

## **BAB IV**

### **ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT. INTECH ANUGRAH INDONESIA**

#### **A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT. Intech Anugrah Indonesia**

Mencermati persoalan yang terjadi di PT. Intech Anugrah Indonesia. Menurut pendapat para pekerja seringkali pekerja tidak dipekerjakan tanpa batasan waktu merupakan penentuan waktu kerja secara sepihak yang dilakukan pihak perusahaan, hal ini tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 8 (Delapan) jam kerja untuk 5 (lima) hari dan 4 (empat) jam kerja untuk 1 (satu) hari dalam 1 (satu minggu). Jam masuk adalah jam (08.00) dan jam pulang adalah jam (17.00) untuk hari Sabtu jam pulang jam (12.00). Waktu istirahat pada hari Senin hingga hari Kamis ditetapkan selama 60 (enam puluh) Menit, yaitu pada pukul (12.00) hingga pukul (13.00). Waktu istirahat pada hari Jum'at ditetapkan selama 90 (sembilan puluh) menit, yaitu pada pukul (11.30) hingga pukul (13.00). Akan tetapi jika sepihnya permintaan pekerja tidak dipekerjakan tanpa adanya kejelasan waktu. Hal ini terjadi sejak 2 (dua) tahun terakhir atau sejak beralihnya produk yang dirakit di perusahaan tersebut yang awalnya pabrik perakitan TV tabung sekarang berubah menjadi pabrik perakitan LCD, sering gantinya pekerja bagian penjualan dan pelayanan, dan tidak tersedianya bahan baku untuk produksi dan saat sepihnya permintaan. Menurut pekerja hal ini terjadi karena kesalahan perusahaan karena kebanyakan dari mereka sudah melakukan kewajiban sebagai pekerja yakni bersedia menyelesaikan pekerjaan akan tetapi pihak pekerja tidak dipekerjakan. Sebagian mereka beranggapan bahwa dalam peraturan perusahaan jika pekerja ijin tidak bekerja karena tugas dari perusahaan maka upah tetap di bayar penuh.

Sedangkan menurut ibu Eni Purwaningsih, S.Psi selaku HRD di PT. Intech Anugrah Indonesia, terjadinya penentuan waktu kerja sepihak di PT. Intech Anugrah Indonesia juga dikarenakan ketika sepihnya permintaan atau penjualan, namun hal ini belum di atur dalam peraturan perusahaan yang berlaku, saat ini sedang di upayakan agar hal ini di atur di peraturan perusahaan berikutnya.

Dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak kebanyakan dari pekerja yang sering tidak dipekerjakan karena sepihnya permintaan yakni pekerja di bagian cek panel, kwality kontrol, dan pembongkaran LCD, sedangkan dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak pekerja sering tidak dipekerjakan karena banyaknya permintaan sehingga persediaan barang untuk produksi tidak tersedia yakni pekerja bagian teknisi dan peleburan plastik.

Dari data di atas ternyata terdapat perbedaan pendapat antara pihak perusahaan yang diwakili ibu Eni Purwaningsih HRD dengan para pekerja. dimana pihak perusahaan menyatakan bahwa adanya penentuan waktu kerja terjadi saat sepihnya perminta atau penjualan saja dan hal ini belum di atur di peraturan perusahaan yang berlaku. Sedangkan menurut para pekerja hal ini terjadi tidak hanya karena sepihnya permintaan atau penjualan saja tetapi karena saat banyaknya permintaan sehingga bahan baku untuk produksi tidak tersedia, sering gantinya pekerja bagian penjualan dan pelayanan dan hal ini sudah di atur dalam peraturan perusahaan mengenai ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah penuh salah satunya jika karyawan menjalani tugas dan pendidikan yang ditugaskan oleh perusahaan.

#### **B. Analisis Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Tentang Waktu Kerja Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT. Intech Anugrah Indonesia**

Pada pasal 77 yang tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 telah menyebutkan :

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 1 ) meliputi :
  - a. 7 ( tujuh ) jam 1 ( satu ) hari dan 40 ( empat puluh ) jam 1 ( satu minggu untuk 6 ( enam ) hari kerja dalam 1 ( satu ) minggu; atau
  - b. 8 ( delapan ) jam 1 ( satu ) hari dan 40 ( empat puluh ) jam 1 ( satu ) minggu untuk 5 ( lima ) hari kerja dalam 1 ( satu ) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 2 ) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 3 ) diatur dengan keputusan menteri.

Telah disebutkan beberapa peraturan yang membahas tentang perjanjian kerja dan penentuan waktu kerja pekerja. tetapi dengan adanya ketentuan-ketentuan tersebut hendaknya dalam menentukan waktu kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang tetap mengarah pada peraturan undang-undang yang berlaku.

Dalam isi perjanjian PT. Intech anugrah Indonesia dalam menentukan waktu kerja jika dikaitkan pasal 77 ayat 2 maka waktu kerja di PT. Intech Anugrah Indonesi dalam satu minggu kelebihan 4 jam. Sedangkan dengan adanya penentuan waktu kerja saat sepinya permintaan tanpa adanya batasan waktu atau kejelasan waktu tidak sesuai dengan pasal 77 ayat 1.

jika dilihat dari keterangan para pekerja, sebenarnya mereka bersedia melakukan kewajiban sesuai dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja yang berlaku. Dampak yang dialami pekerja dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak dari perusahaan, pekerja merasa hak-hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan atau pihak perusahaan tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang disepakati, salah satunya pekerja tidak mendapatkan pekerjaan yang dijanjikan, sehingga berpengaruh pada besaran upah.

Dalam ilmu perikatan ketika salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya sering disebut dengan wanprestasi dimana salah satu pihak

tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Padahal pihak pekerja bersedia menyelesaikan pekerjaan yang telah dijanjikan. Dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak pihak buruh berada dalam posisi “dipaksa”, dimana paksaan tersebut datangnya bukan hanya dari pengusaha akan tetapi datangnya juga dari beberapa faktor yang berada diluar para pihak, yaitu :

1. Faktor kondisi ketenagakerjaan, dimana permintaan akan lapangan pekerjaan sangat tinggi, sedangkan penawaran lapangan pekerjaan rendah.
2. Faktor ekonomi, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar bagi kehidupan dasar bagi kehidupan buruh dan keluarganya.
3. Persaingan yang ketat untuk memperoleh pekerjaan.<sup>1</sup>

Dalam kehidupan bermasyarakat pekerjaan merupakan bagian yang dapat memberikan kehidupan yang layak bagi manusia. Hal itu pula mungkin yang menjadikan, bahwa pekerjaan adalah salah satu hak yang diakui dalam Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia tahun 1948. Pada pasal 23 dari deklarasi tersebut, ditentukan bahwa :

“ Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran, Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama, Setiap orang yang memerlukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin penghidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya.”

Sedangkan di Indonesia hak atas pekerjaan tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, yaitu pada pasal 27 ayat ( 2 ) bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

---

<sup>1</sup>Agnes widanti S (eds), *loc cit*, hlm. 131

Sudah lama pemerintah Indonesia mencanangkan dan mensosialisasikan hubungan kerja yang lebih manusiawi antara buruh dan pengusaha ( menurut pemerintah ) yaitu dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila ( HIP ) yang akhirnya di tuangkan dalam pasal 1 (point 16 ) UU Nomor 13, yang menyatakan bahwa “hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>2</sup>

Menepati atau/nakoming berarti memenuhi isi perjanjian. Atau dalam arti yang lebih luas lagi “melunasi” pelaksanaan isi perjanjian. Memang inilah tujuan dari setiap perjanjian yaitu memenuhi dengan sempurna segala isi, tujuan dari ketentuan sesuai dengan kehendakyang telah disetujui oleh para pihak. Untuk mengetahui hal-apa yang yang wajib dilaksanakan dapat dilihat dari beberapa sumber :

- Dari sumber Undang-undang sendiri  
Pada umumnya Undang-Undang hukum perjanjian telah mengatur beberapa ketentuan tentang kewajiban-kewajiban yang mesti dilaksanakan dengan sempurna.
- Sumber yang tidak kurang pentingnya ialah “akta/surat perjanjian” yang diperbuat berdasar persetujuan dan kehendaak para pihak.
- Kewajiban kedua belah pihak dapat juga dilihat menurut tujuan dari perjanjian dan sifat perjanjian.

Untuk menentukan apakah kedua belah pihak telah melaksanakan kewajibannya memenuhi isi perjanjian, ukurannya didasarkan pada “kepatutan” atau telah melaksanakan kewajibannya menurut yang “sepatutnya” serasi dan layak menurut semestinya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah mereka setuju bersama.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Agnes Widanti S ( eds ), *ibid*, hlm. 127-128

<sup>3</sup> M Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : PT. Alumni, 1986, hlm.

### C. Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT. Intech Anugrah Indonesia

Dalam alqur'an dan sunnah kurang banyak bahan-bahan yang mengatur soal ketenagakerjaan, dibandingkan dengan yang menyangkut segi lain dari kegiatan ekonomi. Memang dalam hukum syariat ada beberapa ketentuan mengenai perlakuan terhadap karyawan, namun ketentuan-ketentuan itupun dapat ditafsirkan secara berlainan. Nabi Muhammad hidup dilingkungan masyarakat pra industri dan munculnya industri-industri sekala besar didunia islam merupakan suatu gejala yang relatif baru. Meski demikian, masalah ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan segi lain dari kegiatan ekonomi.<sup>4</sup>

Mengenai persoalan yang terjadi di PT. Intech anugrah Indonesia tentang dapat dikaitkan dengan perjanjian atau sering disebut dengan akad. secara linguistik akad memiliki makna “ar-rabthu” yang berarti menghubungkan atau mengaitkan, mengikat antara beberapa ujung sesuatu. Dalam arti yang luas, akad dapat diartikan sebagai ikatan antra beberapa pihak. Makna linguistik ini lebih dekat dengan makna istilah fiqih yang bersifat umum, yakni keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, baik keinginan tersebut bersifat pribadi ataupun terkait dengan keinginan pihak lain untuk mewujudkannya.<sup>5</sup> Akad sebagaimana telah disampaikan diatas merupakan pertalian dua kehendak. Shighat ( ijab dan qabul ) akad merupakan ungkapan yang mencerminkan kehendak ( al iradah ) masing-masing. Dengan demikian kehendak dapat dibedakan menjadi dua iradah al batinah dan iradah at dhahirah. Kehendak al batinah adalah niat atau al qosdu. Sedang kehendak al dhahirah adalah ungkapan lahir atau formulanya (sighat) yang menggambarkan kehendak batin seseorang. Jadfi ijab qabul sesungguhnya merupakan format akad yang mencerminkan kehendak batin masin-masing pihak. Adapun subtansi dari

---

<sup>4</sup> Rodney Wilson, *Bisnis Menurut Islam, cet .1*, PT: Intermasa, 1998 hlm. 104

<sup>5</sup> Dimyauddin djuwaini, *Pengantar fiqh Mu'amalah*, Yogyakarta : PT. Pustaka Pelajar, 2008, hlm. 47-48

iradah (kehendak berakad) adalah ar ridha (rela ). Ada beberapa hal yang merusak iradhah ( hal-hal yang menyertai pelaksanaan akad yang dapat menimbulkan rusaknya kehendak atau menghilangkan kerelaan. Wahbah zuhaily dan al syanhuri mencatat empat hal yang dapat mencederai iradhah : al ikrah ( paksaan ), al ghalat (kesalahan ), al tadhlis atau al gharar (curang), al ghabn (penipuan).<sup>6</sup>

Secara umum yang menjadi syarat syahnya suatu perjanjian adalah :

1. Tidak menyalahi hukum syariah yang disepakati adanya

Maksudnya bahwa perjanjian yang diadakan oleh para pihak itu bukanlah perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan hukum syariah, sebab perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum syariah adalah tidak sah. Dan dengan sendirinya tidak ad kewajiban bagi masing-masing untuk menepati atau melaksanakan perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum, maka perjanjian diadakan dengan sendirinya batal demi hukum.

2. Harus sama ridha dan ada pilihan

Maksudnya perjanjian yang diadakan oleh para pihak haruslah didasarkan kepada kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak ridha atau rela akan isi perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak masing-masing pihak

3. Harus jelas dan Gamblang

Maksudnya apa yang diperjanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalah pahaman diantara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan dikemudian hari. Dengan demikian pada saat pelaksanaan atau penerapan perjanjian masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian atau mengikatkan diri dalam perjanjian haruslah mempunyai interpretasi yang sama tentang apa yang telah

---

<sup>6</sup> Ghufroon A Masadi, *loc. Cit.*, hlm. 95-98

mereka perjanjikan, baik terhadap isi maupun akibat yang ditimbulkan oleh perjanjian itu.<sup>7</sup>

Penghormatan terhadap perjanjian menurut islam hukumnya wajib, melihat pengaruhnya yang positif dan peranya yang sangat besar dalam memelihara perdamaian dan melihat urgensinya dalam mengatasi kemusykilan, menyelesaikan perselisihan dan menciptakan kerukunan.

Di dalam ungkapan orang arab :

“dan jika berjanji, maka tidak mengingkari janji dia termasuk orang yang sempurna harga dirinya dan menonjol keadilannya, serta wajib menjadikannya sebagai saudara”. Sesungguhnya mengadakan hubungan dengan manusia dengan baik, menepati janji, bersikap benar terhadap mereka, adalah pertanda sempurnanya kepribadian dan harga diri serta suatu lambang keadilan. Orang yang seperti itu wajib dijadikan saudara dan sahabat.

Allah memerintahkan agar memenuhi janji. Baik itu terhadap Allah ataupun sesama manusia, firman Allah :

يأيتها الذين آمنوا بالعقود

“ hai orang-orang beriman, penuhilah akad perjanjianmu”<sup>8</sup>

Dalam masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (ijarah). Al ijarah berasal dari kata al ajru yang arti menurut bahasanya al‘iwadh (ganti dan upah), dari sebab itu atas tsawab (pahala) dinamai ajru (upah). pengertian ijarah ialah upah dan sewa, jasa atau imbalan, yaitu transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Yang salah satunya berbentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup. Perjanjian kerja dalam syari’at Islam digolongkan kepada perjanjian ijarah a’yan” , yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut : Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas

<sup>7</sup> Chairuman Pasaribu, loc.cit. hlm. 2-4

<sup>8</sup> Sayyid sabiq, *fiih Sunnah*, jilid 11, Bandung : Al Ma’arif, 1993 hlm. 173

waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan, diperlukan adanya job description ( uraian pekerjaan ). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak musta'jir (pekerja) sebelum berlangsung akad ijarah.

Dari uraian diatas persoalan tentang penentuan waktu kerja yang terjadi di PT. Intech Anugrah Indonesia jika ditinjau dari hukum islam dalam pelaksanaan perjanjian kerja, salah satu syarat sahnya suatu perjanjian tidak dipenuhi yakni harus jelas dan gamblang. Pada saat melakukan perjanjian kerja pihak perusahaan tidak menjelaskan kepada calon pekerja tentang keadaan perusahaan yang sedang mangalami masalah. Sehingga perusahaan melakukan penentuan waktu kerja secara sepihak yang berdampak pada tidak diperolehnya pekerjaan yang dijanjikan dan berpengaruh pada besaran upah yang diterima pekerja. Dengan adanya penentuan waktu kerja sepihak di PT. Intech Anugrah Indonesia terdapat hal yang merusak kehendak berakad yakni adanya al ghalat (kesalahan).