

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN
UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP
KONTRAK KERJA RELAWAN RAMADAN
(Studi Kasus Di Yayasan Nurul Hayat
Kecamatan Gunung Anyar Surabaya)**

SKRIPSI

Oleh

Jihan Ristiyanti

NIM. 92216167



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syariah Dan Hukum
Jurusan Hukum Perdata Islam
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Surabaya
2020**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jihan Ristiyanti

NIM : C92216167

Prigran Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Hukum

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul 'Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Kontrak Kerja Relawan Ramadan (Studi Kasus di Yayasan Nurul Hayat Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya)' dan seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri keculai pada bagian-bagian tertentu yang telah saya lakukan dengan tindakan yang sesuai dengan etika keilmuan. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Surabaya, 18 Juni 2020

Yang menyatakan



JihanRistiyanti
NIM. C92216167

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang dibuat oleh JihanRistiyanti NIM. C92216167 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 8 Juni 2020

Pembimbing,



Ifa Mutitul Chiroh., SH. Mkn

NIP. 197903312007102002

SURAT PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Jihan Ristiyanti NIM. C92216167 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Rabu, tanggal 08 Juli 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I



Ifa Mutittul Choirul, SH, Mkn
NIP. 197903312007102002

Penguji II



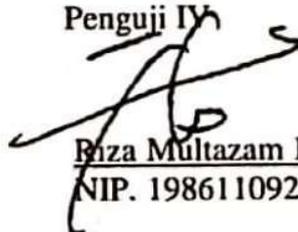
Dr. Sanuri, M. fil. I
NIP. 197601212007101001

Penguji III



M. Ramdlon, SH., M. Hum.
NIP. 196212291991031003

Penguji IV



Riza Multazam Luthfy, FH., MH
NIP. 198611092019031008

Surabaya, 18 Juli 2020

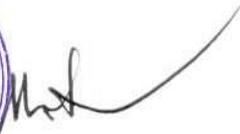
Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Ampel

Dekan,




Dr. H. Masruhan, M. Ag
NIP. 195904041988031002

BAB II
***IJĀRAH, UJRAH* DAN UNDANG -UNDANG NO 13 TAHUN 2003**
TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Secara bahasa *al-Ijārah* merupakan bentuk masdar dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-Iwadh* (ganti). Sedangkan secara terminologi beberapa ulama mendeskripsikan *Ijārah* dengan pendapat yang berbeda, meskipun secara garis besar tidak terdapat pertentangan. Berikut beberapa pengertian *Ijārah* menurut beberapa ulama:

a. Menurut Sayyid Sabiq

Ijārah secara syara' ialah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti.

b. Menurut Ulama Syafiiyah

Ijārah ialah akad suatu manfaat yang diketahui kebolehannya, dengan serah terima dan ganti yang diketahui manfaat kebolehannya.

c. Menurut Ulama Hanafiyah

Ijārah ialah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti.¹

d. Menurut Ulama Malikiyyah²

Ijārah ialah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu.

Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa, *Ijārah* ialah suatu akad dimana pengambilan manfaat terhadap suatu benda atau jasa sesuai dengan jangka waktu yang telah diperjanjikan, adanya penggantian upah serta tidak diikuti dengan perpindahan kepemilikan. *Ijārah* merupakan suatu bentuk transaksi yang sifatnya tolong-menolong

2. Dasar Hukum *Ijārah*

a. Alquran surat Al-Talaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ....

Artinya: Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu , maka berikanlah pada mereka upahnya.³

b. Al-hadis:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا: وَأَسْتَأْجَرَ النَّبِيَّ ﷺ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ، ثُمَّ مِنْ بَنِي عَبْدِ بْنِ عَدِي، هَادِيًا حَرِيْتًا حَرِيْتِ: الْمَاهِرُ بِالْهَدَايَةِ قَدْ عَمَسَ يَمِينَ حَلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلٍ، وَهُوَ عَلَى دِينَ كُفَّارِ قَرِيْشٍ، فَأَمَّنَاهُ، فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا، وَوَعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ، فَأَتَتْهُمَا بِرَاحِلَتَيْهِمَا صَبِيْحَةَ لَيَالٍ ثَلَاثٍ فَارْتَحَلَا، وَأَنْطَلَقَ

¹ Sri Sudiarti. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018). 193

² Ibid.

³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Azhar Alquran dan Terjemah*, (Bandung: Penerbit Jabal), 559

مَعَهُمَا غَامِرُ بْنُ فُهَيْرَةَ، وَالذَّلِيلُ الدَّيْلِيُّ، فَأَخَذَ مِنْهُمْ أَسْفَلَ مَكَّةَ، وَهُوَ طَرِيقُ السَّاحِلِ
(رواه البخاري)

Artinya: Dari Aisyah R.A, ia menuturkan Nabi Muhammad Saw dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki yang pintar sebagai penunjuk jalan dari Bani Ab-dil, kemudian dari Bani Abdi bin Adi. Dia pernah terjerumus dalam sumpah perjanjian dengan keluarga Al-Ash bin Wail dan dia memeluk agama orang-orang kafir Quraisy. Dia pun memberi jaminan keamanan kepada keduanya, maka keduanya menyerahkan hewan tunggangan miliknya, seraya menjanjikan bertemu di Gua Tsur sesudah tiga malam/hari. Ia pun mendatangi keduanya, dengan membawa hewan tunggangan mereka pada hari di malam ketiga, kemudian keduanya berangkat. Ikut bersama keduanya, Amir bin Fuhairah dan penunjuk jalan dari Bani Dil, dia membawa mereka menempuh bagian bawah Mekkah, yakni jalur pantai (H.R. Bukhari)⁴

Dari hadis di atas diketahui bahwa, Nabi Muhammad dan Abu Bakar menyewa seorang penunjuk arah dan memberikan upah berupa hewan tunggangan sebagai bentuk penggantian atas jasa penunjuk jalan dan jaminan keselamatan bagi keduanya. Dalam hadis juga diterangkan terkait adanya kesepakatan waktu. Akad tersebut dinamakan akad *Ijarah*.

حَدَّثَنَا ابْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: اِخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya: hadis dari Ibnu Thawus dari ayahnya dari Inu Abbas ra. dia berkata bahwa Nabi Muhammad Saw pernah mengupah seorang tukang bekam kemudian membayar upahnya.

⁴ Sri Sudiarti. *Fiqih Muamalah...*,193

Dapat dipahami bahwa Nabi Saw menjelaskan terkait pemberian upah pada seseorang yang telah dipekerjakan.

c. *Ijma'*

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa, *Ijārah* diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.⁵

3. Rukun *Ijārah*

Rukun ialah sesuatu yang harus dipenuhi pada saat akad berlangsung. Menurut jumhur ulama, rukun *Ijārah* ada empat yaitu:

- a. *Akid*, orang yang berakad. *Akid* terdiri minimal dua pihak, yakni: *Mu'jir/Ajir* dan *Musta'jir*. *Mu'jir* ialah pihak yang memberikan upah dan yang menyewakan. *Musta'jir* ialah pihak yang menerima upah untuk melakukan suatu pekerjaan.⁶
- b. *Ma'qud 'Alaihi*, (*Ujrah/* upah dan manfaatnya). Upah dalam akad *Ijārah* harus diketahui dengan pasti, baik secara langsung diucapkan maupun dengan menyebut kriterianya secara pasti, semisal seratus ribu rupiah.
- c. *Shighat Akad*, perkataan yang menunjukkan adanya transaksi antara kedua pihak yang berakad. Pada dewasa ini praktek *Shighat* dimaknai lebih luas. Jika sebelumnya lebih terpaku pada ucapan secara lisan,

⁵ Ibid.,

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 113

kini *Shighat* bisa dinyatakan dalam bentuk tulis maupun isyarat, hanya jika kedua pihak mengerti.

- d. Manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga pekerja. Dalam hal ini, disyaratkan kemanfaatan dari barang atau jasa dapat diketahui, seperti menempati rumah dan mengajarkan ilmu

4. Syarat *Ijārah*

- a. Orang yang berakad disyaratkan dilakukan oleh orang yang memenuhi hak *tassharruf* (membelanjakan harta), sudah *baligh*, berakal sehat dan tidak di bawah paksaan.
- b. Segala yang berhubungan dengan objek sewa menyewa harus jelas dan transparan.
- c. Terdapat kemanfaatan pada objek transaksi
- d. Manfaat yang didapat merupakan perkara yang dibolehkan menurut syarat.⁷

5. Jenis *Ijārah*

Dilihat dari segi objeknya, *Ijārah* terdiri atas dua macam, yaitu:

- a. *Ijārah'ala al-'ayun*, (*Ijārah* atas manfaat sari suatu benda) akad sewa menyewa dalam bentuk benda atau binatang, di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari Si penyewa.

⁷ Muhammad Yazid. *Fiqih Muamalah Ekonomi Islam*. (Surabaya: IMTIYAZ. 2017) 192.

- b. *Ijārah'ala al-amal*, perikatan terkait suatu pekerjaan atau buruh manusia, di mana pihak penyewa memberikan upah terhadap pihak yang menyewakan.

Berdasarkan pembagian *Ijārah* di atas, maka perjanjian kerja termasuk dalam katagori *Ijārah'ala al-amal* atau dalam istilah bahasa Indonesia disebut upah mengupah, yakni jual beli jasa. Subjek dari *Ijārah'ala al-amal* terdiri dari:

- a. *Ajir*, pihak yang harus melakukan pekerjaan (pekerja)
- b. *Musta'jir*, pihak yang memberikan pekerjaan (majikan)⁸

Berakhirnya *Ijārah'ala al-amal*. *Ijārah'ala al-amal* akan menjadi batal, jika:

- a. Terjadinya cacat pada pekerjaan yang terjadi pada tangan pekerja
- b. Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan ketentuan di awal.
- c. Ulama Hanafia berpendapat, bahwa akad *Ijārah* dibatalkan secara sepihak jika terjadi uzur pada salah-satu pihak, seperti wafatnya salah seorang dari pihak yang berakad, dan hilang kecakapan hukum diantara pihak yang berakad. Namun, menurut Jumhur Ulama akad *Ijārah* atas manfaat suatu benda tidak batal dengan wafatnya salah

⁸ Nurmaritsa, *Konsekuensi Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Menurut Hukum Islam'*, (Skripsi—Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2017), 30-31.

seorang yang berakad. Hal tersebut dikarenakan mereka pendapat, bahwa akad *Ijarah* sama dengan akad jual beli yang mengikat kedua belah pihak.⁹

B. *Ujrah*

1. Pengertian *Ujrah* (Upah)

Ujrah berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-wadhu* (ganti, upah atau imbalan). *Ujrah* merupakan satu dari tiga rukun *Ijarah*. Menurut Idris Ahmad, *Ujrah* ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu. Menurut Nurimansyah Haribuan *Ijarah* atau upah didefinisikan sebagai segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh pekerja/buruh baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁰

Seperti yang telah disebutkan di bagian atas, konsep upah muncul dalam kontrak *Ijarah*, yaitu pengambilan manfaat terhadap jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*) dalam waktu tertentu disertai dengan adanya kompensasi terhadap *Ajir*. Kompensasi memiliki makna imbalan, berupa

⁹ Ibid.,

¹⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 68

upah. Dari keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Ujrah* merupakan imbalan atau balasan dari manfaat (*Ijarah*) yang dinikmati.

Dalam Islam, upah ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan. Hal tersebut bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas pekerjaannya. Adapun perintah adil, termasuk dalam pengupahan telah dijelaskan oleh Allah dalam firmannya, QS. An-Nahl: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl: 90)¹¹

2. Macam-Macam *Ujrah* (Upah)

Dalam Islam, upah digolongkan menjadi 2 bagian:

a. *Ajrun Musamma'* (Upah yang disebutkan)

Upah yang telah disebutkan pada awal transaksi dengan syarat ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan antara kedua belah pihak.

b. *Ajrun Mişli* (Upah sepadan)

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1984), 415

Upah yang nominalnya sepadan dengan pekerjaannya, yakni besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sesuai dengan besaran upah pada umumnya

3. Dasar hukum *Ujrah*,

a. Alquran Al-Qashash ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang berkerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (QS. Al-Qashash :26).¹²

b. Hadis

Dirawayatkan dari Umar r.a bahwasanya Nabi Muhammad

Saw telah bersabda:

رَوَى ابْنُ عَبَّاسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (رَوَاهُ أَحْمَدُ وَابْنُ أَبِي عَرِينَةَ وَابْنُ مَجَازٍ وَابْنُ أَبِي عَرِينَةَ وَابْنُ أَبِي عَرِينَةَ وَابْنُ أَبِي عَرِينَةَ وَابْنُ أَبِي عَرِينَةَ)

Barang siapa mempekerjakan pekerja, berikanlah upahnya.¹³

4. Rukun *Ujrah*

Menurut jumhur ulama, rukun *Ujrah* ada empat, yaitu:

1) Adanya orang yang berakad (*Akid*).

¹² Asbabun Nuzul, *Studi Pendalaman Alquran*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2002), 641

¹³ Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001) 118.

Dalam hal ini *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* ialah pihak yang memberikan upah dan yang menyewakan. *Musta'jir* ialah pihak yang menerima upah untuk melakukan suatu pekerjaan

2) Ijab dan qabul (*Shighat*)

Pernyataan ijab dan qabul diantara para pihak yang berakad, Imbalan atau upah¹⁴

3) *Ujrah*

Upah sebagai bentuk kompensasi dari pekerjaan yang telah dilakukan

4) Adanya manfaat yang diperbolehkan oleh syara' dari pekerjaan yang dilakukan, tentunya

5. Syarat *Ujrah*

- a. Orang yang berakad disyaratkan harus *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan mencapai kata sepakat.
- b. Imbalan yang diberikan, bukan berupa manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan. Contoh, imbalan sewa rumah dengan sewa rumah, upah mengerjakan sawah dengan mengerjakan sawah. Menurut ulama Hanafiyah, syarat seperti ini bisa menimbulkan riba *Nasi'ah*.

¹⁴ Ibid.,

- c. Imbalan tersebut harus berupa harta atau sesuatu yang berharga dan dapat dihargai dengan uang. Jika berbentuk barang, maka barang tersebut harus berupa barang yang dapat diperjual belikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan syara'.
- d. Besaran upah merujuk pada kesepakatan kedua pihak yang berakad.
- e. Upah didapat dari suatu perbuatan yang jelas batas waktu pekerjaannya.
- f. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah adalah perkara yang diperbolehkan menurut syarat¹⁵

6. Berakhirnya *Ujrah*

- a. Ulama Hanafiah berpendapat bahwa, akad *Ujrah* bisa batal dikarenakan meninggalnya salah seorang dari pihak yang berakad. Menurut beliau, *Ujrah* adalah hak manfaat, jadi tidak bisa diwariskan, dikarenakan kewarisan terjadi pada benda yang dimiliki. Sedangkan menurut jumhur ulama, *Ujrah* tidak batal dikarenakan kematian salah seorang pihak yang berakad. Mereka berpendapat bahwa *Ujrah* adalah akad lazim (mengikat para pihak). *Ujrah* merupakan kepemilikan atas suatu manfaat, maka dapat diwariskan.
- c. Sesuatu yang di $\bar{I}jrah$ kan mati atau hancur, semisal: rumah sewaan hancur.

¹⁵ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 11

- d. Manfaat yang diharapkan telah terpenuhi
- e. Akad berakhir dengan cara *Iqalah* (menarik kembali). *Ujrah* dan *Ijarah* merupakan akad *Mawadah*, proses pemindahan benda dengan benda, sehingga memungkinkan terjadinya *Iqalah* seperti pada akad jual beli. Penyebabnya antara lain: Terdapat cacat pada benda yang disewakan yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya manfaat pada benda tersebut.

C. UURI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, segala sesuatu yang berhubungan tenaga kerja, baik sebelum, sesudah, selama dan pada waktu masa kerja disebut ketenagakerjaan.¹⁶ Membahas tentang ketenagakerjaan di Indonesia tentu tidak lepas dari pembahasan terkait komponen-komponen di dalamnya, antara lain: pengusaha, perusahaan, dan pekerja/buruh. Pengusaha berarti orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau milik orang lain. Perusahaan sendiri memiliki dua pengertian, yakni:

¹⁶ Ibid.,

Pasal 1 Ayat (6)

- a. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta atau negeri yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,
- b. Perusahaan ialah usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Sedangkan yang dimaksud dengan pekerja/buruh ialah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut diterangkan dalam pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁷

2. Hubungan Kerja

Pada penelitian ini, penulis akan memfokuskan pada aspek hubungan kerja di Bab IX Pasal 50 sampai 66 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di Pasal 1 Ayat (15) pada undang-undang tersebut diterangkan bahwa, hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam membuat suatu perjanjian kerja, harus memuat dasar-dasar perjanjian kerja sesuai dengan yang tertulis dalam pasal 52 ayat (1) sampai (3).

¹⁷ Ibid.,

yakni:¹⁸

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak,
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b batal dapat dibatalkan
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum

Ketentuan yang tertulis pada Pasal 52 Ayat (1) selaras dengan Pasal 1320 KUHPer.¹⁹

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- (1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- (3) Suatu pokok persoalan tertentu;
- (4) Suatu sebab yang tidak terlarang

Untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut Pasal 54 ayat (1) sampai (3)

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
 - b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan
tempat pekerjaan
 - d. besarnya upah dan cara pembayaran
 - e. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja

¹⁸ Siswanti Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (PT. Bumi Aksara: 2002). 4

¹⁹ Ibid.,

- f. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - g. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - h. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
 - (3) Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja

Dalam Pasal 55 diterangkan bahwa, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali atau diubah, terkecuali atas persetujuan dari kedua belah pihak. Dan di Pasal 56, disebutkan, suatu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu dan selesainya pekerjaan. Berikut beberapa ketentuan tentang hubungan kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:²⁰

Pada Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja

²⁰ Ibid.,

- (2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum

Khusus untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan Pasal 63 Ayat (2), yaitu: nama, alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah.

3. Pengupahan

Dalam Peraturan Pemerintah (Perpem) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan , telah diatur lebih khusus terkait upah yang secara umum sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut 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.

Upah sendiri ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan atau bulan. Untuk upah harian, terdapat beberapa perhitungan yang tertera pada pasal 13 ayat (2) huruf a dan b Perpem No 78 Tahun 2015 yakni:

- a. “Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21”.

Besar upah berdasarkan satuan waktu, ditetapkan oleh struktur dan skala yang ada pada perusahaan dengan memperhatikan beberapa pertimbangan, antara lain; pendidikan, golongan, jabatan, masa kerja, dan kompetensi.

Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil, ditetapkan dari hasil pekerjaan yang telah disepakati. Dan sebagaimana hak-hak pengusaha yang harus dipenuhi, buruh pun harus melaksanakan kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan. Berdasarkan pasal 24, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan, terkecuali jika ketidakhadirannya dikarenakan adanya suatu halangan, melakukan hal lain di luar pekerjaannya, dan menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. Penjelasan lebih rinci telah diatur pada pasal 24 ayat (3) Perppm No. 75 Tahun 2015.

Jika dalam suatu perjanjian kerja ditemukan adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha, dapat berakibat pada pengenaan

denda dan pemotongan upah. Terdapat beberapa ketentuan menurut Pasal 57 ayat (1-6) Perpem No 78 Tahun 2015 yaitu:

- (1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi; dan/atau
 - c. uang muka Upah, dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.
- (2) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari Pekerja/Buruh.
- (3) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap saat dapat ditarik kembali.
- (4) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk:
 - a. pembayaran hutang atau cicilan hutang Pekerja/Buruh; dan/atau
 - b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- (6) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk kelebihan pembayaran Upah kepada Pekerja/Buruh dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.

Dari ketentuan yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa, pemotongan upah dapat dilakukan jika terdapat perjanjian tertulis sebelumnya.

4. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu

pekerja, pengusaha dan pemerintah. Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia dikenal dengan hubungan industrial pancasila.²¹ Dalam melaksanakan hubungan industrial Pancasila setiap pekerja ditumbuhkan rasa ikut memiliki serta mengembangkan, memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha. Pelaksanaan hubungan industrial Pancasila, setiap pengusaha dituntut untuk memperlakukan pekerja sebagai manusia atas kemitraan yang sejajar sesuai dengan kodrat, harkat, martabat, dan harga diri serta meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pada pelaksanaan hubungan industrial pancasila terdapat berbagai sarana yang digunakan sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan ketenagakerjaan, yakni: serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartite, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, penyelesaian perselisihan industrial dan penyuluhan serta pemasyarakatan hubungan industrial pancasila. Keseluruhan lembaga di atas, secara struktural dipegang oleh pihak-pihak yang berkaitan, dalam hal ini: pengusaha, pekerja/buruh serta pemerintah (selaku pemegang kebijakan universal).

5. Perselisihan Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya

²¹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga...*, 5.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (22) UURI No. 13 tahun 2003, perselisihan hubungan industrial ialah kondisi di mana terdapat perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat kerja dalam satu perusahaan. Seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, di Indonesia acap kali terjadi perselisihan hubungan industrial. Tercatat ada 1.115 kasus perselisihan hubungan industrial periode 2013-2018, berdasarkan ulasan berita pada indopos.co.id.²²

Maka dari itu keberadaan lembaga yang berfungsi sebagai sarana hubungan industrial, sangat dibutuhkan. Namun, di luar dari lembaga yang dibentuk oleh perusahaan maupun pemerintah, terdapat alternatif lain dalam penyelesaian hubungan industrial dengan proses non-ligitasi, yakni arbitrase atau mediasi. Penyelesaian perselisihan industrial oleh arbitrase hanya dapat dilakukan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian. Keputusan arbitrase berkekuatan hukum, bersifat akhir dan tetap

6. Macam-Macam Tenaga Kerja

Dalam Peraturan Perundang-Undangan dikenal dua jenis tenaga kerja, yakni:

²² Syaripudin, 'Perselisihan Hubungan Industrial Tertinggi', <https://bit.ly/2U4eJ04>, 1, "diakses pada", 17, April 2020

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Untuk membahas lebih rinci terkait Pelaksanaan PKWT, telah dikeluarkan KEPMEN No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Di dalamnya termuat beberapa kriteria pekerjaan yang termasuk dalam PKWT yakni:

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat sekali selesai atau sementara dengan penyelesaian paling lama tiga tahun. PKWT untuk kriteria ini didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, jadi dalam pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Jika sampai pada batas waktu yang diperjanjikan dalam PKWT dan pekerjaan belum selesai dikarenakan kondisi tertentu, maka dapat dilakukan perbaruan PKWT. Pembaharuan tersebut dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya masa perjanjian kerja.²³
- 2) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman ialah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

²³ Ibid.,

Beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman, yakni: pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu bagi pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pekerjaan yang bersifat musiman ini tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

- 3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru. Khusus untuk PKWT dalam katagori ini, hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang untuk satu kali, paling lama satu tahun. PKWT pada katagori ini tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- 4) PKWT untuk perjanjian kerja harian atau lepas. PKWT ini diberlakukan untuk pekerjaan yang berubah-ubah terkait waktu, volume pekerjaan serta upah yang didapat berdasarkan absensi kehadiran. Terdapat ketentuan bagi pekerja dengan PKWT, yakni: pekerja/buruh bekerja kurang dari dua puluh satu hari dalam sebulan. Jika pekerja bekerja dalam jangka waktu dua puluh satu hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam Pasal 60 ayat (1) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diterangkan:

- (1) “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah minimum yang berlaku.”

Khusus PKWTT yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam surat pengangkatan tersebut, terdapat muatan-muatan yang harus tercantum, diterangkan dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a sampai d

- a. “nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. tanggal mulai bekerja;
- c. jenis pekerjaan; dan
- d. besarnya upah.”

7. Berakhirnya Hubungan Kerja

Terkait dengan berakhirnya hubungan kerja, juga sudah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 61

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. 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 maka 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 yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 62

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/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

BAB III

KONTRAK KERJA RELAWAN RAMADAN DI YAYASAN NURUL HAYAT KECAMATAN GUNUNG ANYAR SURABAYA

A. Yayasan Nurul Hayat

1. Sejarah

Berawal dari keinginan PT Firda Prima, Perusahaan produksi jamu yang ingin mengalokasikan 5% dari hasil penjualan jamu Maduranya untuk disedekahkan pada anak yatim. H. Muhammad Molik, selaku pemilik PT Firda Prima, akhirnya mendirikan Panti Asuhan Nurul Hayat pada tahun 2001. Panti Asuhan ini mulanya dikelola oleh keluarga, bertempat di Rungkut Asri Timur Gang 4. Baru di tahun 2004, Panti Asuhan Nurul Hayat berganti nama menjadi Yayasan Nurul Hayat (YNH).¹

YNH sendiri telah terdaftar sebagai badan hukum dan diakui menjadi subjek hukum dengan dikeluarkannya Akta Notaris Ariyani S.H. nomor 9-IX-2001 dan Keputusan Menteri Hukum dan HAM (Hak Asasi Manusia) pada tanggal 03 Oktober dengan nomor C-3242. HT. 01. 02. Thn. 2007. YNH juga telah terdaftar Bakesbangpol (Badan Kesatuan

¹ Nurul Hayat, "Sekilas Nurul Hayat", <https://www.nurulhayat.org/dakwah-center>, "diakses pada", 22, April 2020.

Bangsa, Politik) Jawa Timur dengan nomor 84/VIII/LSM/2009. Selain itu, YNH juga memiliki surat tanda pendaftaran Dinas Sosial Kota Surabaya nomor 466.3/5373/436.6.15 pada 16 Juni 2013. Kementerian Agama RI juga telah mengeluarkan putusan nomor 422 tahun 2015 terkait pemberian izin YNH sebagai Lembaga Amil Zakat Berskala Nasional, keputusan tersebut terbit pada 30 Desember 2015.²

Sejak berganti menjadi yayasan sosial, YNH mulai mengembangkan program kegiatan sosialnya, antara lain:³

- a. Di bidang pendidikan, NH mendirikan lembaga pendidikan formal dan tidak formal, yakni:
 - 1) SMP Tahfidhul Enterprenuership Kharisma
 - 2) Pesantren Anak Sholeh (PAS)
 - 3) Pesantren Anak Sholeh Penghafal Al Quran
 - 4) Sahabat Yatim Cemerlang
 - 5) Sekolah Anak Sholeh (SAS)
 - 6) Kampus Entrepreneur Penghafal Al Quran (KEPQ)
 - 7) Senyum Hari Raya
- b. Di bidang Pemberdayaan Ekonomi Dhuafa
 - 1) Penciptaan Lapangan Kerja Mandiri

² Sistem Informasi Perundang-undangan, “Keputusan Menteri Agama No. 422 Tahun 2015 tentang Pemberian izin kepada Yayasan Nurul Hayat sebagai Lembaga Amil Zakat Skala Nasional”, Itjen.kemenag.go.id, “diakses pada”, 22, April 2020.

³ Nurul Hayat, “Sekilas Nurul Hayat”,...

- 2) Insentif Bulanan Guru Al-Quran
 - 3) Tanda Cinta Untuk Penghafal Al-Quran
- c. Program Dakwa
- 1) Dakwah Center Nurul Hayat
 - 2) Majelis Ta'lim Abang Becak
- d. Program Kesehatan
- 1) Praktek Medis Sosial
 - 2) Santunan Ibu Hamil dan Pengobatan
 - 3) Aksi Tanggap Bencana

Daalam website resminya, YNH sedari awal memproklamirkan diri sebagai “lembaga milik umat yang mandiri”. Yang dimaksud dengan ‘Lembgan Milik Umat’ yaitu, lembaga yang dipercaya masyarakat untuk mengolah dana masyarakat. Sedangkan, yang dimaksud dengan ‘Lembaga Mandiri’, hak karyawan YNH tidak diambil dari dana zakat atau sedekah masyarakat, tapi secara mandiri didapat dari hasil usaha yayasan. Diantaranya; Aqiqah NH, Nusa Hikmah Grafika (percetakan) , Herbal Shop NH, Barbeku (Barang Bekas Berkualitas).⁴

⁴ Ibid.,

2. Visi Misi

Dalam mengembangkan yayasan, pihak YNH memiliki visi dan misi, yakni:

Visi, ‘Mengabdikan pada Allah dengan membangun umat’ dan misi ‘Menebar kemanfaatan dan pemberdayaan di bidang dakwah, sosial, kesehatan, pendidikan dan ekonomi.

3. Struktur Organisasi

Berikut susunan struktural Yayasan Nurul Hayat, susunan ini tidak memiliki batas masa jabatan⁵:

1. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : KH. Aburrahman Navis, Lc.

Anggota : Moh. Ali Aziz, H., M.Ag.,

Dr. Prof. KH. Ahmad Nawawi

2. Organ Yayasan

Ketua : Drs. H. Muhammad Molik

Sekretaris Umum : H. Khoirul Nizar

Sekretaris : H. Johnny Rusdiyanto, MM

Bendahara Umum : Achsan Rois BA

Bendahara : Bambang Hermanto, ST

3. Manajemen Pelaksana

Direktur Eksekutif : H. Bambang Heriyanto SE.

⁵ Shaffira Elena Putri, *Wawancara*, Via Whatsapp, 1 Juni 2020.

| | |
|-----------------------------|----------------------------|
| Direktur Program | : Kholaf Hibadullah SE. |
| Direktur ZIS | : Rifai Hatalla SE. |
| Direktur Usaha | : Malik Mulyono |
| Direktur Operasional | : Denik Ambarwati, SE. |
| Direktur Keuangan | : Suheni Ningsih, SE. |
| Direktur KBIH | : Muhammad Azhar SPdI |
| Direktur Markom | : Ramadhan Yuniyanto, S.H. |
| Direktur Media dan Creative | : Danang Priyanto S.PK |

4. Lini Bisnis Yayasan Nurul Hayat

Nurul Hayat, selain memiliki beberapa layanan di bidang sosial juga memiliki layanan di bidang bisnis. Berikut penjelasannya;

a. Bidang sosial:

1) Layanan jemput zakat,

YNH membuka layanan jemput zakat untuk memudahkan *muzakki* membayar zakat. Dimana Petugas akan mendatangi rumah atau kantor dan mengkonfirmasi pembayaran serta membawa amanah *muzakki*. YNH sendiri telah mendapat izin sebagai lembaga amil zakat berskala nasional dengan dikeluarkannya Putusan Menteri Agama RI nomor 422 tahun 2015.⁶

2) YNH *Training Center*

⁶ Nurul Hayat, "Sekilas Nurul Hayat",...

YNH *Training Center* berupa pusat pengembangan kapasitas SDM guna membangun kompetensi kecerdasan spiritual dan emosional pribadi. Di sana Peserta akan mengkaji Alquran dan Al-Hadis secara lebih menarik.

3) Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Pilar Mandiri.

Koperasi ini merupakan koperasi yang didirikan atas inisiasi Yayasan Nurul Hayat dengan tujuan menjadi penggerak ekonomi masyarakat. Didirikan berdasarkan Badan Hukum Koperasi..No.496/BH/XVI.37/2012NPWP.31.609.691.615.000

Produk jasa keuangannya antara lain:

- a) Simpanan Berjangka (DEPOSITO)
- b) Simpanan Haji dan Umrah (Si-MABRUR)
- c) Simpanan Aqiqah dan Qurban (Si-AQUR)
- d) Simpanan Pendidikan (Si-PINTAR)
- e) Simpanan Pernikahan dan Khitan (Si-WALIMAH)
- f) Simpanan Idul Fitri (Si-FITRI)
- g) Simpanan Harian (Si-HASANAHA)
- h) Pembayaran Rekening listrik dan telepon
- i) Pengiriman uang (DELIMA)⁷

b. Bidang bisnis:

- 1) Aqiqah Nurul Hayat

⁷ Ibid.,

Aqiqah Nurul Hayat menjangkau 60 kabupaten dan kota di Indonesia yaitu:

a) Jawa Timur

Bangkalan, Blitar, Bojonegoro, Gresik, Jombang, Kediri, Lamongan, Madiun, Jember, Magetan, Malang, Mojokerto, Nganjuk, Ngawi, Pamekasan, Pasuruan, Ponorogo, Sampang, Sidoarjo, Tuban, Tulungagung, Batu, Surabaya, Blora,

b) Jawa Tengah

Semarang, Demak, Kendal, DIY: Yogyakarta, Bantul, Gunung, Kidul, Kulon Progo, Sleman, Klaten, Magelang, Solo, Karang Anyar, Sukoharjo, Boyolali, Sragen, Wonogiri, Purwodadi, Salatiga,

c) Banten

Tangerang, Tangerang Selatan,

d) Jabodetabek

Jakarta Barat, Jakarta Timur, Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, Depok, Bogor, Bekasi,

e) Kalimantan Timur⁸

⁸ Ibid.,

Balikpapan, Samarinda. keuntungan penjualan digunakan untuk mendukung program dakwah dan sosial Nurul Hayat.⁹

2) Nusa Hikmah Grafika (Percetakan Nusa Hikmah)

Hasil keuntungan Nusa Hikmah Grafika digunakan untuk membantu program pemberdayaan dan kemanfaatan Yayasan Nurul Hayat.

3) Herbal *Shop* Nurul Hayat

Salah satu lini bisnis YNH yang menjual obat-obat berbahan herbal, seperti: madu, jinten hitam dan zaitun.

4) Barbeku (Barang Bekas Berkualitas) Disini Yayasan Nurul

Hayat akan menerima barang bekas dari masyarakat kemudian dijual. Hasil dari penjualan akan disalurkan untuk mendukung program sosial dan dakwah serta program pembedayaan Yayasan Nurul Hayat

B. Relawan Ramadan

Relawan Ramadan ialah Sebutan bagi pekerja tidak tetap di Yayasan Nurul Hayat yang hanya bekerja pada bulan Ramadan. Pekerjaan ini bersifat musiman, yakni pada bulan Ramadan saja. Berdasarkan keterangan yang

⁹ Nurul Hayat, "Sekilas Nurul Hayat"....,

diperoleh dari Tantri, selaku manejer HRD YNH, adanya relawan Ramadan di YNH dilatarbelakangi oleh kebutuhan yayasan sebagai pengumpul dana zakat. Kebutuhan tersebut, membuat YNH memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam jumlah besar. Terutama sejak dikeluarkannya Putusan Menteri Agama RI nomor 422 tahun 2015 yang menyatakan YNH sebagai lembaga amil zakat berskala nasional.¹⁰

Relawan Ramadan sendiri terbagi menjadi dua, yakni:

1. Relawan Ramadan yang bertugas membantu memasukkan data *muzakki*
2. Relawan Ramadan yang bertugas sebagai penjaga gerai. Khusus relawan Ramadan yang bertugas sebagai penjaga gerai, mereka disebar di berbagai gerai yang telah disiapkan oleh pihak YNH, seperti di latar masjid, pusat perbelanjaan dan beberapa fasilitas umum lainnya. Tiap gerai dijaga oleh satu atau dua orang relawan Ramadan dengan durasi jam kerja delapan jam.¹¹

Relawan Ramadan penjaga gerai bertugas pengumpulan dana zakat, infak dan sadaqoh, selain itu mereka juga bertugas membagikan brosur terkait produk yang dimiliki YNH, baik produk di lini sosial, dakwah atau bisnis. Mereka juga diminta, membagikan *Broad cash* terkait pengenalan produk

¹⁰ Tantri Denok Wijayanti, *Wawancara*, Via Whatsapp, 21 Mei 2020.

¹¹ *Ibid.*,

YNH via sosial media whatsapp setiap hari. Hal tersebut bertujuan untuk memperkenalkan YNH kepada masyarakat luas.¹²

Berdasarkan jam kerja relawan Ramadan, tiap harinya mereka digaji sebesar Rp. 75.000,- per hari. Hal tersebut tercantum dalam perjanjian kontrak antara relawan Ramadan dengan YNH. Selain jumlah nominal yang tertera di atas, relawan Ramadan yang berjaga pada sore hari berhak mengklaim uang makan dengan nominal maksimum Rp. 10.000,-, selama ada struk sebagai bukti pembelian. Untuk perharinya, dalam menjalankan tugas pihak relawan Ramadan diharapkan dapat mengumpulkan dana senilai Rp. 1.000.000,-, nilai tersebut sebagai standar nilai dari YNH, meskipun tidak diwajibkan.

C. Praktek Kontrak Kerja Relawan Ramadan di Yayasan Nurul Hayat

Terjadinya kontrak kerja antara YNH dan Yuznia Anggraini serta Erna Wati selaku relawan Ramadan bermula dari tawaran untuk menjaga gerai YNH yang diberikan oleh Shaffira Elena Putri dipanggil Elen, selaku koordinator HRD kepada keduanya. Dalam tawaran tersebut pihak Elen menerangkan secara umum terkait tugas yang akan diemban sebagai relawan Ramadan. Diantaranya, tidak ada target khusus yang dibebankan kepada

¹² Yuznia Anggraini, *Wawancara*, Surabaya, 11 November 2019.

relawan Ramadan penjaga gerai dalam mengumpulkan dana zakat, infaq, dan sadaqoh.

Keduanya secara resmi terikat kontrak pada 02 Mei 2019 untuk jangka waktu kerja satu bulan selama bulan ramadhan. Terhitung tanggal 06 Mei 2019 sampai 03 Juni 2019. Pada saat menandatangani perjanjian kerja sebagai relawan Ramadan dengan YNH, Yusnia berusia 22 tahun. Dia tercatat sebagai mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya angkatan 2016. Begitu juga Ernawati dia juga tercatat sebagai mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya angkatan 2016 dan saat itu berusia 22 tahun.¹³

Dalam kontrak kerja, terdapat 6 Pasal yang mengatur hubungan kerja YNH dan relawan ramadhan. Berikut bunyi dari kontrak kerja antara relawan Ramadan dan YNH pada Ramadan Tahun 2019 lalu:

Surat Perjanjian Kerja

Surat Perjanjian kerja ini dibuat pada tanggal 02 Mei 2019 antara Yayasan Nurul Hayat yang berkedudukan di Perumahan IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya, yang dalam hal ini diwakili oleh Manager HRD, yang untuk selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA, dan saudari Yuznia Anggraini, yang untuk selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA. Kedua belah pihak telah mengadakan perjanjian kerja sebagai berikut:

Pasal 1

Perjanjian kerja ini diadakan untuk jangka waktu satu bulan selama bulan Ramadan tahun 2019 terhitung tanggal 06 Mei 2019 – 03 Juni 2019

Pasal 2

¹³ Ibid.,

Dalam masa percobaan tersebut, PIHAK PERTAMA akan menempatkan PIHAK KEDUA sesuai dengan kebutuhan SDM, dengan jabatan sebagai relawan Ramadan Nurul Hayat Surabaya

Pasal 3

PIHAK PERTAMA akan memberikan kepada PIHAK KEDUA gaji sesuai dengan aturan Yayasan Nurul Hayar, gaji sebagai relawan Ramadan sebesar Rp. 75.000,- (Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah) per hari

Pasal 4

PIHAK KEDUA setuju mengikuti jam kerja sesuai aturan lembaga

Pasal 5

PIHAK KEDUA bersedia menaati segala peraturan yayasan sebagaimana diatur dalam Peraturan Manajemen Pelaksana (PMP) Yayasan Nurul Hayat. Pelanggaran atas peraturan mengakibatkan pemberhentian atau hukuman administrative kepada PIHAK KEDUA

Pasal 6

Surat perjanjian ini disetujui, ditandatangani dan tanpa materai, mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Dengan ini saya selaku PIHAK KEDUA atas nama Yuznia Anggraini bersedia menaati Peraturan Managemen Pelaksana (PMP) yang berlaku.¹⁴

Hal tersebut dapat di lihat pada paparan yang telah ditulis penulis pada sub bab sebelumnya. Selain dari ketentuan yang telah terpapar jelas dalam kontrak kerja. Pihak YNH, Tantri Denok Wijayanti, menejer HRD (*Human Resource Development*) menerangkan secara lisan pada relawan Ramadan bahwa, ada penggantian uang parkir, dan uang makan dengan

¹⁴ Surat Perjanjian Kerja antara Relawan Ramadan dan Yayasan Nurul Hayat.

nominal maksimum Rp. 15.000,-, selama ada struk sebagai bukti pembelian.¹⁵

Hal ini sedikit berbeda dengan keterangan yang didapat penulis dari Tantri.

Dalam sesi wawancara via whatsapp, Tantri menerangkan bahwa selain dari gaji pokok relawan Ramadan hanya mendapat uang ganti makan, tidak untuk parkir. Dia menyebutkan nominal Rp.10.000,- untuk penggantian uang makan, itu pun berlaku hanya bagi relawan Ramadan yang bekerja di *Shift sore*.¹⁶

Pada 17 Mei 2019 Yuznia dan Erna datang ke YNH menemui Tantri untuk menyatakan pengunduran diri. Meskipun berakhirnya kontrak kerja keduanya baru akan terjadi pada 03 Juni 2019. Alasan dibalik pengunduran diri oleh Yuznia ialah ia merasa tidak mampu memenuhi target dari YNH, adanya beban matakuliah yang belum rampung, jam kerja yang dirasa terlalu menyita waktu, diperjanjian awal ia ditugaskan untuk menjaga gerai selama delapan jam, namun pada prakteknya, Yuznia mengaku diminta bekerja sedari pukul 11:00 WIB sampai pukul 20.00 WIB dan ia merasa terganggu dengan sikap koordinatornya yang menghubungi di jam kuliah berkali-kali.¹⁷

Sedangkan dari pihak Erna, ia mengatakan bahwa alasan pengunduran dirinya ialah jam kerja yang berbenturan dengan beberapa mata kuliah, perasaan terbebani oleh target yang ditentukan pihak YNH serta koordinator

¹⁵ Erna Wati, *Wawancara*, Rumah Erna, Gresik, 10, Desember 2019.

¹⁶ Tantri Denok Wijayanti, *Wawancara*, Via Whatsapp, 21 Mei 2020.

¹⁷ Yuznia Anggraini, *Wawancara*, Surabaya, 11 November 2019.

lapangan yang dirasa, cukup mengganggu.¹⁸ Jika di lihat, alasan pengunduran Erna hampir serupa dengan alasan pengunduran diri Yuznia.

Terkait pengunduran diri tersebut, sedari awal, tidak pernah ada pembahasan terkait pemberian sanksi apabila pihak kedua (relawan Ramadan) memutuskan untuk berhenti di pertengahan masa kerja. Hal ini diperkuat dengan keterangan Tantri pada sesi wawancara, bahwa tidak ada sanksi administratif atau pemotongan upah bagi pihak relawan Ramadan yang mengundurkan diri dipertengahan masa kerja. Namun hal tersebut tentu dijadikan YNH sebagai catatan, untuk rekrutmen relawan Ramadan di tahun berikutnya. Tantri menyampaikan bahwa, relawan Ramadan adalah pekerja yang bersifat tidak tetap, oleh karena itu mereka tidak mendapat sanksi administratif. Sedangkan, terkait pemotongan gaji, relawan Ramadan mendapatkan gaji terhitung perhari, jadi tidak ada alasan untuk melakukan pemotongan upah, tutur Tantri.¹⁹

Dalam prakteknya, Yuznia menyatakan bahwa, ia tidak mendapatkan gaji secara penuh, maupun penggantian uang makan, terlebih keduanya ditugaskan untuk menjaga gerai di Grand City Mall Surabaya, dimana tiap masuk mereka dikenai uang parkir sebesar Rp. 4.000,-. Dari keterangannya diketahui bahwa alasan ia tidak mendapat gaji secara penuh karena ia mengundurkan

¹⁸ Erna Wati, *Wawancara*, Gresik, 10 Desember 2019.

¹⁹ Tantri Denok Wijayanti, *Wawancara*, Via Whatsapp, 21 Mei 2020

diri pada pertengahan kontrak. Alasan tersebut disampaikan secara langsung oleh Tantri kepada Yuznia, saat ditemui di kantornya.²⁰ Keterangan tersebut juga dibenarkan oleh Erna selaku rekan kerja Yuznia penjaga gerai YNH di *Grand City Mall*. Erna, mengundurkan diri bersamaan dengan Yuznia.²¹ Hal ini bertolak belakang dengan keterangan yang didapat penulis dari Tantri.

Sebelumnya, Yuznia dan Ernawati berkeyakinan, bahwa akan mendapatkan nominal gaji pokok sebesar Rp. 825.000,- untuk upah 11 hari kerja, penggantian uang parkir Rp. 4.000,- X 11 hari, total Rp. 44.000,- dan pengganti uang makan Rp. 15.000,- X 11 hari, total Rp. 165.000,-. Maka, jika diakumulasikan, mereka akan mendapat nominal uang Rp. 1.034.000,-. Namun, sesampainya di sana, masing-masing hanya mendapat upah Rp. 550.000,- dari gaji pokok dan tidak mendapat uang ganti makan atau parkir. Total gaji yang mereka dapat adalah akumulasi dari perhitungan gaji senilai Rp. 50.000 per hari selama sebelas hari.

Dari keterangan Yuznia, ia tidak bisa membantah, ketika pihak YNH memotong gaji mereka sebesar RP. 25.000,- karena sedari awal pihak YNH memang tidak pernah menerangkan konsekuensi yang akan didapat relawan Ramadan jika mengundurkan diri di pertengahan kontrak.²² Erna selaku rekan kerja Yuznia di gerai YNH yang bertempat di *Grand City Mall* membenarkan

²⁰ Yuznia Anggraini, *Wawancara*, Surabaya, 11 November 2019.

²¹ Erna Wati, *Wawancara*, Gresik, 10 Desember 2019.

²² *Ibid.*,

bahwa ketika keduanya menghadap Tantri untuk menyatakan pengunduran dirinya, keduanya hanya diam menerima keputusan pihak YNH.²³ Hal ini, jelas bertentangan dengan yang dikatakan Tantri, selaku Manager HRD.

Pihak Yuznia menerangkan dalam sesi wawancara, bahwa ia sering terlambat membuka gerai dikarenakan masih adanya jam kuliah. ia juga sesekali pulang lebih awal dikarenakan gerai sepi. Terlepas dari itu, pihak YNH melakukan pemotongan upah dengan alasan ia berhenti dipertengahan kontrak, bukan karena faktor keterlambatannya dalam membuka gerai.²⁴

Sedangkan, dari pihak Erna, ia juga menerangkan jika sesekali ia terlambat membuka gerai dikarenakan masih adanya jam kuliah.²⁵ Namun, dari hasil sesi wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak YNH, pihak YNH tidak mengetahui adanya keterlambatan membuka gerai maupun menutup gerai lebih awal, koordinasi mereka hanya dilakukan via whatsapp.

²³ Erna Wati, *Wawancara*, Gresik, 10 Desember 2019.

²⁴ Yuznia Anggraini, *Wawancara*, Surabaya, 11 November 2019.

²⁵ Erna Wati, *Wawancara*, Gresik, 10 Desember 2019.

Sebagaimana yang telah penulis jabarkan pada bab sebelumnya, bahwa kontrak kerja yang dibuat tertulis antara relawan Ramadan dan YNH memuat 6 Pasal. Berikut analisis terhadap praktek perjanjian kerja tertulis Yuznia Anggraini dan Ernawati terhadap YNH:

Pada Pasal 1 diterangkan, bahwa perjanjian kerja antara relawan Ramadan dan YNH diadakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan selama bulan Ramadan tahun 2019 terhitung tanggal 06 Mei 2019 – 03 Juni 2019. Pada pasal tersebut secara jelas menerangkan terkait jangka waktu kerja relawan Ramadan. Hal ini, dapat di lihat dari sifat perjanjian dan kebiasaan yang berlaku di YNH. Berdasarkan kebiasaan YNH, pihak relawan Ramadan dipekerjakan hanya pada bulan Ramadan, mengingat pekerjaan tersebut hanya bersifat musiman. Menurut kebiasaan, banyak relawan Ramadan terutama yang berstatus sebagai mahasiswa memutuskan untuk berhenti dipertengahan masa kerja.

Tindakan tersebut sudah menjadi kebenaran umum dan pihak YNH sampai pada tahun 2019 tetap menerima relawan Ramadan yang berstatus sebagai mahasiswa. Peristiwa ini juga menimpa relawan Ramadan 2019 Yuznia dan Erna. Keduanya adalah mahasiswa UIN Sunan Ampel Surabaya. Mereka berhenti sebagai relawan Ramadan pada tanggal 17 Mei 2019, meski kontrak keduanya baru selesai pada 03 Juni 2019. Jadi, keduanya hanya bekerja selama 11 hari kerja. Dalam perjanjian ini, memang mensyaratkan jangka waktu kerja selama bulan Ramadan, namun tidak menutup kemungkinan adanya pengunduran diri oleh relawan

Ramadan di pertengahan masa kerja dikarenakan alasan tertentu, tentunya dengan tetap mengikuti prosedural yang telah ditetapkan oleh pihak YNH.

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, alasan dibalik keputusan berhentinya Yuznia dan Erna, yakni: ketidakmampuan mereka dalam memenuhi target, beban matakuliah yang belum rampung, jam kerja yang menyita waktu, dan sikap koordinator mereka yang dirasa mengganggu.

Yuznia dan Erna selaku relawan Ramadan ditempatkan sebagai relawan Ramadan penjaga gerai di Grand City Mall Surabaya. Terkait tugas-tugas tersebut dijelaskan terperinci secara lisan oleh Tantri pada sesi penandatangan kontrak kerja tanggal 02 Mei 2019. Rincian tersebut memang tidak dijelaskan dalam surat perjanjian kerja, namun, itu tidak menjadikan surat perjanjian kerja yang telah dibuat menyalahi perjanjian kerja para pihak.

Yuznia dan Erna secara keseluruhan bekerja selama sebelas hari, terhitung tanggal 06 Mei 2019 sampai 16 Mei 2019. Mereka menyatakan pengunduran diri pada tanggal 17 Mei. Jika mengacu pada Pasal 3 dalam kontrak kerja, mereka seharusnya mendapatkan gaji pokok senilai Rp. 825.000,- dengan hitungan perhari Rp. 75.000,-. Namun, Yuznia dan Erna hanya mendapat gaji senilai Rp. 550.000,- dengan hitungan perhari Rp. 50.000,-.

Di awal perjanjian kerja, tidak dijelaskan secara terang, bahwa akan ada pemotongan gaji, jika pihak relawan Ramadan mengundurkan diri di

pertengahan masa kerja. Dari Elen, Yuznia dan Erna mengetahui, bahwa sudah menjadi kebiasaan, jika relawan Ramadan yang berstatus sebagai mahasiswa sering mengundurkan diri di pertengahan masa kerja dengan alasan berbentrok dengan jam kuliah mereka. Hal tersebut disampaikan pada saat Elen menawarkan beasiswa sebagai relawan Ramadan.

Gaji yang didapat oleh relawan Ramadan dihitung perhari kerja. Hal tersebut disebutkan secara jelas dalam Pasal 3 pada isi kontrak kerja. Jadi, gaji relawan Ramadan bukan berasal dari kalkulasi hari kerja selama sebulan. Selain gaji pokok senilai Rp. 75.000,-, YNH juga menjanjikan adanya penggantian uang makan dan biaya parkir maksimum senilai Rp. 15.000,- dengan catatan terdapat nota pembelian. Namun, Yuznia dan Erna tidak mendapatkan penggantian uang makan ataupun biaya parkir.

Di Pasal 5 pada kontrak kerja, diterangkan bahwa, jika terdapat pelanggaran oleh pihak kedua yakni relawan Ramadan, akan mengakibatkan pemberhentian atau hukuman administratif kepada pihak relawan Ramadan. Pada analisis Pasal 1 surat perjanjian kerja, meskipun perjanjian ini mensyaratkan jangka waktu kerja selama bulan Ramadan. Namun, menurut kebiasaan di lingkungan YNH, tidak menutup kemungkinan adanya pengunduran diri oleh relawan Ramadan di pertengahan masa kerja dikarenakan alasan tertentu, dengan tetap mengikuti prosedural yang telah ditetapkan oleh pihak YNH. Yang perlu digaris bawahi pada kalimat tersebut adalah ‘dengan tetap mengikuti

prosedural yang telah ditetapkan oleh pihak YNH', selaku pihak yang meminta diperjanjinkannya kontrak tersebut.

Setelah dicermati, pemotongan upah dan tidak diberikannya uang pengganti makan serta biaya parkir kepada relawan Ramadan adalah bentuk ganti rugi kepada pihak YNH. Seperti yang telah dipaparkan pada analisis Pasal 1, bahwa pihak Yuznia dan Erna tidak memenuhi jangka waktu kerja yang telah diperjanjikan di awal.

Dalam hal ini, menurut perjanjian kerja, pihak Yuznia dan Erna seharusnya bekerja untuk jangka waktu satu bulan pada bulan Ramadan, namun keduanya hanya bekerja selama sebelas hari. Hal tersebut dikarenakan beberapa jadwal kuliah mereka berbenturan dengan jadwal jaga gerai. Maka dari analisis penulis, Yuznia dan Erna telah melakukan Wanprestasi. Tindakan yang dilakukan oleh pihak YNH dalam bentuk pemotongan gaji adalah bentuk reaksi dari wanprestasi yang dilakukan keduanya.

Dalam Pasal 4 menyatakan bahwa, pihak kedua setuju mengikuti jam kerja sesuai aturan lembaga. Jam kerja relawan Ramadan tiap gerai berbeda-beda, untuk Yuznia dan Erna, mereka mendapat jam kerja mulai pukul 11:00 WIB sampai pukul 20:00 WIB. Terkait rincian jam kerja memang tidak dijelaskan secara terang dalam surat perjanjian kerja. Namun, hal itu tidak mengurangi dan tidak membatasi kekuatan perjanjian terkait hal-hal yang tidak dinyatakan menurut hukum yang berlaku.

Dalam prakteknya, Yuznia dan Erna beberapa kali terlambat membuka gerai sesuai dengan jam yang ditentukan oleh pihak YNH dikarenakan jam kuliah berbenturan dengan jam kerja. Diketahui bahwa, jadwal perkuliahan Yuznia dan Erna telah terjadwal sebelum terlaksananya kontrak kerja. Alasan tersebut sepatutnya sudah dapat diduga oleh keduanya sebelum mengikatkan diri pada YNH, maka dari itu penulis berargumen bahwa, Yuznia dan Erna telah melanggar perjanjian kerja mereka dengan YNH terkait jam kerja.

Pada Pasal 5, Pihak kedua bersedia menaati segala peraturan Yayasan Nurul Hayat. Pelanggaran atas peraturan mengakibatkan pemberhentian atau hukuman administratif kepada pihak kedua. Pada Pasal ini, membahas terkait adanya hukuman yang dapat dibebankan pada pihak relawan Ramadan jika pihak relawan Ramadan tidak mengikuti peraturan YNH. Yang dimaksud Peraturan di sini tidak hanya peraturan yang dinyatakan secara terang dalam surat perjanjian, namun juga segala kebiasaan umum dan penjelasan yang dimaksudkan untuk menjelaskan perikatan yang telah diberikan oleh YNH secara lisan.

Pada Pasal 6, surat perjanjian ini disetujui, ditandatangani dan tanpa materai, mempunyai kekuatan hukum yang sama. Yuznia dan Erna telah menyetujui kontrak kerja dengan pihak YNH dengan ditandatanganinya surat perjanjian antara keduanya. Tidak adanya penggunaan materai pada surat perjanjian, tidak membuat suatu perjanjian tidak memiliki kekuatan hukum.

Ketentuan terkait pemotongan upah masih masuk dalam rukun *Ijarah*. Hal ini dikarenakan, pemotongan upah mempengaruhi besarnya upah yang akan didapat oleh pihak relawan Ramadan, maka harus disebutkan secara terang pada saat kontrak kerja. Meskipun, Pasal 5 di surat perjanjian kerja tertulis, “Pihak kedua bersedia menaati segala peraturan Yayasan Nurul Hayat. Pelanggaran atas peraturan mengakibatkan pemberhentian atau hukuman administratif kepada pihak kedua”. Tetapi dalam pernyataan tersebut tidak dijelaskan secara terang bahwa, akan ada pemotongan upah jika relawan Ramadan mengundurkan di pertengahan kontrak kerja.

Peristiwa yang umum tidak dapat membenarkan suatu bentuk tindakan, namun hal ini dapat menyebabkan penafsiran yang luas, terutama bagi pihak relawan Ramadan. Maka dalam hal ini, pihak YNH tidak memenuhi rukun kedua, yakni, kejelasan dalam nominal upah/*Ujrah*, apabila pihak relawan Ramadan berhenti di pertengahan masa kontrak. Termasuk juga dalam hal ini, tidak adanya informasi terkait sanksi berupa pemotongan upah yang berdampak pada besaran upah yang didapat relawan Ramadan.

c. *Shighat*,

Pada studi kasus ini, kedua pihak telah memenuhi rukun ke tiga yakni, *Shighat*. Hal ini bisa dilihat dengan ditandatanganinya

kontrak kerja antara pihak YNH dan relawan Ramadan sebagai bentuk pernyataan pengikatan diri.

- d. Adanya manfaat atas barang yang disewa atau jasa dan tenaga pekerja.

Terkait praktek kontrak kerja antara YNH dan relawan Ramadan, pihak relawan Ramadan telah mengalami kerugian secara materil dan immateril. Kerugian tersebut berupa: pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal, merasa ditipu karena tidak diberitahukan sebelumnya, jika YNH memberlakukan ketentuan pemotongan gaji apabila pihak relawan Ramadan berhenti di pertengahan masa kontrak. Dengan adanya kerugian yang diderita pihak relawan Ramadan, maka berkurang pula kemanfaatan yang di dapat.

Disisi lain, dengan berhentinya relawan Ramadan, maka pihak YNH pun mendapat kerugian berupa: adanya kekosongan penjaga gerai pada gerai di Grand City Mall, Harus mencari pengganti penjaga gerai sesegera mungkin. Maka dari penjabaran ini, penulis berpendapat bahwa dengan tidak diterangkannya secara jelas terkait hukuman yang akan diterima jikalau salah-satu pihak tidak memenuhi perikatan, menyebabkan keduanya mengalami kerugian dan berkurangnya manfaat yang di dapat, Maka dari itu akad *Ijarah 'ala al – amal* pada praktek kontrak kerja antara relawan Ramadan tidak memenuhi rukun ke empat, yakni kemanfaatan.

Ketentuan upah menurut *syara'*, pada peristiwa pengupahan yang terjadi antara pihak YNH kepada relawan Ramadan, dapat dikategorikan ke dalam *Ajrun Mişli*, upah yang nominalnya sepadan dengan pekerjaannya, yakni besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sesuai dengan upah pada umumnya.

Dalam Hukum Islam, terdapat ketentuan yang mengatur terkait *Ujrah*, yakni:

- 1) *Ujrah* harus berupa sesuatu yang berharga
- 2) *Ujrah* yang diberikan bukan manfaat atau jasa yang sama dengan yang disewakan
- 3) *Ujrah* berupa harta atau sesuatu yang berharga dan dapat dihargai dengan uang
- 4) Besarnya *Ujrah* merujuk pada kesepakatan diawal perjanjian kerja.

Dari keempat ketentuan tersebut, ketentuan keempat tidak terpenuhi dalam kontrak kerja antara YNH dan Yuznia serta Erna. Karena, dalam kontrak jelas menyebut nominal gaji per hari sebesar Rp. 75.000,- namun prakteknya Yunia dan Erna hanya mendapat gaji Rp. 50.000,- per hari.

2. Analisis UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap kontrak kerja relawan Ramadan pada Yayasan Nurul Hayat

Berdasarkan KEPMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/Men.Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kontrak kerja antara relawan Ramadan dan YNH termasuk dalam jenis PKWT Musiman. PKWT musiman ialah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Sebagai relawan Ramadan, mereka hanya bekerja pada bulan Ramadan saja dan tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT, sebagaimana yang tertera pada Pasal 7 KEPMEN No. 100 Tahun 2004 Tentang PKWT.

Terkait analisis berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini akan berfokus pada aspek hubungan kerja yang diatur pada bab IX. Pada Pasal 50 di UU ini, dijelaskan bahwa suatu hubungan kerja terjadi dikarenakan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam studi kasus ini, hubungan kerja antara Erna, Yuznia dan relawan Ramadan terjalin sejak disepakatinya kontrak kerja oleh keduanya pada 02 Mei 2019. Menurut Pasal 52 ayat (1) huruf a sampai d UURI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja relawan Ramadan di YNH harus memuat ketentuan-ketentuan berikut:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak,

relawan Ramadan. Terkait cara pembayaran, Pihak YNH melakukan pembayaran gaji secara tunai, sebagaimana Yuznia dan Erna, keduanya menerima gajinya secara tunai pada saat pengunduran dirinya.

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja

Dalam Pasal 5 surat perjanjian kerja hanya menerangkan bahwa, pihak relawan Ramadan bersedia mengikuti segala peraturan yayasan, sebagaimana yang diatur dalam peraturan manajemen pelaksana YNH. Namun, tidak ada penjelasan rinci yang tertuang pada kontrak, terkait aturan-aturan yang ditentukan, termasuk ketentuan durasi jam kerja.

Meskipun dalam KUHPer Pasal 1351, memungkinkan suatu pernyataan yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu perikatan dalam surat perjanjian kerja, memiliki kekuatan hukum yang sama dengan pernyataan yang tertulis, tetapi ketentuan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah UU yang bersifat khusus yang mengatur ketenagakerjaan, sementara KUHPer dalam hal ini bersifat umum. Maka, berdasarkan sifat UU nya, yang berlaku dalam hal ini adalah Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat ketentuan bahwa perjanjian

kerja harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 yang memiliki kekuatan hukum yang sama dan diberikan kepada pekerja dan pengusaha. Dalam prakteknya, pihak YNH tidak memberikan salinan kontrak kerja kepada relawan Ramadan. Dari analisis di atas, surat perjanjian kerja antara YNH dan relawan Ramadan tidak memenuhi sebagian dari ketentuan Pasal 54 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 54 Ayat (2) yang menerangkan bahwa, ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pada prakteknya, besaran upah yang dibayarkan pihak YNH kepada Yuznia dan Erna tidak sesuai dengan nominal yang tertera pada kontrak kerja dan terkait syarat-syarat kerja yang berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban, sebagaimana ketentuan pada Pasal 54 Ayat (1) yang harus tertulis dalam kontrak kerja, tidak tercantumkan.

Pasal 54 Ayat (3) mengharuskan para pihak mendapat salinan kontrak kerja, sedangkan pihak pada praktek yang terjadi pihak YNH tidak memberikan salinan kontrak kerja pada relawan Ramadan.

Pasal 61 Ayat (1) terkait berakhirnya perjanjian kerja, apabila; pekerja meninggal, jangka waktu perjanjian telah usai, terdapat putusan pengadilan atau lembaga lain yang memiliki kekuatan hukum tetap, terdapat keadaan tertentu yang sudah diperjanjikan dalam kontrak yang dapat menyebabkan berakhirnya kontrak kerja. Dari keempat ketentuan tersebut, jelas keputusan Yuznia dan Erna untuk mengakhiri kontrak kerja, tidak memenuhi kesemuanya. Maka keputusan Yuzni dan Erna yang mengakhiri kontrak dipertengahan jangka waktu kontrak telah melanggar Pasal 61 Ayat (1).

Pasal 62, menerangkan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan hubungan kerja bukan karena ketentuan pada Pasal 61 Ayat (1), maka pihak tersebut berkewajiban membayar ganti rugi. Dalam studi kasus ini, pihak Yuznia da Erna selaku realwan Ramadan telah mengakhiri kontrak kerja sebelum jangka waktu kontrak kerja berakhir, maka keduanya memiliki kewajiban untuk membayar ganti rugi pada YNH.

Terkait pengupahan, berdasarkan Pasal 13 Ayat (1) Perpem No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, upah yang didapat relawan Ramadan dari YNH termasuk katagori upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu. Sedangkan terkait pemotongan upah, diatur dalam Perpem yang sama pada Pasal 57 Ayat (1) yang bunyinya,

- Mubarok Adjih. *Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam Terhadap Akad Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. SUSHANTCO Indonesia*, hlm. 1-5 diakses pada 18 September 2019 dari <https://bit.ly/2mnpDzK>
- Muhadjir Noeng. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996.
- Nathaniel Felix. *Eksplorasi Kerja di Pabrik Es Krim Aice, Sponsor Asia Games 2018*. <https://bit.ly/2mhl7CF>, diakses pada 4 November 2019.
- Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Sinar Grafika Office, 1996.
- Nurul Hayat, “Sekilas Nurul Hayat”, <https://www.nurulhayat.org/dakwah-center>, “diakses pada”, 22, April 2020.
- Nurmaritsa, *Konsekuensi Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Ditinjau Menurut Hukum Islam*. Skripsi—Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh, 2017.
- Nuzul Asbabun, *Studi Pendalaman Alquran*. Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Shaffira Elena Putri, *Wawancara*, Via Whatsapp, 1 Juni 2020.
- Sastrohadiwiryo Siswanti, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara: 2002.
- Sistem Informasi Perundang-undangan, “Keputusan Menteri Agama No. 422 Tahun 2015 tentang Pemberian izin kepada Yayasan Nurul Hayat sebagai Lembaga Amil Zakat Skala Nasional”, [Itjen.kemenag.go.id](http://itjen.kemenag.go.id), “diakses pada”, 22, April 2020.
- Sri Sudiarti. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Medan: FEBI UIN-SU Press, 2018
- Subagyo P. Joko. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Suhendi Hendi *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002.
- Surat Perjanjian Kerja antara Relawan Ramadan dan Yayasan Nurul Hayat.
- Syaripudin, ‘Perselisihan Hubungan Industrial Tertinggi’, <https://bit.ly/2U4eJ04>, 1, “diakses pada”, 17 April 2020.
- Thoriq Ahmad. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Transaksi Kontrak Kerja Di PT. Batik Danar Hadi Solo*, hlm. 2-3 diakses pada 18 September 2019 dari <http://eprints.ums.ac.id/7765/>