

## BAB IV

### ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA (STUDI LAPANGAN DI RB. BAITUL HIKMAH GEMUH)

#### A. Analisis Hukum Islam terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh

Islam selalu menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerja seperti anggota keluarga sendiri. Islam memiliki akar dalam syari'at yang membentuk pandangan dunia sekaligus strategi (*maqashid al Syariah*) yang berbeda dengan sistem-sistem sekuler. Sistem sekuler modern memandang kebahagiaan akan terjamin apabila tercapai dan terealisasi semua tujuan ekonomi, antara lain : pengentasan kemiskinan, pemenuhan kebutuhan materi bagi semua individu, ketersediaan peluang bagi setiap orang untuk hidup secara terhormat, dan distribusi kekayaan yang merata<sup>1</sup>.

Dalam persepektif Islam, akad dalam perjanjian kerja tergolong *Ijarah* yaitu kegiatan sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *Ajir*, dan orang yang memperoleh manfaat dari perkerjaan *ajir* disebut *Musta'jir*<sup>2</sup>.

Jenis perjanjian tersebut sampai sekarang masih digunakan dalam praktik keseharian untuk menjadi alat bermuamalah dengan mudah sepanjang aspek-aspek kesyariahan terjaga, serta dibenarkan secara Hukum Islam. Perjanjian kerja dianggap sah menurut hukum Islam apabila memenuhi syarat sah perjanjian menurut Islam antara lain tidak menyalahi hukum Islam yang

---

<sup>1</sup> Kwat Ismanto, *Managemen Syariah*, Yokyakarta : Pustaka Pelajar, 2009, hlm. 14-15

<sup>2</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 117

disepakati adanya, harus sama ridho dan ada pilihan; harus jelas dan gamblang<sup>3</sup>. Aspek jelas dan gamblang inilah yang dalam praktiknya sering diabaikan. Sebagai contoh perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, namun isi perjanjian itu masih kabur, dalam arti ketika terjadi pailit atau bangkrut atas perusahaan tersebut, siapakah yang menanggung risiko, ditanggung bersama atau salah satu pihak, kemudian masalah tenggang waktu kerja, aturan pelaksanaannya dan lain sebagainya. Sehingga hal-hal tersebut apabila tidak diperhatikan oleh perusahaan, akan mengakibatkan terjadi kesalahpahaman diantara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan di kemudian hari.

RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagai obyek penelitian, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat dalam bentuk rumah sakit, yang mana identik dengan menjunjung kemaslahatan. Sehingga diperlukan adanya perjanjian kerja tertulis yang dapat menjaga hak dan kewajiban para pihak, terutama karyawan.

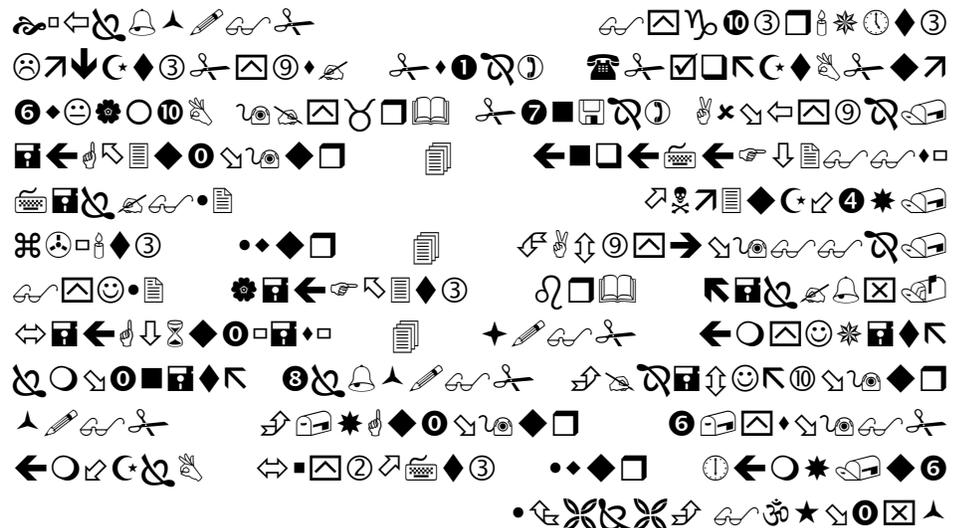
Dalam perjanjian kerja sudah tertulis mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, risiko-risiko yang harus ditanggung manakala dikemudian hari terjadi kepailitan, baik yang dikehendaki karyawan sendiri maupun tidak. Sudah seharusnya pihak-pihak yang mengadakan perjanjian atau yang mengikatkan diri dalam perjanjian mempunyai interpretasi yang sama tentang apa yang telah mereka perjanjikan, baik terhadap isi maupun akibat apa yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut.

---

<sup>3</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon : Darul fikr, 1987, hlm.198-199

Dengan melihat format atau susunan dalam surat perjanjian tersebut penulis berpendapat bahwa secara hukum formil, surat perjanjian tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena memuat beberapa unsur dalam undang-undang seperti identitas para pihak, kesepakatan para pihak, gaji, cuti, jaminan-jaminan, hak dan kewajiban para pihak, pemutusan hubungan kerja dan tanda tangan para pihak. Selain itu ada beberapa hal yang harus diperjelas dan disertakan dalam perjanjian kerja agar tidak menjadi pemicu masalah di kemudian hari, seperti ketentuan cuti, besarnya upah dan ketentuan tidak hadir karena sakit, penyertaan materai juga penting sebelum membubuhkan tanda tangan agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah : 282 menjelaskan soal perjanjian, yaitu :



Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka

*hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya dan janganlah ia mengurangi sedikitpun dari pada hutangnya*<sup>4</sup>.

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa boleh mengadakan perjanjian waktu tertentu dengan syarat perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis.

Pihak-pihak yang melakukan perjanjian disyaratkan dewasa / baligh, berakal dan cakap hukum<sup>5</sup>.

Selain itu juga terdapat prosedur pemberian upah, dimana pekerja wajib menerima upah atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang mana upah itu patut atau memenuhi kehidupan yang layak. Dan RB. Baitul Hikmah Gemuh yang menjadikan Islam sebagai motivasi dan landasan kerjanya mematuhi aturan itu. Adapun landasan hukum yang digunakan dalam ketentuan ini ditegaskan oleh Allah dalam firman-Nya QS. At-Thalaaq : 6

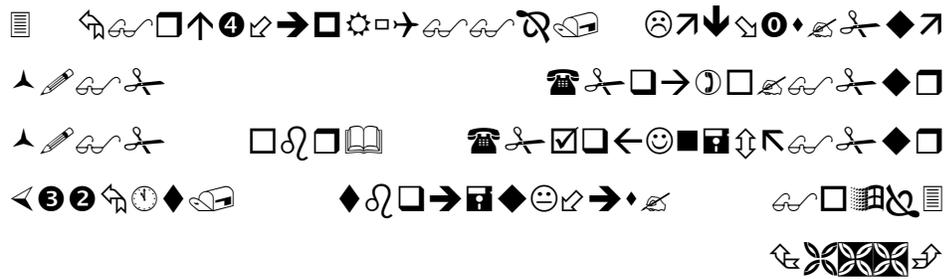


Artinya : *“Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”*<sup>6</sup>

Dan dalam QS. Al-Baqarah : 233 juga dijelaskan



<sup>4</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.70  
<sup>5</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta : Kencana, 2005, hlm.55-56  
<sup>6</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.946



Artinya : “*dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan*”<sup>7</sup>

Perjanjian kerja termasuk dalam akad *Ijarah* karena merupakan akad pengambilan manfaat (jasa) dari orang lain dengan syarat memberi ganti (upah/balas jasa) berupa uang. Dilihat dari isi dan pelaksanaannya, perjanjian kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh tersebut sesuai dengan hukum Islam karena sudah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah* yaitu<sup>8</sup> :

1. *Aqidain* (orang-orang yang berakad);

*Aqidain* disini terdiri dari *Mu’jir* (orang yang menyewa tenaga / jasa dan memberi upah) dan *Musta’jir* (orang yang memberi jasa dan menerima upah). *Aqidain* dalam perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh yaitu Direktur atas nama RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagai *Mu’jir* dan Karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh sebagai *Musta’jir*. *Mu’jir* maupun *Musta’jir* disini keduanya baligh, berakal, cakap hukum dan saling ridho.

<sup>7</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.57

<sup>8</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon : Darul fikr, 1987, hlm.198-199 dan Lihat pula Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Amzah, 2010, hlm.321.

2. *Sighot* / ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja baik itu upah mengupah maupun ketentuan yang lain, ditandai dengan adanya tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

3. *Ujrah* (upah);

Besarnya upah disyaratkan diketahui diawal sebelum melakukan perjanjian kerja. Meskipun dalam surat perjanjian kerja tidak disebutkan besar upah, namun sebelum mereka melakukan penandatanganan perjanjian kerja, karyawan sudah diberitahu mengenai besarnya gaji / upah yaitu sesuai UMK Kendal minimal Rp 900.000,- (*sembilan ratus ribu rupiah*).

4. *Ma'jur 'alaih* (barang yang diupahkan)

*Ma'jur alaih* dalam perjanjian kerja ini yaitu jasa dari karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja.

Mengenai pembatalan kerja maupun pemutusan kerja sepihak yang tertulis dalam perjanjian kerja tidak sepenuhnya terlaksana karena kasus yang terjadi di RB. Baitul Hikmah Gemuh cenderung karyawan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, demi kemaslahatan dan dengan menjunjung tinggi rasa *ta'awun* pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh tidak meminta ganti rugi sebagaimana yang tertera dalam perjanjian kerja justru

pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh memberi pesangon sesuai masa kerja karyawan tersebut<sup>9</sup>.

Dengan demikian, secara hukum Islam perjanjian kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hiukmah Gemuh tersebut diperbolehkan karena tidak melanggar hukum Islam dan sesuai dengan ketentuan Ijarah dalam hukum Islam. Meskipun ada beberapa hal dalam Perjanjian kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh hanya diperjelas dalam peraturan perusahaan yang belum tertulis dan sudah disosialisasikan serta disepakati untuk dipatuhi seperti ketentuan cuti, izin tidak masuk kerja karena sakit dan besarnya gaji, serta pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja. Demi kemaslahatan pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh tidak meminta ganti rugi sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan karyawan, justru pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh memberi pesangon sesuai masa kerjanya.

## **B. Analisis Terhadap Aturan Pelaksanaan dan Akibat Hukum Pelaksanaan Perjanjian Kerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh**

Dalam suatu perusahaan manapun, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, baik dalam bentuk *outsourcing* (kontrak) maupun *non outsourcing*. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan lengkap yang meliputi identitas kedua

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan ibu Sistawati, S.Ag bagian personalia RB. Baitul Hikmah Gemuh

belah pihak, masa kerja, aturan-aturan pelaksanaan, pesangon dan ketentuan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut yang menjadi aturan dari pelaksanaan perjanjian kerja dan dilakukannya PHK ketika terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri banyak pula perusahaan yang meniadakan perjanjian kerja atau membuat perjanjian kerja yang belum sesuai dengan ketentuan undang-undang yaitu UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan tujuan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dari banyaknya kesempatan kerja yang ada.

Perjanjian kerja yang ada di RB. Baitul Hikmah Gemuh dibuat secara tertulis yang berisi identitas kedua pihak, tugas dan tempat bekerja, jangka waktu, upah / gaji, hari, jam kerja dan istirahat, kewajiban pihak kedua, tunjangan perawatan kesehatan, fasilitas makan, cuti, tidak masuk kerja, PHK, PHK sepihak, Peringatan, tempat dan tanggal dibuat perjanjian, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian<sup>10</sup>.

Hubungan kerja ada karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh, dimana perjanjian kerja itu dibuat atas dasar kesepakatan bersama. Dalam pasal 54 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memperjelas ketentuan isi perjanjian kerja yaitu<sup>11</sup>:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan

---

<sup>10</sup> Dokumen internal RB. Baitul Hikmah Gemuh

<sup>11</sup> Lihat Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerjaan/buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sekilas perjanjian kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh memang sesuai dengan undang-undang antara lain identitas para pihak, jenis pekerjaan, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat kerja, syarat-syarat kerja, ketentuan PHK, jaminan-jaminan. Namun dalam perjanjian ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain dalam pasal 3 mengenai upah, didalam perjanjian kerja besar upah karyawan tidak disebutkan; Pasal 9 mengenai Cuti, dalam perjanjian kerja tidak disebutkan ketentuan pengambilan cuti; dalam pasal 10 tentang ketentuan tidak masuk kerja, disini disebutkan apabila pihak kedua tidak masuk kerja lebih dari satu hari pada hari kerja dengan alasan sakit, maka harus membuktikan dengan surat keterangan dokter Rumah Sakit Baitul Hikmah, tanpa surat keterangan dokter tersebut maka dianggap alfa. Selain itu permohonan izin harus disertai alasan yang jelas dan pemberitahuan 1 (satu) minggu sebelumnya. Hal-hal tersebut sekilas sepele, namun dapat menjadi masalah ketika terjadi ketidaksesuaian dengan apa yang diberitahukan perusahaan kepada pekerja / buruh.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Masalah pengupahan adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak perusahaan. Upah juga selalu memicu konflik antara perusahaan dengan karyawan seperti yang terjadi akhir-akhir ini. Hal yang menjadi permasalahan adalah perbedaan tingkat besarnya upah yang diterima antar buruh.

Secara Yuridis normatif, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar terpenuhinya penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh menurut Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi<sup>12</sup>:

1. Upah Minimum
2. Upah Kerja Lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah

---

<sup>12</sup> Lihat Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pernyataan salah seorang karyawan (Sistawati) mengaku bahwa sistem upah yang diterapkan di RB. Baitul Hikmah Gemuh sudah sesuai dengan UMK kota Kendal, karena semua karyawan mendapat upah minimal Rp 1.000.000,- (*satu juta rupiah*) per bulan dan karyawan magang mendapat uang transportasi sebesar Rp 750.000,- (*tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*). Hal ini pun dibenarkan oleh beberapa perawat yang lain<sup>13</sup>.

Selain itu cuti juga merupakan hak seluruh karyawan di suatu perusahaan. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja. Berdasarkan pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan cuti tahunan hanya akan diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan<sup>14</sup>. Tetapi dalam pelaksanaannya cuti tahunan ditentukan oleh perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja. Dengan kata lain cuti tahunan diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian kerja atau bergantung dengan negosiasi personal masing-masing karyawan dengan perusahaan, seperti kebijakan Cuti tahunan di RB. Baitul Hikmah Gemuh, karyawan tetap berhak cuti 12 hari dalam 1 tahun, sedangkan karyawan tidak tetap berhak cuti 6 hari dalam 1 tahun. Pekerja/karyawan yang mengambil cuti tahunan berhak atas gaji pokok dan tidak

---

<sup>13</sup>Hasil wawancara dengan beberapa karyawan di RB. Baitul Hikmah Gemuh, salah satunya sistawati.

<sup>14</sup> Lihat Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

termasuk tunjangan yang diperhitungkan kehadirannya ditempat kerja per hari. Peraturan mengenai pelaksanaan cuti seharusnya diatur secara jelas atau dimasukkan dalam perjanjian kerja tertulis oleh perusahaan untuk memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai karyawan yang boleh mengambil cuti dengan gaji tetap dibayar.

Adapun ketentuan cuti di RB. Baitul Hikmah Gemuh antara lain<sup>15</sup> :

- a. Cuti Menikah : 3 hari
- b. Cuti Melahirkan : 3 Bulan
- c. Cuti Istri Melahirkan : 1 Hari
- d. Cuti Mengkhitan, Menikahkan anak : 1 Hari
- e. Cuti Nikah Saudara Kandung : 1 Hari
- f. Cuti Meninggal (orang tua, sodara, anak) : 2 Hari

Cuti meninggal untuk karyawan yang rumahnya di luar pulau jawa atau di luar provinsi jawa tengah diberikan toleransi dengan cuti 2 hari ditambah dengan lama perjalanan laut / darat.

- g. Cuti Musibah (kebakaran dll) : 3 Hari
- h. Cuti Umroh / haji : 40 Hari
- i. Cuti Besar : 2 Bulan

Cuti besar hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di RB. Baitul Hikmah Gemuh selama 10 Tahun atau semenjak berdirinya RB. Baitul Hikmah Gemuh.

---

<sup>15</sup> Dokumen internal RB. Baitul Hikmah Gemuh

Setiap perusahaan memiliki aturan yang berbeda mengenai izin tidak masuk kerja / sakit. RB. Baitul Hikmah Gemuh pun demikian, dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh semua karyawan dijelaskan dalam pasal 10 yaitu apabila pihak kedua tidak masuk kerja lebih dari satu hari pada hari kerja dengan alasan sakit, maka harus membuktikan dengan surat keterangan dokter Rumah Sakit Baitul Hikmah, tanpa surat keterangan dokter tersebut maka dianggap alfa. Selain itu permohonan izin harus disertai alasan yang jelas dan pemberitahuan 1 (satu) minggu sebelumnya. Konsekuensi yang ditanggung karyawan yaitu pemotongan gaji selama hari dia tidak masuk kerja tanpa alasan. Hal ini pun dibenarkan oleh pihak RB. Baitul Hikmah Gemuh dengan alasan profesional, kedisiplinan, loyalitas dan memberikan pelayanan Optimal kepada masyarakat. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat memberitahukan atau meminta izin untuk tidak masuk kerja dengan membawa surat keterangan sakit dari dokter RB. Baitul Hikmah Gemuh yang ditunjuk untuk memeriksa karyawan tersebut. Jika sekiranya masih mampu melaksanakan kerja diharapkan karyawan agar tetap masuk kerja demi kelancaran kerja rumah sakit<sup>16</sup>.

Secara Yuridis normatif, prosedur pemberian upah pekerja sebagaimana Pasal 93 ayat 2 (a dan b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila<sup>17</sup>:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan ibu Sistawati S.Ag bagian personalia RB. Baitul Hikmah Gemuh

<sup>17</sup> Lihat Pasal 93 ayat 2 (a dan b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama haid dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan

Dan diperjelas juga dalam pasal 5 (huruf a) PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila pekerja sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut<sup>18</sup> :

- 1) Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah
- 2) Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
- 3) Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah
- 4) Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayarkan 25% (dua puluh lima persen) dari upah

Secara keseluruhan, Perjanjian Kerja yang dibuat oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh sudah sesuai dengan yang ditetapkan dalam undang-undang pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya saja ada beberapa hal diatas (upah, hak cuti, ketentuan izin tidak masuk kerja / sakit) yang harus lebih diperjelas didalamnya agar suatu saat tidak menjadi pemicu masalah. Jika beberapa hal tersebut tidak diperjelas dalam perjanjian kerja dan hanya disosialisasikan kepada seluruh karyawan akan menimbulkan masalah di kemudian hari, seperti pemicu ketidaknyamanan bekerja karena

---

<sup>18</sup> Lihat Pasal 5 (huruf a) PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

merasa ada diskriminasi kerja. Ketentuan mengenai besar upah dan SOP Pengambilan Cuti agar dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Ketentuan izin tidak masuk kerja/sakit yang diterapkan oleh RB. Baitul Hikmah Gemuh belum sesuai dengan ketentuan pasal 93 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena ketentuan tersebut terlalu memberatkan karyawan sehingga perlu adanya penyesuaian dengan memberikan dispensasi bagi karyawan yang rumahnya jauh dari RB. Baitul Hikmah Gemuh untuk menggunakan surat keterangan dokter di rumah sakit lain yang lebih mudah di jangkau.

Secara Hukum, perjanjian kerja tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku karena memenuhi prosedur dan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja aturan-aturan yang disosialisasikan diatas (hak Cuti, besarnya gaji, ketentuan tidak masuk kerja karena sakit) sebaiknya dimasukkan ke dalam perjanjian kerja, agar semua karyawan bukan sekedar mengetahui, memahami dan mematuhi perjanjian kerja tersebut tapi juga mampu menciptakan kelayakan dalam diri karyawan.

Untuk menghindari keadaan yang tidak diinginkan, perusahaan khususnya RB. Baitul Hikmah Gemuh menambahkan beberapa aturan yang belum tercantum dalam perjanjian kerja, seperti waktu kerja 7 jam selama 1 hari dan 40 jam selama 1 minggu, ketentuan pengambilan cuti sebagaimana standar operasional prosedur (SOP) yang ditentukan RB. Baitul Hikmah Gemuh, besarnya gaji/upah yang sesuai dengan UMK Kendal, ketentuan pengambilan gaji/upah dengan pemenuhan presensi kegiatan *mutabba'ah*

*yaumiyah* dan ketentuan sebagai karyawan RB. Baitul Hikmah Gemuh yang harus berjilbab bagi karyawan wanita. RB. Baitul Hikmah Gemuh memang belum memiliki Peraturan Perusahaan secara tertulis, namun aturan / ketentuan-ketentuan diatas sudah disosialisasikan kepada semua karyawan<sup>19</sup>.

Dengan adanya perjanjian kerja yang di buat RB. Baitul Hikmah Gemuh membuktikan bahwa masih ada perusahaan yang masih memikirkan kemaslahatan pekerja / karyawann. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut segala hak dan kewajiban para pihak dapat terpenuhi. Maka diharapkan agar semua pihak dapat bekerjasama dengan baik.

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan ibu Sistawati S.Ag bagian Personalia RB. Baitul Hikmah Gemuh