mendatangkan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk mencari solusi penyelesaian tersebut. Perselisihan yang muncul saat terjadi silang pendapat antara pekerja maupun pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

3. Peran Pemerintah dalam menangani kasus PT. Anugerah Bina Karya Palembang terhadap pekerja menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan. Mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan

			<p>kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>
<p>3. Tommy (Casier), Hendry (Casier), Efrin Teguh(Casier), Elsa Nopita (Casier),Tarry Syahab (Casier),Hellen Sandria (Casier),</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa pekerjaan di PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja ? 2. Apakah menurut anda PT. Anugerah Bina Karya Palembang sudah berlaku adil dan rasional dengan pekerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang? 3. Apakah perilaku atasan dengan bawahan loyalitas? 4. Apa yang anda harapkan mengenai PHK ini tidak terjadi secara sepihak? 5. Apakah pendapat anda mengenai PHK sepihak ini? 6. Apakah perusahaan telah melakukan pembayaran atas upah dengan efisiensi? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada saat ini lingkungan perusahaan PT. Anugerah Bina Karya Palembang selalu berubah-ubah setiap waktu, perusahaan yang menyadari keadaan dinamis ini akan lebih peka terhadap segala perubahan yang terjadi diluar perusahaan dibandingkan dengan organisasi yang tidak peduli terhadap perubahan lingkungan. Hubungan siklus hidup yang lama mungkin mengharuskan pengantiaan teknologi secara periodik dan teknologi canggih dalam suatu penyusunan perkembangan lingkungan. 2. Pekerjaan yang diberikan PT. Anugerah Bina Karya Palembang sesuai dengan kemampuan pekerja keras memang penting, namun pekerja yang dapat bekerja cerdas dapat mengefisienkan segala hal dari perusahaan. Jika pekerja tipe pekerja keras akan sekuat tenaga menyelesaikan tugasnya, maka pekerja tipe pekerja cerdas akan mencari cara agar tugasnya jauh lebih mudah. Pekerja cerdas cenderung menghasilkan sesuatu yang 	

lebih banyak, lebih cepat dan lebih murah, sehingga pasti ini akan menguntungkan perusahaan.

3. Kedisiplinan yang diberikan oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang belum berdasarkan ketepatan ukuran-ukuran peraturan perusahaan, ketepatan waktu dan komitmen dalam menjalankan janji yang diucapkan belum teralisasi dengan baik. Kedisiplinan yang diterapkan belum juga mengacu pada tatanan norma budaya, agama, hukum. Disiplin diri yang dilakukan pekerja merupakan suatu siklus kebiasaan yang sudah dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus secara berkesinambungan sehingga menjadi suatu hal yang bisa pekerja lakukan. Sehingga disiplin yang dilakukan pekerja menjadi sebuah kebiasaan yang mempengaruhi perilaku sehari-hari dalam bekerja dan mengarah pada tercapainya keunggulan dalam bekerja di PT. Anugerah Bina Karya Palembang.

4. Kami selaku pekerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang mengharapkan mengenai PHK secara sepihak ini tidak terjadi dengan pemberhentian hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan PT. Anugerah Bina Karya Palembang harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan.

5. Keadilan di tempat kerja diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama

pekerja. Adil di tempat kerja mencakup pembagian gaji yang sama, tidak adanya diskriminasi gender, mendapat sarana pelatihan pengembangan kemampuan yang sama,dll. Sakit hati rasanya yang dilakukan PT. Anugerah Bina Karya Palembang melakukan PHK secara sepihak tanpa tahu alasan yang benar belum mampu menerapkan keadilan itu. Perlakuan adil di tempat kerja memang sangat diperlukan agar tidak ada diskriminasi antar sesama pekerja, semua bisa dapat perlakuan, kesempatan dan penghargaan yang sama.

6. Konsekuensi finansial yang mungkin terjadi dalam PT. Anugerah Bina Karya Palembang karena itulah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Kondisi perekonomian Indonesia saat ini masih jauh dari apa yang diharapkan. Perekonomian yang belum bisa dibalang sebagai perekonomian yang stabil atau baik. Hal ini dapat dilihat dari PT. Anugerah Bina Karya Palembang ketidakmerataannya kondisi perekonomian perusahaan yang menyebabkan kesenjangan sosial. Untuk menanggulangi terjadinya situasi ekonomi, seharusnya pemerintah lebih memperhatikan hak-hak pekerja yang berada dikelas bawah ini.



PT. Anugerah Bina Karya
Komplek Ruko Harmoni Mas Blok C No.42 – 43
Jl. Terusan Bandengan Utara – Jembatan III Jakarta 14450
Telp. (021) 666 04809 – 811 Fax (021) 666 04812

KESEPAKATAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU

KKWT 0212 / 00099

Pada hari Sabtu tanggal 21 bulan Januari tahun 2012 menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Ari Prasetyo
Jabatan : Assistant Manager HRD
Perusahaan : PT. Anugerah Bina Karya
Alamat : Komplek Harmoni Mas Blok C No. 42 – 43
Jl. Terusan Bandengan Utara – Jembatan III
Jakarta – 14450

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. ANUGERAH BINA KARYA yang selanjutnya disebut Perusahaan atau **PIHAK PERTAMA**.

2. Nama : Ari Agungman
Tempat & Tgl.Lahir : Palembang. 24-08-1997
Nomor KTP : 1671042408920001
Alamat : Jl. Bidar Karipua Blok A
Rt.023Rw.007 Kel.Lorok Pakjo

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama sendiri, selanjutnya disebut sebagai Karyawan atau **PIHAK KEDUA**.

Atas persetujuan bersama, **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** telah mengadakan Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut “Perjanjian Kerja”) dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

PASAL I

PENERIMAAN DAN MASA KERJA

PIHAK PERTAMA menerima **PIHAK KEDUA** dengan jabatan sebagai KASIR dan bahwa **PIHAK KEDUA** menyatakan kesediannya untuk bekerja pada **PIHAK PERTAMA** selama 01 (satu) Tahun, terhitung mulai tanggal 21 JANUARI 2012 sampai dengan 20 JANUARI 2013



PASAL II

GAJI DAN FASILITAS

A. Upah per Bulan

PIHAK PERTAMA membayar upah per – Bulan kepada **PIHAK KEDUA** sesuai dengan masing masing Jabatan dalam Perjanjian Kerja ini, pada setiap tanggal yang ditentukan dan perhitungannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

i. Adapun perincian Komponen Upah sbb :

- Gaji Pokok
- Tunjangan Jabatan
- Tunjangan Transport

ii. Penjelasan

- Perubahan Upah akan disesuaikan dengan Ketentuan Pemerintah dan Kebijakanaksanaan pengupahan yang berlaku di Perusahaan.
- Gaji Pokok adalah komponen Upah Dasar Tetap, Tunjangan Jabatan adalah komponen Upah Tetap sedangkan Tunjangan Transport adalah merupakan komponen Upah Tidak Tetap yang jumlahnya berdasarkan jumlah efektif hari kerja karyawan.
- Berkenaan dengan pekerjaan lembur, maka perhitungan lembur dihitung dari Komponen Upah Dasar Tetap.

B. Pakaian Kerja dan Keselamatan Kerja

1. **PIHAK PERTAMA** menyediakan pakaian kerja bagi **PIHAK KEDUA** sedikitnya 2 (dua) stel.
2. Bila diperlukan, **PIHAK PERTAMA** menyediakan alat alat keselamatan kerja (alat perlindungan diri) yang diberikan dan harus digunakan untuk jabatan yang dipangku oleh **PIHAK KEDUA**.

C. Asuransi

Setelah mempunyai masa kerja 6 (enam) bulan, **PIHAK PERTAMA** mengikutsertakan **PIHAK KEDUA** dalam Program Kepesertaan Jamsostek dengan jaminan kepesertaan meliputi ; Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian & Jaminan Hari Tua sesuai dengan Undang Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang pembagian perhitungannya sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh Perusahaan.

PASAL III

KONDISI KERJA

A. Hari Kerja dan Jam Kerja

Hari kerja adalah 6 (enam) hari dan 1 (satu) hari libur dalam seminggu dengan total jam kerja selama 42 (empat puluh dua jam) yang terbagi dalam 3 (tiga) shift pokok (shift I pukul 07.00 - 15.00, shift II pukul 15.00 – 23.00 dan shift III pukul 23.00 – 07.00) atau beberapa shift tertentu sesuai dengan kebutuhan operasional Lokasi.

B. Hak Cuti Tahunan

1. Setelah bekerja terus menerus selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal mulai dipekerjakan, **PIHAK KEDUA** berhak atas cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja.
2. Demi kepentingan perusahaan, cuti tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya paling lama 6 (enam) bulan, terhitung sejak tanggal jatuh tempo cuti tahunan tersebut.
3. Tata Cara Pengajuan cuti tahunan mengacu / mengikuti ketentuan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan dan disesuaikan dengan kepentingan Perusahaan.

C. Bekerja Untuk Pihak Ketiga

Selama berlangsungnya kontrak kerja ini, **PIHAK KEDUA** tidak diperkenankan mengikat diri untuk melakukan pekerjaan atau tugas tugas untuk pihak lain.

D. Mangkir

Apabila **PIHAK KEDUA** mangkir, **PIHAK PERTAMA** akan memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga. Dan apabila mangkir masih berlanjut setelah Surat Peringatan Ketiga, maka **PIHAK PERTAMA** berhak memproses Pemutusan Hubungan Kerja.

PASAL IV

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Perjanjian kerja ini berakhir sesuai dengan tanggal yang telah disepakati dalam pasal 1 perjanjian kerja ini dan pada tanggal berakhirnya perjanjian kerja ini, **PIHAK PERTAMA** tidak berkewajiban untuk membayar pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun.
2. **PIHAK KEDUA** diwajibkan untuk mengembalikan semua barang dan atau perlengkapan milik **PIHAK PERTAMA** pada saat berakhirnya perjanjian kerja dan atau salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja ini.
3. Apabila **PIHAK KEDUA** tanpa alasan yang sah tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari kerja berturut turut, maka pihak yang bersangkutan dapat dianggap mengundurkan diri. Dan sesuai peraturan yang berlaku, **PIHAK PERTAMA** dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun dan tanpa pembayaran upah sampai waktu seharusnya perjanjian kerja berakhir.
4. Apabila **PIHAK KEDUA** melarikan diri dari tempat kerja tanpa sepengetahuan **PIHAK PERTAMA**, **PIHAK KEDUA** dinyatakan mengundurkan diri dan oleh karenanya **PIHAK PERTAMA** tidak mempunyai kewajiban memberikan pesangon atau kompensasi atau ganti rugi dalam bentuk apapun akibat pemutusan kerja sepihak oleh **PIHAK PERTAMA**. Semua tindakan **PIHAK KEDUA** adalah merupakan tanggung jawab dan resiko **PIHAK KEDUA**.
5. Dalam hal **PIHAK KEDUA** telah melakukan pelanggaran berat sebagaimana tercantum dibawah ini, maka **PIHAK PERTAMA** berhak melakukan pemutusan kerja tanpa diwajibkan memberikan kompensasi dalam bentuk apapun juga. Yang dimaksud pelanggaran berat antara lain :
 - 5.1 Melakukan tindakan diluar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh peraturan atau perundang- undangan yang berlaku.
 - 5.2 Menganiaya / menghina atau mengancam pimpinan perusahaan, keluarga pimpinan perusahaan, atau teman sekerja, baik secara langsung atau tidak langsung membujuk orang lain untuk melakukan penganiayaan tersebut.
 - 5.3 Membujuk pimpinan perusahaan, keluarga pimpinan perusahaan, atau teman sekerja untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan undang undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

- 5.4 Melakukan kelalaian walaupun telah mendapat peringatan terakhir dan bekerja secara serampangan / sembarangan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- 5.5 Memberikan keterangan palsu atau memalsukan keterangan / dokumen – dokumen yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- 5.6 Mabuk, minum minuman keras, penyalahgunaan obat – obat bius atau narkotika ditempat kerja baik di dalam / di luar lingkungan perusahaan.
- 5.7 Dijatuhi / menjalani hukuman atas keputusan pengadilan.
- 5.8 Membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya.
- 5.9 Melakukan / mencoba melakukan manipulasi dan / atau mencoba menerima suap dalam bentuk apapun dan dari siapapun terhadap atau dari seseorang, beberapa orang, dan / atau karyawan perusahaan, pejabat, pimpinan perusahaan, dan / atau keluarganya berupa hadiah, uang, kemudahan dsb nya.
- 5.10 Main judi, melakukan pekerjaan sebagai rentenir, baik di dalam maupun di luar jam kerja, di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.
- 5.11 Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja atau di lingkungan perusahaan.
- 5.12 Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan.
- 5.13 Melakukan tindakan kejahatan seperti mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan / membawa barang-barang terlarang, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.
- 5.14 Berkelahi / pukul – memukul secara fisik di dalam lingkungan perusahaan.
- 5.15 Melakukan perbuatan-perbuatan / tindakan – tindakan yang dapat menimbulkan kerugian terhadap **PIHAK PERTAMA** atau teman sekerja, baik disengaja ataupun karena kecerobohan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan.
- 5.16 Menyalahgunakan / memalsukan dan mengabaikan alat-alat, data – data, maupun sistem administrasi perusahaan.

- 5.17 Menempel, menyebar luaskan pamflet, pengumuman, isyu-isyu dan lain sebagainya di dalam lingkungan perusahaan, yang dapat menimbulkan keresahan, kerawanan dan gangguan keamanan lainnya bagi perusahaan / karyawan.
- 5.18 Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya di lingkungan perusahaan.
- 5.19 Melakukan perbuatan – perbuatan / tindakan yang dapat mengganggu ketenangan, ketertiban dan keamanan kerja diantara sesama rekan sekerja di lingkungan perusahaan.
- 5.20 Membawa senjata api atau senjata tajam di lingkungan perusahaan, kecuali dengan ijin tertulis dari pimpinan perusahaan.
- 5.21 Mencari keuntungan pribadi menggunakan jabatan, kedudukan, wewenang atau harta benda milik perusahaan.
6. Apabila terjadi penutupan Lokasi Kerja, maka **PIHAK PERTAMA** dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun dan tanpa pembayaran upah sampai waktu seharusnya perjanjian kerja berakhir.
7. **PIHAK KEDUA** wajib mentaati seluruh ketentuan dalam perjanjian ini, berikut semua peraturan perusahaan **PIHAK PERTAMA** maupun peraturan dimana **PIHAK KEDUA** di tugaskan. Ketidak – taatan terhadap peraturan tersebut mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, yang prosedur pelaksanaannya didasarkan pada perundang – undangan yang berlaku.
8. **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk melaksanakan Job Description dengan sebaik-baiknya, termasuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak mampu dan atau tidak melaksanakan semua kewajiban sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, pihak pertama dapat memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu kerja berakhir, tanpa harus memberikan ganti rugi atau kompensasi dalam bentuk apapun.
9. Dalam hal masa perjanjian kerja berlangsung **PIHAK KEDUA** dinilai oleh **PIHAK PERTAMA** tidak mampu mengikuti ritme kerja atau tidak mematuhi ketentuan yang berlaku dan atau tidak melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya maka pihak kedua dapat mengakhiri masa perjanjian kerja tanpa mendapatkan kompensasi dalam bentuk apapun.
10. Apabila **PIHAK KEDUA** mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, maka harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum mulai tanggal pengunduran diri, **PIHAK PERTAMA** tidak memberikan ganti rugi atau kompensasi dalam bentuk apapun.



PT. Anugerah Bina Karya
Komplek Ruko Harmoni Mas Blok C No.42 – 43
Jl. Terusan Bandengan Utara – Jembatan III Jakarta 14450
Telp. (021) 666 04809 – 811 Fax (021) 666 04812

PASAL V

LAIN LAIN

1. **PIHAK KEDUA** dengan ini menerangkan bahwa telah membaca dan mengerti isi Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini dalam keadaan sehat jasmani dan rohani serta tanpa paksaan dari pihak manapun.
2. Perjanjian kerja ini mengikat kedua – belah pihak dan merupakan pengganti dari persetujuan lisan maupun tertulis yang telah diadakan sebelumnya. Perjanjian ini tidak dapat diganti dengan alasan apapun tanpa persetujuan tertulis dari kedua belah pihak.
3. Apabila terjadi perubahan jabatan dalam hal ini promosi maupun demosi, maka segala ketentuan baik hak maupun kewajiban karyawan disesuaikan dengan ketentuan jabatan barunya
4. Dalam hal terjadi ketidaksepahaman terutama mengenai hal-hal yang belum diatur / belum lengkap diatur, maka permasalahan tersebut akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku dan apabila tidak terselasaikan juga, maka akan dimintakan bantuan pada instansi yang berwenang untuk menyelesaikannya.

Perjanjian kerja ini dibuat dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan apapun dan berlaku 1 (satu) tahun sejak tanggal penanda tangan.

Palembang, 21 Januari 2012

PIHAK PERTAMA

Ari Prasetyo

Assistant Manager HRD

PIHAK KEDUA

(AAN AGUQMAN)

Karyawan



SERVICES EZ SERVICE PALEMBANG

PT. ANUGERAH BINA KARYA
SITE : KOMP ILIR BARAT
JL.RADIAL BLOK F6
PALEMBANG
Telp. 0711 – 319989

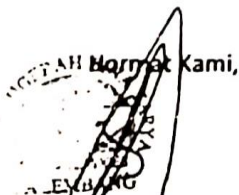
No : 021/ABK/IBP-PLG/X/2018
Kepada : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah.PLG
Perihal : Tanggapan surat Riset
Tanggal : 05 November 2018

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak No B-1367/Un.09/PP.01/10/2018 mengenai permohonan Penelitian/Observasi /wawancara, Kami dari **PT.Anugerah Bina Karya cabang Palembang Ilir Barat** Permal memberikan izin kepada mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang untuk keperluan data/keterangan dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul:
Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja (Studi Kasus di PT.Anugerah Bina Karya Palembang. Adapun mahasiswi tersebut adalah sebagai berikut

Nama : **Agnes Masayu Claudia**
Nomor Pokok : **1531700181**
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah (muamalah)**
Program Pendidikan : **Strata 1**

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagai mana mestinya untuk kepentingan bahan penyusunan Skripsi Mahasiswi tersebut, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Aryadi
Ass.Bussines Manager



SERVICES EZ SERVICE PALEMBANG

PT. ANUGERAH BINA KARYA
SITE : KOMP ILIR BARAT
JL.RADIAL BLOK F6
PALEMBANG
Telp. 0711 – 319989


No : 021/ABK/IBP-PLG/X/2018
Kepada : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah.PLG
Perihal : Tanggapan surat Riset
Tanggal : 05 November 2018

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak No B-1367/Un.09/PP.01/10/2018 mengenai permohonan Penelitian/Observasi /wawancara, Kami dari **PT.Anugerah Bina Karya cabang Palembang Ilir Barat** Permal memberikan izin kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang untuk keperluan data/keterangan dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul:
Tinjauan Hukum: Ekonomi Syariah Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja (Studi Kasus di PT.Anugerah Bina Karya Palembang. Adapun mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut

Nama : **Agnes Masayu Claudia**
Nomor Pokok : 1531700181
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah (muamalah)**
Program Pendidikan : **Strata 1**

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagai mana mestinya untuk kepentingan bahan penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Aryadi
Ass.Bussines Manager

Nomor : B-1767/Un.09/PP.01/10/2018
Lampiran : -
Prihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 26 Oktober 2018

Kepada Yth.
Pimpinan PT Anugrah Bina Karya
Palembang
di.
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.
Dengan Hormat.

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami mohon bapak/Ibu berkenan memberikan izin untuk mengadakan Penelitian/ Obsevasi/ Wawancara/ Pengambilan data di lembaga/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin kepada:

Nama/ NIM : Agnes Masayu Claudia / 1531700181
Fakultas : Syariah dan Hukum.
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja (Studi Kasus di PT. Anugrah Bina Karya Palembang)

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak diumumkan atau diberitahukan pada pihak ketiga.

Demikian, atas perkenan Bapak/Ibu dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH
PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PAPENDAH
Syarif Romli S.A., M.Ag.
0871210 198693 1 004.