

**SKRIPSI**

**ANALISIS MASLAHAH TERHADAP JAMINAN IJAZAH DALAM  
SISTEM KONTRAK KERJA (STUDI KASUS DI  
PT. MEGA COLOMBUS PAREPARE)**



**OLEH**

**WINDA RAHAYU  
NIM. 16.2200.105**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022 M / 1443 H**

**ANALISIS MASLAHAH TERHADAP JAMINAN IJAZAH DALAM  
SISTEM KONTRAK KERJA (STUDI KASUS DI  
PT. MEGA COLOMBUS PAREPARE)**



**OLEH**

**WINDA RAHAYU  
NIM. 16.2200.105**

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022 M / 1443 H**

**ANALISIS MASLAHAH TERHADAP JAMINAN IJAZAH DALAM SISTEM  
KONTRAK KERJA (STUDI KASUS DI PT.  
MEGA COLOMBUS PAREPARE)**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah**

**Disusun dan diajukan oleh**

**WINDA RAHAYU  
NIM. 16.2200.105**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022 M / 1443 H**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di Pt. Mega Colombus Parepare)

Nama Mahasiswa : Winda Rahayu

NIM : 16.2200.105

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare  
Nomor : B.872/In.39.6/PP.00.9/07/2019

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Dr. H. Sudirman. L, M.H.

NIP : 19641231 199903 1 005

Pembimbing Pendamping : Aris, S.Ag., M.HI.

NIP : 19761231 200901 1 046

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Rahmawati, M.Ag.  
NIP 19760901 200604 2 001

### PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di Pt. Mega Colombus Parepare)

Nama Mahasiswa : Winda Rahayu

NIM : 16.2200.105

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : S.K Rektor IAIN Parepare  
Nomor : B.872/In39.6/PP.00.9/07/2019

Tanggal Kelulusan : 19 Agustus 2022

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. H. Sudirman. L, M.H.	Ketua	(.....)
Aris, S.Ag., M.HI.	Sekretaris	(.....)
Dr. Rahmawati, M.Ag.	Anggota	(.....)
Hj. Sunuwati, Lc., M.HI	Anggota	(.....)

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam



Dr. Rahmawati, M.Ag.  
NIP. 19760901 200604 2 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare. Shalawat serta salam senantiasa turunkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw. keluarga dan para sahabatnya, sebagai teladan dan pedoman dalam menjalani kehidupan ini.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Lukman dan Ibunda Fatmawati tercinta yang telah menjadi spirit bagi penulis. Beliauah yang telah mendidik, dan memotivasi penulis dengan kasih sayangnya dalam setiap doa-doanya yang tulus untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Dr. H. Sudirman. L, M.H. selaku pembimbing utama dan Aris, S.Ag., M.HI selaku pembimbing pendamping.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. Usman, S. Ag., M.Ag, selaku Kepala Perpustakaan IAIN Parepare yang telah membantu dalam pencarian referensi skripsi ini

3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pada fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studinya
4. Segenap staf dan karyawan fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam IAIN Parepare, atas segala arahan dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap semoga skripsi ini bernilai ibadah disisi-Nya dapat bermanfaat sebagai refrensi bacaan bagi oraang lain, khususnya bagi mahasiswa IAIN Parepare.

Aamin ya rabbal' alamin

Parepare, 25 Desember 2021  
3 Rabiul Akhir 1443

Penulis



Winda Rahayu  
16.2200.105

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Winda Rahayu  
Nomor Induk Mahasiswa : 16.2200.105  
Tempat/Tgl Lahir : Parepare/22 Mei 1998  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam  
Judul Skripsi : Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah dalam sistem Kontrak Kerja (Studi kasus di PT.Mega Colombus Parepare)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar benar hasil karya sendiri dan jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan plagiat atas keseluruhan skripsi, kecuali tulisan sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 25 Desember 2021  
3 Rabiul Akhir 1443

Penulis



Winda Rahayu  
16.2200.105



## ABSTRAK

**Winda Rahayu.** Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di PT. Mega Colombus Parepare) (dibimbing oleh Sudirman L dan Aris)

Pada penelitian ini, peneliti mempunyai dua rumusan masalah. 1) Bagaimana bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Colombus Parepare. 2) Bagaimana analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Colombus Parepare. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti serta pihak PT Mega Colombus kota Parepare.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan merujuk pada pendekatan penelitian lapangan (*field research*) instrument pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yaitu menggunakan analisis kualitatif; Pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan kesimpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan di PT. Mega Colombus Parepare sebagai suatu pertimbangan persyaratan administrasi karyawan dalam melakukan perekrutan karyawan dan sebagai bentuk kontrak kerja karyawan dengan dasar perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak karyawan dan PT.Mega Colombus Kota Parepare, 2) Analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan memberikan hasil kesimpulan bahwa perjanjian jaminan ijazah tidak memberatkan karyawan dikarenakan setiap aturan, perjanjian telah tertuang pada kontrak yang ditandatangani oleh kedua belah pihak secara adil dan transparan sehingga yang dimaksud dalam Kesepakatan kedua baik pihak perusahaan PT Mega Colombus kota Parepare dan pihak karyawan secara hukum yang mengadakan perjanjian itu telah setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki dengan pihak yang lain berdasar pada kemauan Sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan serta kontrak perjanjian ijazah di PT Mega Colombus kota Parepare tersebut adalah sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh hukum Islam, dan memberikan maslahat baik kepada karyawan maupun kepada pihak PT. Mega Colombus Kota Parepare

**Kata Kunci:** Masalah Mursalah, Kontrak Kerja, PT Mega Colombus.

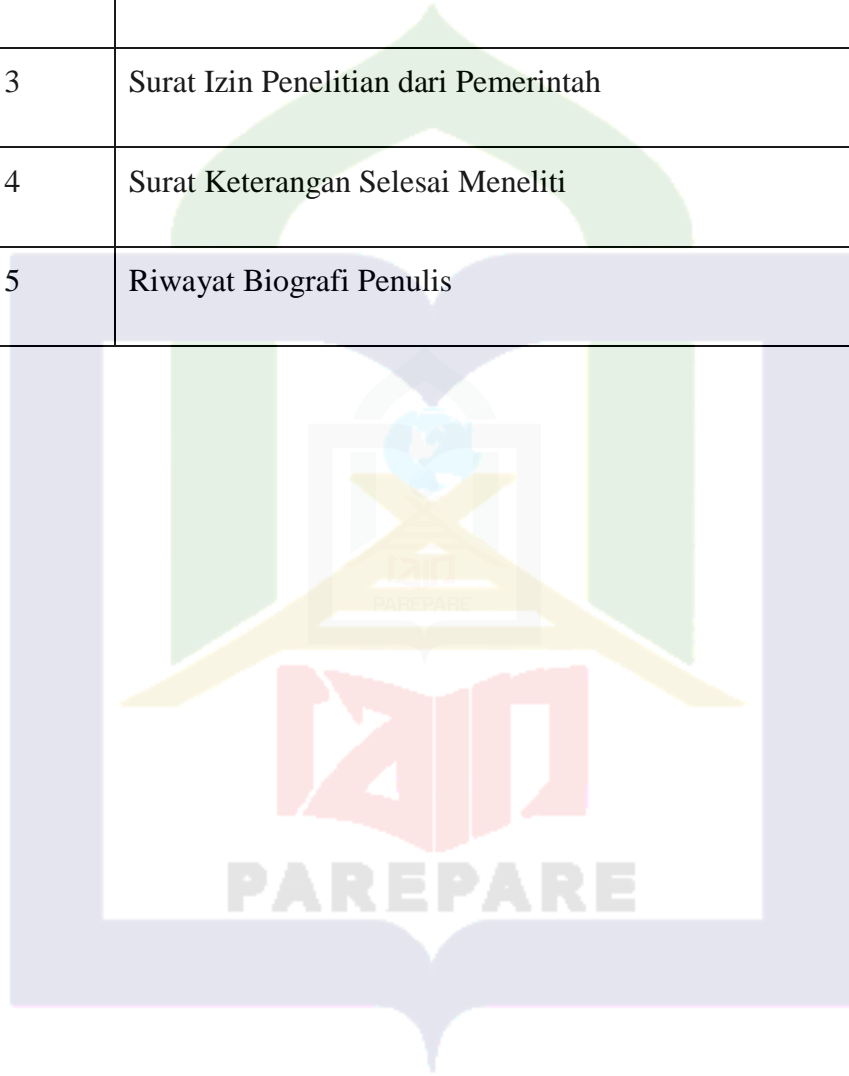
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Peneliti Relevan .....	7
B. Tinjauan Teori.....	10
1. Teori Masalah Mursalah.....	10
2. Teori Perjanjian.....	22
C. Kerangka Konseptual .....	26
D. Kerangka Pikir.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C. Fokus Penelitian .....	42
D. Jenis dan Sumber Data .....	43
E. TeknikPengumpulan dan Pengolahan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	45
G. Uji Keabsahan Data.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Perjanjian Kerja Karyawan PT Mega Colombus Parepare .....	46
B. Analisis Masalahah praktek Jaminan Ijazah Karyawan.....	54
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	I
<b>LAMPIRAN</b> .....	I-IV

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran Lampiran
1	Surat Izin melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare
3	Surat Izin Penelitian dari Pemerintah
4	Surat Keterangan Selesai Meneliti
5	Riwayat Biografi Penulis



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri.<sup>1</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dan buruh, buruh dan pengusaha.<sup>2</sup> Hasil dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau penerah tenaga kerja, ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain dan perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh atau pekerja yang dipekerjakan.

---

<sup>1</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Aasas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: UII Press, 2000).

<sup>2</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung : Pustaka Setia, 2013).

Dalam dunia bisnis dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*, akan tetapi dalam praktek *outsourcing* dimaksud dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini dikenal dalam 2 bentuk, yaitu pemborongan dan penyediaan pekerja atau buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66, sedangkan *outsourcing* secara implisit disebutkan dalam pasal 64 yang isinya sebagai berikut : “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja di sebuah perusahaan idealnya melindungi kepentingan pihak yang terkait di dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya di buat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena ini menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Namun PT. Mega Colombus Parepare menerapkan perjanjian yang mensyaratkan para pekerjanya untuk menitipkan ijazah sebagai jaminan kerja. Hal tersebut yang menjadi alasan peneliti untuk menelusuri pandangan Islam terkait sistem perjanjian penitipan ijazah pada perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi pekerja, dalam Hukum Islam perjanjian kerja adalah bentuk transaksi “awadah” yaitu transaksi tukar menukar sesuatu dengan sesuatu dengan adanya imbalan. Seorang pekerja berjanji untuk bekerja pada majikan dan majikan tersebut menyediakan pekerjaan dan upahnya, sehingga antara keduanya terjadi hubungan kerja, perjanjian

---

<sup>3</sup>Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* : Semarang University Press, Semarang, 2015.

kerja ini dalam Syariat Islam di golongan kepada perjanjian sewa menyewa atau *al-ijarah*, yang tujuannya ialah untuk menciptakan kemaslahatan bagi kedua belah pihak dan untuk menghindari nafsadat.<sup>4</sup> Pemilihan lokasi penelitian yakni PT. Mega Colombus Parepare disebabkan karena merupakan hasil observasi selama ini, dimana peneliti telah melakukan observasi kepada beberapa perusahaan yang diasumsikan meberlakukan sistem jaminan ijazah pula.

Berdasarkan fenomena dijelaskan diatas maka pengalihan tanggung jawab untuk melakukan tindakan penjaminan terhadap sesuatu hal dapat di artikan dengan kafalah. Sedangkan apabila dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata syarat sahnya suatu perjanjian diantaranya dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun apabila syarat tersebut tidak terpenuhi (salah satu para pihak membuat kesepakatan di bawah tekanan atau paksaan), maka perjanjian itu dapat dibatalkan.<sup>5</sup>

Berkaitan dengan masalah tersebut telah ada anjuran untuk menguatkan akad-akad demi terjadinya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara manusia, oleh karena itu Islam juga memperhatikan agar akad-akad itu di kuatkan dengan tulisan yang dapat di pahami oleh kedua belah pihak hak-hak dan kewajiban terhadap perjanjian yang di lakukan sehingga perjanjian itu terjamin, terhindar dari kekhilafan bukan perselisihan. Dalam fiqih Islam memberikan jaminan dengan menyerahkan benda berharga yang dimilikinya atau menggunakan jasa pihak lain dapat di pergunakan masyarakat dalam melakukan berbagai aktifitas hidupnya.

---

<sup>4</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Aasas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: UII Press, 2000).

<sup>5</sup> R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2008).

Begitupula yang dijelaskan persepsi islam bawah siapa yang bekerja keras akan mendapat ganjaran masing-masing yang sewajarnya. Sehingga dipandang perlu untuk menguatkan seluruh akad kerja pada saat proses persetujuan perjanjian awal.

Demikian sesuai ketentuan pasal 1321 yang berbunyi “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau di perolehnya dengan paksaan atau penipuan.”<sup>6</sup> Oleh karena hal tersebut telah di sepakati oleh kedua belah pihak telah memberikan persetujuan sehingga terjadi keterikatan mereka secara hukum.

Dari semua pemaparan di atas sehingga peneliti tertarik meneliti lebih jauh tentang kontrak kerja dengan memberikan ijazah sebagai jaminan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai jaminan ijazah dalam sistem kontrak kerja dengan acuan proposal penelitian. Selanjutnya penulis mengangkat dan meneliti sebagai suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul: Analisis Masalah terhadap Jaminan Ijazah dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di PT.Mega Colombus Parepare).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian tersebut, maka perlu adanya rumusan masalah secara singkat sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Columbus Parepare?
2. Bagaimana analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Columbus Parepare?

---

<sup>6</sup> R. Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.



### C. Tujuan Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan bagaimana bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Columbus Parepare.
2. Untuk mendeskripsikan dan menjelaskan analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Columbus Parepare.

### D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai nilai tambah dan manfaat untuk penulis maupun pembaca baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

Adapun manfaat penelitian ini terdapat:

#### 1. Kegunaan Teoretis

Kegunaan secara teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

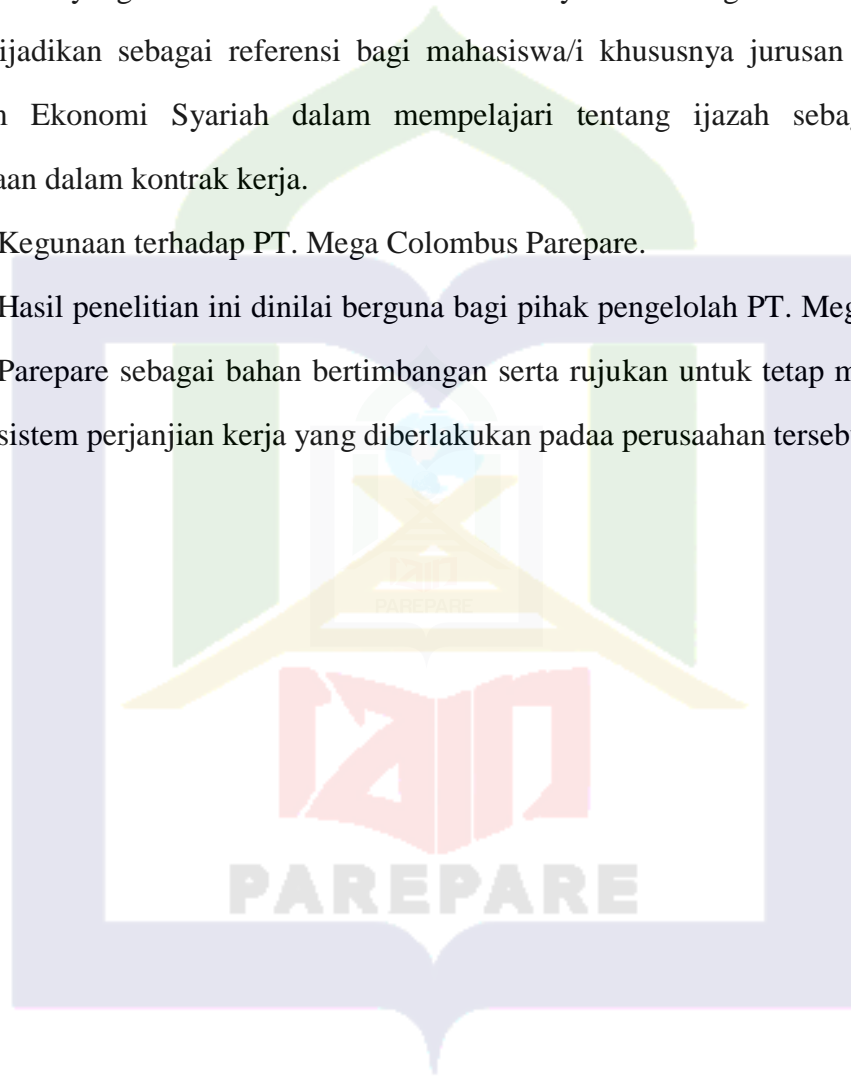
- a) Untuk menambah wawasan, khususnya bagi penyusun dan umumnya bagi perkembangan keilmuan yang berkaitan langsung dengan hukum Islam.
- b) Diharapkan bisa menjadi kontribusi positif dalam upaya menjawab kepastian hukum *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal perjanjian kerja dengan studi normatif melalui pandangan hukum Islam.
- c) Sebagai sumbangsih pemikiran khazanah intelektual terkhusus di jurusan muamalat terhadap kajian pertumbuhan atau ketenagakerjaan yang meliputi dalam hal perjanjian kerja.

## 2. Kegunaan Praktis,

Sebagai bahan masukan kepada para pemikir hukum Islam di masa modern untuk dijadikan salah satu topik ijtihad terhadap fenomena-fenomena yang muncul di masyarakat yang belum diketahui status hukumnya dalam kegiatan muamalah, dan juga dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa/i khususnya jurusan Muamalat / Hukum Ekonomi Syariah dalam mempelajari tentang ijazah sebagai jaminan pekerjaan dalam kontrak kerja.

### a. Kegunaan terhadap PT. Mega Colombus Parepare.

Hasil penelitian ini dinilai berguna bagi pihak pengelola PT. Mega Colombus Parepare sebagai bahan pertimbangan serta rujukan untuk tetap melaksanakan sistem perjanjian kerja yang diberlakukan pada perusahaan tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian terkait dengan topik ini tentu sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Peneliti melakukan telaah pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Mengenai permasalahan tentang penahanan ijazah sebagai jaminan kerja di perusahaan-perusahaan sebenarnya sudah banyak yang meneliti dan membahas, baik dalam bentuk buku-buku maupun skripsi. Peneliti akan memperjelas posisi penelitian ini dalam tinjauan pustaka ini. Peneliti-peneliti sebelumnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Ar Ruum Pricella Putri, 2013. *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dalam Hukum Perdata Tentang Penahan Ijazah Asli Pada Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2013* yang dilakukan di Jakarta, hasil penelitian menjelaskan dalam pembahasannya yang lebih fokus terhadap perlindungan hukum bagi karyawan dalam perspektif hukum perdata di Indonesia. Penelitian ini memiliki kesamaan dari sisi Penahanan Ijazah pada suatu Perusahaan yang juga diberlakukan. Perlindungan hukum yang nilai sebagai payung hukum atas status pegawai yang harus menjamin ijazah mereka kepada suatu perusahaan, penilaian atas dasar hukum perdata jika dikaitkan pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003. Jika ditinjau dari sisi perbedaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan pada proposal yang dirumuskan oleh penulis, maka beberapa sisi perbedaan dapat dilihat dari aspek objek penelitian yang dimana fokus penelitian ini

membahas tentang perlindungan hukum yang dirujuk pada hukum perdata dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003..

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama meneliti tentang jaminan ijazah ketenagakerjaan sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu meneliti tentang perlindungan hukum terhadap karyawan dalam hukum perdata tentang penahanan ijazah asli pada ketenagakerjaan sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang analisis masalah terhadap jaminan ijazah dalam system kontrak kerja karyawan.<sup>1</sup>

2. Fiqnanda Tiara Mega Dara pada tahun 2017. yang berjudul *Dampak Akibat Penahan Ijazah Asli Pada Perusahaan (Studi Kasus PT Alfajaya Sorowako)* pada tahun 2017 dipalopo dimana hasil penelitiannya yakni membahas tentang beberapa dampak yang timbul bagi para karyawan baik itu yang mempengaruhi jenjang karir baik itu beban psikologi karyawan terhadap suatu kebijakan perusahaan yang menimbulkan berbagai polemic disistem ketenagakerjaan. Hal tersebut diteliti dengan alasan banyaknya keluhan yang timbul akibat suatu kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan<sup>2</sup> Penelitian ini memiliki beberapa aspek kesamaan jika dibandingkan penelitian yang dirumuskan oleh penulis, sisi persamaan yakni pada status kebijakan perusahaan untuk menjamin kontrak kerja kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, ketidakjelasan kontrak memberikan kesamaan focus penelitian, serta beberapa hal yang menjadi perbedaan penelitian ini yakni dari sisi dampak penahanan ijazah, hal

---

<sup>1</sup> Ar Ruum Pricella Putri, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Dalam Hukum Perdata Tentang Penahan Ijazah Asli Pada Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2011* (Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Hukum, Jakarta, 2013).

<sup>2</sup> Fiqnanda Tiara Mega Dara *Dampak Akibat Penahan Ijazah Asli Pada Perusahaan (Studi Kasu PT Alfajaya Sorowako)* (Skripsi Sarjana : Fakultas Hukum, Palopo, 2017).

tersebut tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini, sehingga sisi perbedaan yakni dari aspek dampak yang telah dilakukan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama meneliti tentang jaminan ijazah ketenagakerjaan sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu meneliti tentang perlindungan dampak penahanan ijazah asli pada perusahaan sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang analisis masalah terhadap jaminan ijazah dalam system kontrak kerja karyawan.

3. Elyanshia Ishatinaya Amalo pada tahun 2018. pada penelitiannya dengan judul *Tinjauan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Diberhentikan Sebelum Masa Kontrak Berakhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2011*. Pembahasan dalam skripsi ini membahas tentang perusahaan yang memberhentikan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Terdapat kesamaan penelitian tersebut dari sisi tinjauan hukum terkait dengan kontrak kerja, tinjauan hukum yang dijadikan sebagai bahan penelitian yang menjadi pokok dari suatu penelitiannya, namun terdapat beberapa perberbedaan dari sisi topic bahasan penelitian yang merujuk pada pemberhentian pekerja sebelum masa kontrak selesai menurut Undang Undang nomor 13 tahun 2013. Hal tersebut menjadi bahan perbedaan penelitian, pada penelitian ini, penulis ingin membahas tentang status hukum islamnya, namun penelitian sebelumnya membahas tentang hukumnya jika pekerja diberhentikan sebelum masa kontrak selesai, hal tersebut

---

<sup>3</sup> Elyanshia Ishatinaya Amalo, *Tinjauan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Diberhentikan Sebelum Masa Kontrak Berakhir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2011*, (Skripsi Sarjana : Fakultas Hukum, Palembang, 2018).

menjadi alasan peneliti melakukan penelitian ini. Pada dasarnya perbedaan objek penelitian inilah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian tersebut.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama meneliti tentang jaminan ijazah ketenagakerjaan sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu meneliti tentang perlindungan tinjauan hukum terhadap tenaga kerja yang diberhentikan sebelum masa kontrak selesai sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang analisis masalah terhadap jaminan ijazah dalam system kontrak kerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan pembahasan terkait isu penelitian diatas memiliki sisi perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimanan beberapa penjelaskana menunjukkan bahwa penelitian saya lebih mengarah kepada jaminan ijazah dalam kontrak kerja kerja menurut pandangan hukum Islam bukan perlindungan hukum bagi karyawan dalam perspektif hukum perdata di Indonesia.

## **B. Tinjauan Teori**

### **1. Teori Masalah Mursalah**

Menurut bahasa kata *masalah* berasal dari bahasa Arab yang berarti sesuatu yang mendatangkan kebaikan<sup>4</sup> Menurut bahasa aslinya kata *masalah* berasal dari kata, *s}ala>h}u, yas}luhu, s}ala>h}an* . صلاح , يصلح , يصلح artinya sesuatu yang baik, patut, dan bermanfaat. Sedang kata *mursalah* artinya terlepas bebas, tidak terikat dengan dalil agama (al-Qur'an dan al-Hadits) yang membolehkan atau yang melarangnya.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Indonesia-Arabi Terlengkap* (Cet. I; Surabaya : Pustaka Progressif, 2007).

<sup>5</sup>Fauzan al-Ashari, *Makna Alqur'an dan Tafsirnya* (Khairul Bayan, Jakarta: 2003), h.19

Menurut para ulama ushul, sebagian ulama menggunakan istilah al-mashlahah al-mursalah itu dengan kata al-munasib al-mursal .” adapula yang menggunakan istilah al-istidhal al-mursal. Istilah- istilah tersebut walaupun tampak sama memiliki satu tujuan, masing-masing memiliki tinjauan yang berbeda-beda.

Menurut Abdul Wahab Khallaf dalam bukunya yang berjudul “Ilmu Ushulul Fiqh”, pada pembahasan *masalah mursalah* menjelaskan bahwa masalah di mana *syari’* tidak mensyari’atkan hukum untuk mewujudkan masalah, juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuannya atau pembatalannya.<sup>6</sup> Sedangkan menurut A. Hnafiy, M. A, yang dikutip oleh Djazuli dan Nurol Aen dalam bukunya, *masalah mursalah* adalah kebaikan (*masalahah*) yang tidak disinggung-singgung *syara’* untuk mengerjakan atau meninggalkannya sedangkan kalau dikerjakan akan membawa manfaat atau menghindarkan *mudharat*”.<sup>7</sup>

Setiap hukum yang di tetapkan Allah dalam Al-Qur’an begitupula yang di tetapkan Nabi dalam Sunnahnya mengandung unsur maslahat dalam tinjauan akal, baik dalam bentuk mendatangkan manfaat atau kebaikan yang di peroleh oleh manusia maupun menghindarkan kerusakan dari manusia. Maslahat itu berkenaan dengan hajat hidup manusia, baik bentuk agama, jiwa, akal, keturunan, harga diri, maupun harta. Oleh karena itu, dalam keadaan tidak di temukan hukumnya dalam Al-Qur’an maupun Sunnah Nabi dapatkah hukum syar’a atau fiqh di tetapkan dengan pertimbangan maslahat itu.

Maslahah merupakan setiap sesuatu yang menimbulkan suatu perbuatan, berupa hal-hal baik. Sedangkan dalam terminologis syariat, terdapat beragam pendefinisian.

---

<sup>6</sup>Abdullah Wahab Khallaf, *Ilmu Ushulul Fiqh*, terj. Noer Iskandar al-Bansany, *Kaidahkaidah Hukum Islam* (Cet 8; Jakarta: Raja Grafindo Persada,2002).

<sup>7</sup> Djazuli, Nurol Aen, *Ushul Fiqh ; Metodologi Hukum Islam*.

Mustafa Syalbi menyimpulkan dalam dua pengertian. Pertama, dengan pengertian majaz, masalah adalah sesuatu yang menyampaikan pada kemanfaatan. Kedua, secara hakiki, masalah adalah akibat itu sendiri yang timbul dari sebuah tindakan, yakni berupa kebaikan ataupun kemanfaatan. Imam Ghazali mendefinisikan masalah sebagai sesuatu yang bisa mendatangkan kemanfaatan dan menanggulangi kerusakan. Atau bisa juga dijelaskan mengambil manfaat dan menolak kemudharatan dalam rangka merawat tujuan-tujuan syara'.

Al-maslahah sebagai dalil hukum mengandung arti bahwa al-maslahah menjadi landasan dan tolak ukur dalam penetapan hukum. Dengan kata lain, hukum masalah tertentu di tetapkan sedemikian rupa karna kemaslahatan menghendaki agar hukum tersebut di tetapkan pada masalah tersebut.

Jumhur ulama berpendapat, setiap hukum yang di tetapkan oleh nash atau ijma di dasarkan atas hikmah dalm bentuk meraih manfaat ataaau kemaslahatan dan menghindari mafsadat. Dalam pada itu, setiap „illah yang menjadi landasan hukum bermuara pada kepentingan kemaslahatan manusia (al-maslahah). Mereka percaya bahwa tidak satupun ketetapan hukum yang di tetapkan oleh nash yang di dalamnya tidak terdapat kemaslahatan manusia, baik kemaslahatan di dunia maupun di akhirat.<sup>8</sup>

Al-Ghazali menyatakan, setiap mashlahah yang kembali kepada pemeliharaan maksud syara" yang di ketahui dari Al-Quran, As-Sunnah dan Ijma". Tetapi tidak dipandang dari ketiga dasar tersebut secara khusus dan tidak juga melalui metode qiyas, maka dipakai al-mashlahah al-mursalah jika memakai qiyas, harus ada dalil asal (maqis alaih). Cara mengetahui mashlahah yang sesuai dengan tujuan itu adalah dari beberapa dalil yang tidak terbatas, baik dari Al-Quran, sunah, qarinah-qarinah

---

<sup>8</sup> Abd. Rahmat Dahlan, Ushul Fiqh, (Jakarta: Amzah, 2014) cet ke 3 hal 209



maupun dari isyarat- isyarat. Oleh sebab itu cara penggalian mashlahah seperti itu disebut al-maslahah al-mursalah (Al-Ghazali :310) . artinya terlepas dalil-dalil secara khusus, tetapi termasuk pada petunjuk umum dari beberapa dalil syara” .

Asy-Syatibi, salah seorang ulama madzhab maliki mengatakan bahwa al-maslahah al-mursalah adalah setiap perinsip syara” yang tidak disertai bukti nash khusus, namun sesuai dengan tindakan syara”. Maka prinsip tersebut adalah sah sebagai dasar hukum dan dapat dijadikan rujukan sepanjang ia telah menjadi perinsip dan digunakan syara” yang qat”i .

Setelah dikemukakan beberapa pengertian al-mashlahah menurut beberapa ulama ushul, dapat ditarik kesimpulan bahwa hakikat al-mashlahah dalama syari”at Islam adalah setiap manfa”at yang tidak didasarkan pada nash khusus yang menunjukan mut”tabar (diakui) atau tidak manfaat itu.

Adapun manfaat al-mashlahah al-mursalah menurut Imam Maliki sebagai mana hasil analisis Al-Syatibi adalah suatu masalah yang sesuai dengan tujuan, perinsip, dan dalil-dalil syara”, yang berfungsi untuk menghilangkan kesempitan, baik yang bersifat dharuriat (primer) maupun hajjiyat (skunder).

Penjelasan definisi-definisi di atas juga menjelaskan bahwa tidak semua yang mengandung unsur manfaat bisa dikatakan mashlahah mursalah, jika tidak termasuk pada maqashid asy- syari”ah.

Namun demikian, al-mashlahah al-mursalah itu jangan dipahami tidak memiliki dalil untuk dijadikan sandarannya atau jauh dari dalil-dalil pembatalnya. Tapi harus dipahami al-mashlahah al-mursalah berdasarkan pada dalil yang terdapat pada syara”, namun tidak dikhususkan terhadap al-maslahah al- mursalah ini. Bisa dikatakan melalui metode yang jauh, seperti penjagaan terhadap roh, akal dan keturrunan.

Di antara contoh yang dapat dikatakan *al-mashlahah al-mursalah* adalah kemaslahatan daulah Islam dalam penjagaan harta penduduk oleh tentara ketika membutuhkannya, atau ketika adanya musuh, juga ketika tidak sedikitpun harta yang dimiliki oleh negara karena dibelanjakan untuk hal-hal yang kurang bermanfaat. Kemaslahatan seperti itu tidak ada penguatnya dan tidak ada pula dalil yang membatalkannya, namun termasuk salah satu dari maksud ketentuan syariat, yakni menjaga agama.

Berdasarkan penjelasan di atas maka konsep dari pembahasan hukum dapat diterima selama tidak bertentangan dengan *maslahat* yang telah diterapkan, jika terjadi pertentangan maka *maslahat* dimaksud digolongkan sebagai *al-maslahat al-mulghat*. Pencarian para *ushul fiqh* terhadap *maslahat* itu diwujudkan dalam bentuk ijtihad, berbagai macam istilah telah digunakan untuk menyebut metode penemuan hukum, pada dasarnya semua metode ini bermuara pada upaya penemuan *maslahat*, dan menjadikannya sebagai alat untuk menetapkan hukum yang kasusnya tidak disebutkan secara eksplisit baik dalam Al-Quran maupun Hadist.<sup>9</sup>

- a. Pertama *masalahah* yang legalitasnya berdasarkan tujuan dari suatu *nash*. Artinya *nash* itu sendiri dalam bentuk *illat* menyebut sesuatu itu dianggap sebagai suatu *masalahah*, ini disebut dengan *maslahat mu'tabarah*.
- b. Kedua, *masalahah* yang ditolak legalitasnya oleh *al-syar'I* yaitu sesuatu yang dilihat manusia sebagai suatu kemaslahatan, akan tetapi *al-syar'I* seperti yang ditunjukkan *nash* membatalkan atau menafkan kemaslahatan tersebut, ini biasa disebut *al-maslahat al-mulghah*.

---

<sup>9</sup> M.Usman, *Rekonstruksi Teori Hukum Islam*, (Cet 1, Yogyakarta: PT LKiS Pelangi Aksara,2015)

c. Ketiga, *masalah* yang tidak terdapat legalitas *nah* baik terhadap keberlakuan maupun terhadap ketidakberlakuannya. Artinya, tidak ada yunjukkan *nash* baik dalam tingkat *naw'* (macam) maupun tingkat *jins* (jenis) terhadap suatu perbuatan, yang terakhir inilah yang disebut dengan *al-masalih al-mursalah*.<sup>10</sup>

a. Landasan Hukum Masalah Mursalah

Sumber asal dari metode masalah mursalah adalah diambil dari alQur'an maupun al-Sunnah yang banyak jumlahnya, seperti pada ayat-ayat berikut:

1) QS. Yunus: 57

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ

Terjemahnya :

“Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman”<sup>11</sup>

2) QS. Yunus: 58

قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Terjemahnya:

"Dengan kurnia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. kurnia Allah dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang

<sup>10</sup> Fauzi, *Fikih Kontemporer*, cet 1 (Jakarta: Kencana, 2016)

<sup>11</sup> *Al-Qur'an dan terjemahannya (QS-Yunus:57)*. Departemen Agama RI. (Bandung: Diponegoro, 2008)

mereka kumpulkan".<sup>12</sup>

### 3) QS. Al-Baqarah: 220

فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَىٰ قُلْ إِصْلَاحٌ لَهُمْ خَيْرٌ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فَإِخْوَانُكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ الْمُفْسِدَ مِنَ الْمُصْلِحِ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَأَعْتَبْتُمْ إِنْ أَلَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Terjemahnya:

“Tentang dunia dan akhirat. dan mereka bertanya kepadamu tentang anak yatim, katakalah: "Mengurus urusan mereka secara patut adalah baik, dan jika kamu bergaul dengan mereka, Maka mereka adalah saudaramu; dan Allah mengetahui siapa yang membuat kerusakan dari yang Mengadakan perbaikan. dan Jikalau Allah menghendaki, niscaya Dia dapat mendatangkan kesulitan kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”<sup>13</sup>

Sedangkan nash dari al-Sunnah yang dipakai landasan dalam mengistimbatkan hukum dengan metode masalah mursalah adalah Hadits Nabi Muhammad SAW, yang diriwayatkan oleh Ibn Majjah:

لَا ضَرَرَ وَلَا «قَالَ: □ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ سَعْدِ بْنِ مَالِكِ بْنِ سِنَانَ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ قُطْنِيٌّ وَعَبْرُهُمَا مُسْنَدًا، وَرَوَاهُ مَالِكٌ فِي الْمَوْطَأِ حَدِيثٌ حَسَنٌ. رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ وَالْأَدَارُ «ضِرَارَ فَاسْقَطَ أَبُو سَعِيدٍ، وَلَهُ طُرُقٌ يُقَوِّي بَعْضُهَا بَعْضًا □ مُرْسَلًا عَنْ عَمْرِو بْنِ يَحْيَى عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ

Artinya:

Dari Abu Sa'id Sa'ad bin Malik bin Sinan Al-Khudri *radhiyallahu 'anhu* bahwa Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda, “Tidak boleh memberikan mudarat tanpa disengaja atau pun disengaja.” (Hadits hasan, HR. Ibnu Majjah, no. 2340; Ad-Daraquthni no. 4540, dan selain keduanya dengan sanadnya, serta diriwayatkan pula oleh Malik dalam Al-Muwaththa' no. 31 secara mursal dari Amr bin Yahya dari ayahnya dari Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* tanpa menyebutkan Abu Sa'id, tetapi ia memiliki banyak jalan periwayatan yang saling

<sup>12</sup> Al-Qur'an dan terjemahannya (QS-Yunus:58). Departemen Agama RI. (Bandung: Diponegoro, 2008)

<sup>13</sup> Al-Qur'an dan terjemahannya (QS-Al Baqarah;220). Departemen Agama RI. (Bandung: Diponegoro, 2008)

menguatkan satu sama lain) [Hadits ini disahihkan oleh Syaikh Al-Albani dalam Silsilah Al-Ahadits Ash-Shahihah, no. 250].<sup>14</sup>

b. Syarat-syarat Masalah Mursalah

Masalah mursalah sebagai metode hukum yang mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan tidak terbatas, tidak terikat. Dengan kata lain masalah mursalah merupakan kepentingan yang diputuskan bebas, namun tetap terikat pada konsep syari'ah yang mendasar. Karena syari'ah sendiri ditunjuk untuk memberikan kemanfaatan kepada masyarakat secara umum dan berfungsi untuk memberikan kemanfaatan dan mencegah kemazdaratan (kerusakan).

Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya masalah mursalah dibagi atas tiga bagian yaitu:

- 1) Al-Maslahah al-Daruriyah, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta.
- 2) Al-Maslahah al-Hajjiyah, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyyah), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- 3) Al-Maslahah al-Tahsiniyah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam

---

<sup>14</sup> Hasan, Abdul Halim, *Tafsir Al-Ahkam*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006, cet. I, edisi I)

kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya

Untuk menjaga kemurnian metode masalah mursalah sebagai landasan hukum Islam, maka harus mempunyai dua dimensi penting, yaitu sisi pertama harus tunduk dan sesuai dengan apa yang terkandung dalam nash (alQur'an dan al-Hadits) baik secara tekstual atau kontekstual. Sisi kedua harus mempertimbangkan adanya kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai zamannya. Kedua sisi ini harus menjadi pertimbangan yang secara cermat dalam pembentukan hukum Islam, karena bila dua sisi di atas tidak berlaku secara seimbang, maka dalam hasil istinbath hukumnya akan menjadi sangat kaku disatu sisi dan terlalu mengikuti hawa nafsu disisi lain.

Sehingga dalam hal ini perlu adanya syarat dan standar yang benar dalam menggunakan masalah mursalah baik secara metodologi atau aplikasinya. Adapun syarat masalah mursalah sebagai dasar legislasi hukum Islam sangat banyak pandangan ulama, diantaranya adalah.

1) Menurut Al-Syatibi

Maslahah mursalah dapat dijadikan sebagai landasan hukum bila:

Kemaslahatan sesuai dengan prinsip-prinsip apa yang ada dalam ketentuan syari' yang secara ushul dan furu'nya tidak bertentangan dengan nash. b. Kemaslahatan hanya dapat dikhususkan dan diaplikasikan dalam bidang-bidang sosial (mu'amalah) di mana dalam bidang ini menerima terhadap rasionalitas dibandingkan dengan bidang ibadah. Karena dalam mu'amalah tidak diatur secara rinci dalam nash. c. Hasil masalah merupakan pemeliharaan terhadap aspek-aspek Daruriyyah, Hajjiyah, dan Tahsiniyyah. Metode masalah adalah sebagai langkah

untuk menghilangkan kesulitan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam masalah-masalah sosial kemasyarakatan.

2) Menurut Abdul Wahab Khallaf

Maslahah mursalah dapat dijadikan sebagai legislasi hukum Islam bila memenuhi syarat yang diantaranya adalah:

Berupa masalah yang sebenarnya (secara haqiqi) bukan masalah yang sifatnya dugaan, tetapi yang berdasarkan penelitian, kehati-hatian dan pembahasan mendalam serta benar-benar menarik manfa'at dan menolak kerusakan.

Berupa masalah yang bersifat umum, bukan untuk kepentingan perorangan, tetapi untuk orang banyak. Tidak bertentangan dengan hukum yang telah ditetapkan oleh nash (alQur'an dan al-Hadits) serta ijma' ulama.

3) Menurut Jumhurul Ulama

Menurut Jumhurul Ulama bahwa masalah mursalah dapat sebagai sumber legislasi hukum Islam bila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Masalah tersebut haruslah "masalah yang haqiqi" bukan hanya yang berdasarkan prasangka merupakan kemaslahatan yang nyata. Artinya bahwa membina hukum berdasarkan kemaslahatan yang benar-benar dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemazdaratan. Akan tetapi kalau hanya sekedar prasangka adanya kemanfaatan atau prasangka adanya penolakan terhadap kemazdaratan, maka pembinaan hukum semacam itu adalah berdasarkan wahm (prasangka) saja dan tidak berdasarkan syari'at yang benar.
- b. Kemaslahatan tersebut merupakan kemaslahatan yang umum, bukan kemaslahatan yang khusus baik untuk perseorangan atau kelompok tertentu,

dikarenakan kemaslahatan tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh orang banyak dan dapat menolak kemudharatan terhadap orang banyak pula.

- c. Kemaslahatan tersebut tidak bertentangan dengan kemaslahatan yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits baik secara zahir atau batin. Oleh karena itu tidak dianggap suatu kemaslahatan yang kontradiktif dengan nash seperti menyamakan bagian anak laki-laki dengan perempuan dalam pembagian waris, walau penyamaan pembagian tersebut berdalil kesamaan dalam pembagian.

Dari ketentuan di atas dapat dirumuskan bahwa masalah mursalah dapat dijadikan sebagai landasan hukum serta dapat diaplikasikan dalam tindakan sehari-hari bila telah memenuhi syarat sebagai tersebut di atas, dan ditambahkan masalah tersebut merupakan kemaslahatan yang nyata, tidak sebatas kemaslahatan yang sifatnya masih prasangka, yang sekiranya dapat menarik suatu kemanfaatan dan menolak kemudharatan. Dan masalah tersebut mengandung kemanfa'atan secara umum dengan mempunyai akses secara menyeluruh dan tidak melenceng dari tujuan-tujuan yang dikandung dalam al-Qur'an dan al-Hadits.

#### 4) Pendapat Para Imam Madzhab tentang Masalah Mursalah

Jumhur Ulama bersepakat bahwa masalah mursalah adalah merupakan asas yang baik bagi dibentuknya hukum-hukum Islam. Hanya saja jumhur Hanafiyah dan Syafi'iyah mensyaratkan tentang masalah ini, hendaknya ia dimasukkan di bawah qiyas, yaitu sekiranya terdapat hukum ashal yang dapat diqiyaskan kepadanya dan juga terdapat illat mundhabith (tepat). Sehingga dalam hubungan hukum itu terdapat tempat untuk merealisasikan kemaslahatan. Berdasarkan pemahaman ini mereka berpegang pada kemaslahatan yang dibenarkan syara', tetapi mereka lebih leluasa



dalam menganggap masalah yang dibenarkan syara' ini, karena luasnya mereka dalam soal pengakuan syari' (Allah) terdapat illat sebagai tempat bergantungnya hukum, yang merealisasikan kemaslahatan. Sebab hampir tidak ada masalah mursalah yang tidak ada dalil yang mengakui kebenarannya.

Adapun golongan Malikiyah dan Hanabilah, mereka banyak membentuk hukum berdasarkan masalah semata, tanpa memasukkan ke dalam qiyas. Menurut Imam Malik, untuk menetapkan dalil ini, ia mengajukan tiga syarat dalam masalah yang dijadikan dasar pembentukan hukum, yaitu:

Pertama, bahwa kasus yang dihadapi haruslah termasuk bidang mu'amalah, sehingga kepentingan yang terlihat di dalamnya dapat dinilai berdasarkan penalaran kasus tersebut tidaklah boleh menyangkut segi ibadat.

Kedua, bahwa kepentingan tersebut mestilah sesuai dengan jiwa syari'ah dan tidak boleh bertentangan dengan salah satu sumber hukum di dalamnya.

Ketiga, bahwa kepentingan tersebut haruslah berupa hal-hal yang pokok dan darurat, bukan yang bersifat penyempurna (kemewahan). Hal-hal pokok tersebut mencakup tindakan memelihara agama, jiwa/kehidupan, akal, keturunan, dan kekayaan. Hal-hal yang darurat berhubungan dengan usaha untuk memperbaiki kehidupan, sedangkan hal-hal penyempurna bersifat "hiasan dan tambahan". Sebenarnya, dalam masalah ini, empat imam madzhab mengakui apa yang disebut masalah. Hanya saja jumhur ulama Hanafiyah dan Syafi'iyah berupaya memasukkan masalah ke dalam qiyas. Mereka dalam masalah ini keras, demi memelihara hukum dan berhati-hati dalam soal pembentukan hukum. Adapun golongan Malikiyah dan Hanabiyah, mereka menjadikannya sebagai dalil yang berdiri sendiri dengan nama masalah mursalah.

## 2. Teori Perjanjian

Tinjauan adalah hasil yang didapat setelah menyelidik, mempelajari pendapat atau pandangan dan seterusnya. Dimana dikatakan bahwa hukum islam adalah seperangkat peraturan yang berdasarkan wahyu allah dan sunnahh rasul tentang tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan di yakini untuk mengikat semua yang beragama islam.<sup>15</sup>

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”. Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Amir syarifuddin, *Ushus Fiqih, Jilid 1* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997).

<sup>16</sup> Wiwoho Soedjono, 2003. “Hukum Perjanjian Kerja”, Jakarta.Bina Aksara, h. 9.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.<sup>17</sup>

Sedangkan system ialah seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. dan terkait dengan penjelasan kontrak kerja bahwa suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikat dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>18</sup> dan dikaitkan dengan sistem menahan/menyimpan surat berharga berupa ijazah yang merupakan surat tanda tamat belajar.<sup>19</sup>

Suatu perusahaan terdapat Hubungan hukum antara Pengusaha atau pemberi kerja yang merupakan pemilik perusahaan dengan pekerja atau penerima kerja. Berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja. Menurut pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan.

---

<sup>17</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 46.

<sup>18</sup> Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Grafindo, 2008).

<sup>19</sup> Department Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ke 4* (Jakarta: Modern English Press, 1991).

Hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.<sup>7</sup> Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja didalamnya memuat mengenai perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, hukum perjanjian memberikan kebebasan dengan seluas-luasnya asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja membuat terikatnya pekerja dengan perusahaan. Dan untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah perjanjian, Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa sahnya sebuah perjanjian adalah sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.

Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Bahwa dalam perjanjian kerja di perusahaan idealnya melindungi semua

kepentingan pihak yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, karena ini menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian tersebut memperoleh hak dan kewajiban bagi para pihak dalam melaksanakan perbuatan mereka.

Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. Bahkan sebagian para ahli hukum menempatkan hukum perjanjian karena kontrak sendiri ditempatkan sebagai perjanjian terlulis. Kontrak atau perjanjian ini merupakan peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Setiap yang membuat kontrak tersebut mengandung beberapa janji-janji yang harus dipenuhi serta mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang. Hal ini dapat dilihat pada pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa mereka semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>20</sup>

Berbicara bentuk dan isi perjanjian kerja berarti berbicara tentang syarat formil suatu perjanjian kerja. Walau tidak ada satupun peraturan yang mengangkat tentang bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan adanya “asas kebebasan berkontrak” yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dengan memperhatikan Pasal 1320, 1335 dan 1337 KUH Perdata disamping Pasal 52 UU Ketenagakerjaan.<sup>21</sup>

Pengelompokan perjanjian kerja sangat beragam, hal ini tergantung dari persepsi dimana para ahli memandangnya. Disamping itu, perjanjian kerja selalu berkembang

---

<sup>20</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta, PT. Grafindo Persada, 2007)

sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya.

Perjanjian kerja yang berlaku pada setiap perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara pihak yang bersepakat karena hal tersebut merupakan menyangkut hak dan kewajiban kedua pihak yang wajib dilaksanakan. Namun secara fakta yang telah dilakukan pengamatan awal (*pre-observing*) oleh peneliti bahwa PT. Mega Colombus Parepare menerapkan perjanjian kerja yang mensyaratkan para pekerjanya menitipkan serta menjaminkan ijazahnya sebagai kontrak perjanjian kerja.

### C. Kerangka Konseptual

Agar tidak terjadi kesalah pahaman serta untuk dapat memahami judul penulisan ini, maka penulis akan mendeskripsikan konsep judul yaitu “analisis masalah terhadap jaminan ijazah dalam system kontrak kerja (studi kasus di PT.Mega Colombus Parepare).

Berikut beberapa Tinjauan umum terkait dengan penelitian ini:

#### 1. Perjanjian

##### a. Pengertian Perjanjian

Perjanjian menurut Pasal 13 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Djumaidi, *Perjanjian Kerja*. (Yogyakarta: UII Press, 2000).

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>23</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

Dengan adanya pengertian perjanjian seperti diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

b. Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, untuk sahnya perjanjian ada beberapa syarat, yaitu:

- 1) Syarat yang pertama sahnya kontrak adalah adanya kesepakatan atau consensus pada pihak. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Kesepakatan yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki dengan pihak yang lain, jadi mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik/mereka saling mengikatkan diri. Dengan kemauan

---

<sup>23</sup> M. Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan Prinsip Norma Dan Praktek Diperadilan*, (Jakarta, Kencana, 2008).

Sukarela Pihak-Pihak, tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan (Pasal 1321, 1322, 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Tidak dikatakan Paksaan apabila orang yang melakukan perbuatan itu tidak berada dibawah ancaman, baik rohani maupun jasmani, apalagi dengan cara menakut-nakuti, misalnya dengan membuka rahasia sehingga terpaksa menyetujui perjanjian tersebut (Pasal 1324 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

- 2) Kecakapan yaitu dalam membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Orang yang cakap menurut hukum adalah orang yang telah dewasa, tidak dibawah pengampuan. Seseorang dikatakan cakap apabila ia sudah dewasa, artinya sudah mencapai umur 21 tahun ataupun telah kawin walaupun belum berumur 21 tahun. Jadi dalam membuat suatu perjanjian, seseorang itu harus dewasa, sehat pemikirannya.
- 3) Suatu hal tertentu yaitu suatu yang diperjanjikan harus mengenai hal tertentu, ini penting untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- 4) Suatu sebab yang halal yaitu isi perjanjian itu sendiri, jika dalam perjanjian penahanan ijazah terdapat sebab yang tidak halal yaitu seperti bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena tidak mempunyai kekuatan hukum, serta merupakan pelanggaran HAM.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Lalu Husni, *Pengantar Ilmu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).



c. Unsur-Unsur Perjanjian

Menurut Abdul Kadir Muhammad menyebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

- 1) Adanya pihak-pihak
- 2) Adanya persetujuan antara para pihak
- 3) Ada tujuan yang akan dicapai
- 4) Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- 5) Kecakapan membuat suatu perjanjian.<sup>25</sup>

d. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Secara khusus dalam penjelasan pasal 54 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku” adalah kualitas dan kuantitas dari isi perjanjian kerja bersama tidak boleh

---

<sup>25</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2008).

lebih rendah dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>26</sup>

d. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk Perjanjian Kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, pertama dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHperdata. Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan merugikan pekerja. dan kedua dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT

---

<sup>26</sup> Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari'ah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007).

atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai bentuk perjanjian kerja dimana pada ayat (1) menyatakan : “ perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.” Bahwa dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakuakn secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>27</sup>

Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur: “Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

---

<sup>27</sup> Ansori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2010).

9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>28</sup>

e. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

---

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Pengantar Ilmu Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).

- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan pokok baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berikut Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT):

- 1) Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan.

Syarat-syarat tersebut merupakan isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak dan isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan.<sup>29</sup>

Jaminan perorangan adalah jaminan seseorang dari pihak ketiga yang bertindak untuk menjamin dipenuhinya kewajiban-kewajiban dari debitur. Dengan kata lain, jaminan perorangan itu adalah suatu perjanjian antara seorang berpiutang dengan pihak ketiga yang menjamin dipenuhinya kewajiban-kewajiban si berutang. Yang termasuk jaminan perorangan adalah:

- 1) Penanggung adalah orang lain yang dapat ditagih.
- 2) Tanggung menanggung yang serupa dengan tanggung renteng.

---

<sup>29</sup> Ansori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2010)

### 3) Perjanjian garansi.

Unsur jaminan perorangan, yaitu:

- a. Mempunyai hubungan langsung pada orang tertentu.
- b. Hanya dapat dipertahankan terhadap debitur tertentu.
- c. Terhadap harta kekayaan debitur umumnya.

Jaminan kebendaan adalah suatu tindakan berupa suatu penjaminan yang dilakukan oleh si berpiutang terhadap debiturnya atau antara pihak berpiutang dengan seorang pihak ketiga guna memenuhi kewajiban-kewajiban dari pihak berutang (debitur).

Yang termasuk jaminan kebendaan adalah sebagai berikut: 1) Gadai 2) Hak tanggungan 3) Jaminan fidusia.

Berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

- 1) Dibuat secara tertulis Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi bila dibuat secara lisan atau bukan dalam Bahasa Indonesia dan bukan huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demin hukum, akibatnya pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.
- 2) Tidak boleh ada masa percobaan Pada pasal 58 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan

bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut diisyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Berdasarkan Pasal 60 ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Isi perjanjian kerja adalah inti dari perjanjian kerja berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Didalam isinya jelas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangundangan, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>30</sup>

f. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Pasal 61 ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai berakhirnya suatu perjanjian kerja yaitu:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

---

<sup>30</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : Pustaka Setia,2013)

- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. 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. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. 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.

Suatu perusahaan terdapat Hubungan hukum antara Pengusaha atau pemberi kerja yang merupakan pemilik perusahaan dengan pekerja atau penerima kerja. Berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata lahirnya hubungan hukum yang bersifat kontraktual disebabkan karena adanya perjanjian atau dengan kata lain hubungan kerja tersebut lahir karena adanya perjanjian kerja. Menurut pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Berdasarkan



hubungan kerja yang dijelaskan diatas dalam Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja merupakan.

Hubungan hukum yang lahir setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja didalamnya memuat mengenai perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, hukum perjanjian memberikan kebebasan dengan seluas-luasnya asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja membuat terikatnya pekerja dengan perusahaan. Dan untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah perjanjian.

Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa sahnya sebuah perjanjian adalah sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Bahwa dalam perjanjian kerja di perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, karena ini menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian tersebut.

Hak dan kewajiban bagi para pihak dalam melaksanakan perbuatan mereka.

Hak Pekerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
4. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
5. Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kewajiban Pekerja adalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
2. Pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
3. Pengusaha dan pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
5. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara.

## 2. Jaminan Ijazah

Ijazah adalah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar dan atau penyelesaian suatu jenjang pendidikan tinggi sesudah lulus ujian yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mulai dari ijazah PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai universitas merupakan bukti tertulis bahwa seseorang telah menyelesaikan pendidikannya dan dianggap sudah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Department Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus besar Bahasa Indonesia, Edisi ke 4* (Jakarta, 2008).

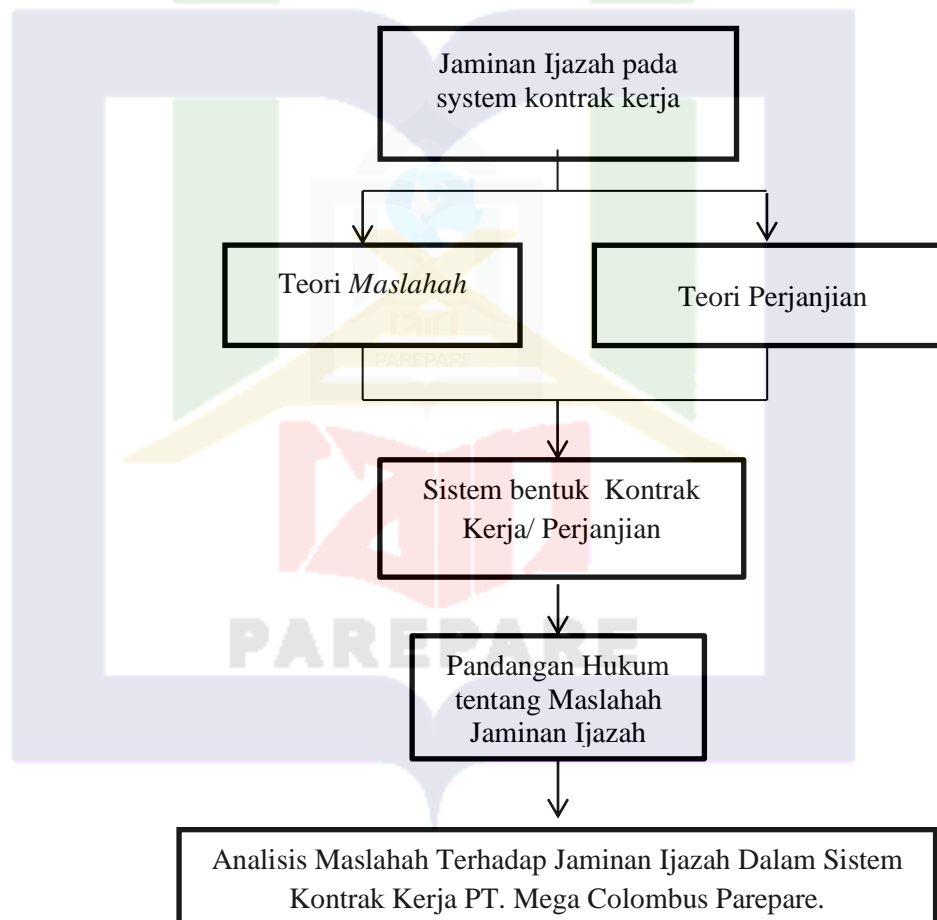
Ijazah sangat berguna untuk seseorang dalam mencari pekerjaan. Kebanyakan pengusaha atau pemberi kerja selalu mensyaratkan lampiran ijazah asli pada saat melamar pekerjaan sebagai bukti bahwa sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pengusaha atau pemberi kerja, namun seringkali pengusaha atau pemberi kerja tidak mencantumkan mengenai penyimpanan ijazah apabila calon pekerja tersebut diterima bekerja. Kasus penyimpanan ijazah sebagai jaminan profesionalitas dalam bekerja dan jaminan etos kerja tinggi pekerja mulai muncul pada tahun 2008.



#### D. Kerangka Pikir

Untuk memberi gambaran kepada pembaca dalam memahami hubungan antara variable dengan variable lainnya maka perlu dibuatkan bagan kerangka pikir yang bertujuan untuk memberikan kemudahan kepada peneliti. Ada pun bagan kerangka pikir yang dimaksud adalah sebagai berikut:

##### 1. Kerangka Pikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku. Berbeda dengan pendekatan penelitian yaitu (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke daerah objek penelitian guna memperoleh data yang berhubungan dengan masalah ijazah Sebagai Jaminan Kontrak Kerja di PT. Mega Colombus Parepare, sedangkan jenis penelitian pada penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian dengan jenis ini merupakan penelitian mengenai manusia (dapat suatu kelompok, organisasi maupun individu), peristiwa, latar secara mendalam.<sup>1</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dipilih oleh peneliti sebagai tempat penelitian adalah PT. Mega Colombus Parepare berlokasi di Jl Sulawesi, Ujung Sabbang, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91114.

##### **2. Waktu Penelitian**

Peneliti akan melakukan penelitian dalam waktu dua bulan yang dimana kegiatannya meliputi: pengajuan proposal penelitian, pengumpulan data, pengolahan data dan penyusunan hasil penelitian.

---

<sup>1</sup> Lexy J. Moeleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hal.3.

### C. Fokus Penelitian

Agar penyusunan karya tulis ini terarah dengan baik, maka dipandang perlu untuk memberikan batasan atau ruang lingkup penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi fokus penelitian ini yaitu bagaimana bentuk dan struktur perjanjian kerja bersyarat yang mengikuti sistem jaminan ijazah dalam hubungan kerja serta pandangan hukum Islam terkait masalah praktek jaminan ijazah tersebut di PT.Mega Colombus Parepare.

### D. Jenis dan Sumber Data yang digunakan

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari informan maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut.<sup>2</sup>

#### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak subjek yang diteliti sebagai data utama penelitian.<sup>3</sup> Pada penelitian ini data primer berupa hasil wawancara ataupun observasi awal yang telah dilakukan kepada pemilik perusahaan dan karyawan pada PT. Mega Colombus Parepare..

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung melalui lapangan namun secara tidak langsung melalui media perantara atau sumber yang mempermudah proses penelitian. Data sekunder adalah foto yang berkaitan dengan penelitian maupun berita mengenai

---

<sup>2</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*, (Jakarta:Rineka cipta, 2006).

<sup>3</sup> Adi Riyanto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: Granit, 2004).

penelitian yang sedang dilakoni, yang terkait Jaminan Ijazah sebagai perjanjian Kontrak kerja.

### **E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*: yaitu pengumpulan data atau penyelidikan melalui perpustakaan dengan membaca buku-buku dan karya ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas.
2. *Field Research*: yaitu berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penelitian lapangan dalam artian penulis mengadakan penelitian di dalam masyarakat melalui orang-orang yang dianggap lebih tahu mengenai hal tersebut, yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Di dalam *field research* digunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung dan tanpa perantara sebuah alat.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan Cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Wawancara ini dilakukan kepada pemilik perusahaan dan para pekerja perusahaan.



c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsiparsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil / hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.<sup>4</sup>

**F. Teknik Analisis Data**

Analisis adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan sifat deduktif, yaitu menganalisis dari Norma umum atau mengumpulkan data-data yang bersifat umum untuk menilainya menjadi khusus.<sup>5</sup>

**G. Uji Keabsahan Data**

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility, transferability, dependability, dan confirmability*.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

1. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak

---

<sup>4</sup> Joko Subagyo. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktek)*

<sup>5</sup> Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta:Rajagrafindo Persada,2012).

meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan; a) Perpanjangan Pengamatan; b) Meningkatkan kecermatan dalam penelitian.

## 2. *Transferability*

*Transferability* merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.

## 3. *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas sebagai contoh penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

## 4. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah

dilakukan. Sebagai contohnya misalnya apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.<sup>6</sup>



---

<sup>6</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.*(Bandung: Elfabeta.2007)h 274-276

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan ini penulis mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan baik itu berupa interview (wawancara) maupun observasi, diantaranya yaitu deskripsi lokasi penelitian sebagai berikut:

#### **A. Perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan di PT. Mega Columbus Parepare**

Pada penelitian ini, penulis merujuk pada hasil pembahasan serta menggabungkan hasil penelitian sebagai suatu hasil yang valid adanya, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan serta melakukan observasi kepada beberapa karyawan serta pihak manajemen PT. Mega Columbus kota Parepare, hal tersebut menjadi dasar atas pengambilan keputusan peneliti dalam merumuskan hasil penelitiannya.

Beberapa informan yang kemudian menjadi sumber data utama pada penelitian ini, peneliti menemukan beberapa data terkait dengan jaminan ijazah karyawan sebagai suatu bentuk kerjasama diantara karyawan dan pihak manajemen.

Pada bagaian ini, peneliti mengkaji secara mendalam terkait dengan perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan, beberapa data kemudian di dapatkan sebagai penjabaran dari proses dan prosedur perjanjian kerja sebagai tahapan berikut:

### 1. Persyaratan Administrasi karyawan

Pada penjelasan pertama pada penelitian ini merujuk pada bagaimana proses serta prosedur atas kerja yang menjamin ijazah sebagai salah satu persyaratan di PT. Mega Colombus Parepare, salah satu hal yang mendasari pihak manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare dalam melakukan perekrutan karyawan yaitu dengan menyimpan ijazah sebagai salah satu syarat administrasi.

“Salah satu syarat untuk karyawan baru ialah mereka harus menyimpan ijazah mereka sebagai dokument kontrak yang diberlakukan pada perusahaan ini, jadi memang kami menjadikan ijazah itu sebagai suatu persyaratan utama”<sup>1</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti merujuk pada beberapa aturan yang kemudian menjadi dasar diantaranya yaitu sebagai suatu persyaratan manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare sebagai salah satu aturan yang mereka telah terapkan.

Sedangkan beberapa penjelasan juga disampaikan oleh karyawan bahwa;

“Ijazah yang kami setorkan sebagai syarat administrasi pada awal perekrutan sebagai seorang karyawan penjaga toko sama karyawan pegawai biasa yang tugasnya itu lebih kepada sales toko”<sup>2</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa betul adanya bahwa PT. Mega Colombus kota Parepare menjadikan ijazah sebagai syarat administrasi dalam perekrutan karyawan tokonya.

---

<sup>1</sup> Farida, hrd PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

<sup>2</sup> Cici Nur Ainun, Karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

Peneliti juga memberikan beberapa pandangan terkait dengan penyimpanan ijazah yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja sebagai jaminan kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja. Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai alasan atas dasar kehidupan manusia mempunyai kebebasan, kebebasan untuk memutuskan sendiri perilaku atau perbuatannya yang di imbangi dengan pertanggung jawaban.

Penjelasan terkait dengan penyimpanan ijazah di PT. Mega Colombus kota Parepare tersebut tentu memiliki dasar yang juga dipertimbangkan oleh pihak manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare diantaranya yaitu:

- a) Sebagai bentuk keseriusan calon karyawan
- b) Sebagai bentuk kerjasama antara perusahaan dan karyawan
- c) Sebagai bahan pertimbangan manajemen dalam memilih karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka beberapa informan terkait dengan manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare menyampaikan bahwa:

“Kenapa kami mensyaratkan ijazah untuk dicantumkan dalam setiap perekrutan dikarenakan kami juga mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan baik itu karyawan SMA maupun pendidikan Lanjutan seperti Universitas, pertimbangan yang juga dijadikan sebagai bentuk kerjasama nantinya.”<sup>3</sup>

Penjelasan diatas memberikan bukti bahwa pihak manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare telah melakukan prosedur sesuai dengan keputusan manajemennya sendiri terkait dengan perekrutan tersebut.

---

<sup>3</sup> Farida, hrd PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

Peneliti mempertimbangkan beberapa hal salah satunya yaitu berkaitan dengan hak yang dimiliki beberapa orang salah satunya adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan sekarang sangat sulit karena jumlah pekerja dan lapangan pekerja tidaklah seimbang. Sehingga menimbulkan tekanan bagi pekerja karena mereka membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan hidup. Hal ini termasuk kesempatan bagus bagi pengusaha atau pemberi kerja salah satunya dalam membuat perjanjian kerja. Seperti membuat perjanjian kerja dengan menyimpan ijazah pekerja, di dalam Undang-undang tidak ada yang mengatur dengan jelas tentang persoalan tersebut.

Peneliti mengemukakan beberapa hal terkait dengan bagian administrasi, peneliti mengajukan pertanyaan berkaitan dengan dampak yang dirasakan oleh karyawan jika ijazah mereka kemudian dijadikan sebagai jaminan pekerjaan baik itu dari aspek administrasi, berikut penjelasan karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare;

“Kami sebenarnya tidak masalah jika ijazah itu hanya sebagai bahan administrasi saja, tapi yang membuat kami disini tidak setuju yaitu dengan adanya penahanan ijazah sehingga kami tidak bisa melakukan pendaftaran jika ada lowongan kerja di tempat lain.”<sup>4</sup>

Berdasarkan penjelasan informan diatas, peneliti berasumsi bahwa pihak karyawan toko PT. Mega Colombus kota parepare merasa sedikit tidak leluasa ketika ada lowongan kerja lain yang ingin mereka daftar.

---

<sup>4</sup> Supardi Riko, Karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ijazah sebagai salah satu syarat dokumen pada saat perekrutan karyawan benar adanya sebagai regulasi yang dilakukan di PT. Mega Colombus kota Parepare.

## 2. Kontrak Kerja Karyawan

Pada temuan kedua yaitu jaminan ijazah sebagai salah satu bentuk kontrak kerja karyawan toko di PT. Mega Colombus kota Parepare . Perjanjian kerja tersebut idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait didalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua pihak, karena ini menyangkut hak dan kewajiban kedua pihak.

Jika kemudian peneliti ingin mengkaji beberapa hal terkait dengan isu kontrak kerja yang menggunakan ijazah sebagai bahan pertimbangan perusahaan PT. Mega Colombus kota Parepare . Berikut penejelasan yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Mega Colombus kota Parepare;

“Ijazah yang disetorkan kepada Hrd kami itu kemudian kami akan menganalisisnya pada saat melakukan perekrutan karryawan baru, ijazah tersebut sebagai syarat administrasi yang juga dapat di gunakan sebagai salah satu instrument kontrak perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan secara profesional.”<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti secara valid menyatakan bahwa adanya praktik penahanan ijazah itu dilakukan sebagai bentuk perjanjian kontrak kerja karyawan yang telah dilakukan bertahun tahun sebagai salah satu kebiasaan dalam perekrutan karyawan di PT. Mega Colombus kota Parepare.

---

<sup>5</sup> Rauchar Djafar, Karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare , wawancara 25 Januari 2022



Peneliti kemudian mengaitkan sistem perjanjian kerja, apabila terjadi penyesalan yang dialami oleh salah satu pihak yang melakukan perjanjian maka perlu adanya aturan tentang jaminan. Sebagaimana yang terjadi pada PT.Mega Colombus kota Parepare yang menerapkan penahan ijazah sebagai jaminan, dalam Islam dikenal sebagai *Ar- Rahn* yaitu tetap, kekal, dan jaminan. Akad *Ar- Rahn* dalam istilah hukum positif disebut barang jaminan, agunan, dan runguhan. Definisi *Ar- Rahn* adalah menjamin utang dengan sesuatu yang bisa menjadi pembayar utang tersebut, atau nilainya bisa membayar utang tersebut. Artinya, menjadikan sesuatu yang bernilai uang sebagai jaminan terhadap utang. *Ar- Rahn* dibolehkan berdasarkan Al-Quran, As- Sunnah dan Ijma'.

Berdasarkan aturan serta kebiasaan yang terjadi kemudian hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja didalamnya memuat mengenai perjanjian kerja dengan unsur pekerjaan, upah dan perintah. Di dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, hukum perjanjian memberikan kebebasan dengan seluas-luasnya asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

“Menurut saya hal tersebut tidak melanggar hukum karena memang ada persetujuan diantara kedua belah pihak, kami tidak melakukan pemaksaan kepada calon karyawan maupun adanya iming-iming yang kami berikan kepada mereka, jadi jika mereka setuju untuk menyimpan ijazah mereka, maka kami melakukan perekrutan.”<sup>6</sup>

Berdasarkan penjelasan hasil interview tersebut, merujuk kepada perjanjian tersebut, peneliti mengaitkan dengan penjelasan undang-undang soal perjanjian kerja yang membuat terikatnya pekerja dengan perusahaan. Dan untuk mengetahui sah atau tidaknya sebuah perjanjian.

---

<sup>6</sup> Farida, hrd PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

Peneliti merumuskan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa sahnya sebuah perjanjian adalah sebagai berikut :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengaitkan beberapa penjelasan yang merujuk pada aturan tentang ketenagakerjaan bahwa terdapat beberapa instrument yang perlu untuk di analisis secara mendalam kembali baik itu berkaitan dengan model dan bentuk kerjasama yang dilakukan oleh pihak manajemen PT.Mega Colombus Parepare.

Peneliti melakukan wawancara terkait dengan bentuk kontrak kerja yang ditawarkan oleh pihak manajemen PT.Mega Colombus Pareepare sebagai berikut:

“Kontrak kerjanya itu ada per 3 bulan, 6 bulan dan tahunan sesuai dengan posisi kerja yang ingin kita lamar, beberapa kontrak kerja itu diberikan dan ditanda tangani sebagai buktinya”<sup>7</sup>

Berdasarkan penejelasan informan tersebut, bahwa kontrak yang diperjanjikan oleh pihak manajemen PT.Mega Colombus Pareepare yaitu dengan tawaran durasi waktu kerja, beberapa kontrak kerja itu meliputi kontrak selama 3 bulan, dengan masa training selama 1 bulan dengan estimasi gaji yang bertahap, dengan durasi

---

<sup>7</sup>Cici Nur Ainun, Karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare , wawancara 25 Januari 2022

kontrak paling lama dengan durasi kontrak 1 tahun menjadi salah satu pertimbangan setiap calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan.

“Bagi saya pribadi, saya merasa tidak terbebani dengan adanya kontrak perjanjian ini, karena pekerjaan yang diberikan juga itu tidak terlalu sulit dan sesuai dengan apa yang diperjanjikan sehingga saya merasa tetap nyaman kerja di sini.”<sup>8</sup>

Berdasarkan penjelasan informan sebagai karyawan pada PT. Mega Colombus Parepare, karyawan tersebut tidak merasakan adanya dampak buruk atas pekerjaan yang diperjanjikan kepada mereka, pada dasarnya perjanjian yang diberikan tentunya harus sesuai dengan apa yang dilakukan serta di implementasikan di lapangan sehingga tidak menimbulkan beberapa dampak kepada karyawan.

Pada penjelasan ini juga peneliti memberikan beberapa poin sebagai bentuk pertimbangan dalam melakukan analisis pada bagian selanjutnya:

- 1) Isi perjanjian kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan PT Mega Colombus kota Parepare yaitu: Indikator yang mana menentukan masa kerja, upah, kewajiban pekerja/buruh, jaminan ketenagakerjaan, ganti rugi jika melakukan pelanggaran ketentuan pada peraturan perusahaan oleh pekerja/buruh, ketentuan pelaksanaan dalam bekerja, dan potong gaji jika tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tetapi terlampir pada surat yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja/buruh serta rangkap perjanjian kerja tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh.
- 2) Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka

---

<sup>8</sup> Supardi Riko, Karyawan PT. Mega Colombus kota Parepare , *wawancara* 25 Januari 2022

dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja yaitu sipekerja pada umumnya tersimpul dalam hak simajikan, seperti juga hak sipekerja tersimpul dalam kewajiban simajikan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa alasan kebijakan tentang penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan kontrak yaitu karena karyawan yang kerap merasa tidak betah bekerja disebuah perusahaan lalu keluar sebelum habis masa kontrak sehingga dapat merugikan sebuah perusahaan, itulah salah satu yang mendorong perusahaan untuk membuat kebijakan tentang ijazah karyawan yang ditahan selama masa kontrak agar tidak adanya penyelewengan serta kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Peneliti menyimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja di perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, karena ini menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian tersebut memperoleh hak dan kewajiban bagi para pihak dalam melaksanakan perbuatan mereka.

Dalam kasus PT. Mega Colombus parepare, perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak mencantumkan ijazah sebagai objek jaminan, tetapi pada kenyataannya perusahaan menahan ijazah sebagai objek jaminan kerja yang dituangkan dalam selebaran surat bukti nomor Naker/C.4/565/461/IV/2016 yang ditandatangani oleh perusahaan yang menyatakan bahwa ijazah tenaga kerja diserahkan ke perusahaan. Serta perusahaan tidak menyerahkan perjanjian kerja untuk tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak memiliki dokumen perjanjian kerja yang dia dan perusahaan tandatangani, namun surat perjanjian tersebut berada pada

bagian administrasi perusahaan yang dalam waktu kapanpun dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan hukum.

### **B. Analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan**

Syarat administrasi bagi para karyawan baru pada PT. Mega Colombus Parepare ialah dengan menyimpan ijazah asli sebagai jaminan dan hal ini menjadi hal yang wajib bagi karyawan baru sebagai dokumen kontrak yang berlaku diperusahaan. Ijazah yang disetorkan sebagai syarat administrasi pada awal perekrutan sebagai seorang karyawan penjaga toko dan karyawan pegawai biasa yang tugasnya lebih kepada sales toko.

Jaminan ijazah yang dilakukan oleh PT. Mega Colombus kota Parepare adalah salah satu bentuk kontrak karyawan toko. Perjanjian kerja yang dilakukan idealnya untuk melindungi semua kepentingan dari pihak tertentu karena perjanjian kerja yang dilakukan mestinya ada kesepakatan antara kedua bela pihak. Hal tersebut karena adanya hak dan kewajiban antara kedua bela pihak. Jaminan ijazah yang dilakukan oleh PT. Mega Colombus Kota Parepare dalam islam dikenal sebagai Ar-Rahn yaitu tetap, kekal, dan jaminan.

Jaminan ijazah yang diterapkan oleh PT. Colombus Kota Parepare tidak mengakibatkan dampak buruk terhadap karyawan atas pekerjaan yang diperjanjikan kepada mereka, pada dasarnya perjanjian yang diberikan tentunya harus sesuai dengan apa yang dilakukan serta di implementasikan di lapangan sehingga tidak menimbulkan beberapa dampak kepada karyawan.

Salah satu alasan kebijakan tentang penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan kontrak yaitu karena karyawan yang kerap merasa tidak betah bekerja disebuah perusahaan lalu keluar sebelum habis masa kontrak sehingga dapat

merugikan sebuah perusahaan, itulah salah satu yang mendorong perusahaan untuk membuat kebijakan tentang ijazah karyawan yang ditahan selama masa kontrak agar tidak adanya penyelewengan serta kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Pada penjelasan bagian ini, peneliti merumuskan hasil analisis terkait dengan hasil data yang digunakan pada penjelasan terkait dengan model dan deskripsi penahanan ijazah sebagai bentuk kerjasama perjanjian dan persyaratan administrasi karyawan di PT Mega Colombus kota Parepare.

Pada penjelasan ini peneliti menjabarkan analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan tersebut, setelah memahami secara mendalam model dan alur kasus yang terjadi dilapangan, peneliti kemudian menjabarkan penjelasan bahwa pada prinsipnya tidak semua benda jaminan dapat dijamin, namun benda yang dapat dijadikan jaminan umum apabila benda tersebut bersifat ekonomis (dapat dinilai dengan uang). Benda tersebut dapat dipindahtangankan haknya kepada pihak lain.

PT Mega Colombus kota Parepare yang dalam penerimaan tenaga kerja tersebut mempersyaratkan penyerahan ijazah sebagai jaminan kerja yang tertulis dalam sebuah dokumen yang terpisah dari perjanjian kerja. Tentu hal ini menjadi dasar permasalahan yang harus diselesaikan berdasarkan undang-undang yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, dalam Hukum Jaminan juga dikatakan bahwa surat berharga tidak dapat dijadikan jaminan karena tidak memiliki nilai ekonomis sebagaimana terdapat pada surat mempunyai harga seperti surat tanah, surat saham, obligasi, dan lain-lain. Sedangkan ijazah merupakan termasuk dalam kategori surat berharga yang tidak memiliki nilai ekonomis, sehingga jika dijadikan

jaminan maka hal tersebut tidak bisa dilakukan. Jika dikaitkan dengan fenomena saat ini masih banyak perusahaan yang masih melakukan hal yang sama dengan PT Mega Colombus kota Parepare baik yang berada di Kota Parepare maupun di kota-kota lainnya, memang beberapa kota telah membuat Peraturan Daerah mengenai larangan penahanan ijazah, tetapi masih ada beberapa kota lain yang belum ada kepastian hukum mengenai penahanan ijazah tersebut, sehingga diperlukan pembaharuan.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai penahanan ijazah ataupun Peraturan Daerah yang belum ada di kota-kota tersebut dan ditetapkan Peraturan Daerah sehingga memiliki kepastian hukum mengenai penahanan ijazah.

Hal ini juga untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh itu sendiri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat yaitu:

- 1) Kaidah hukum/ peraturan itu sendiri.
- 2) Petugas/penegak hukum.
- 3) Sarana atau fasilitas yang digunakan oleh penegak hukum
- 4) Kesadaran masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dipandang perlu untuk melakukan analisis terkait dengan tinjauan masalah jaminan ijazah sebagai bentuk kerjasama antara karyawan dan pihak manajemen PT Mega Colombus kota Parepare dalam melakukan kontrak kerja diantara kedua pihak selama kurung waktu yang tertentu, hal tersebut menjadi sangat penting untuk dibahas dalam kajian disiplin ilmu hukum masalah pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa pendekatan analisis dalam hal ini merujuk pada teori masalah.

Dalam sub bab ini penulis akan menganalisis tentang analisis masalah jaminan ijazah baik itu terhadap karyawan maupun pihak manajemen PT Mega

Colombus kota Parepare. Disisi lain yang nantinya akan dipadukan dengan hukum berdasarkan *al Maṣlahah al-Mursalah* untuk mendapatkan sebuah kesimpulan yang akan dijadikan jawaban dari rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka konsep dari pembahasan hukum dapat diterima selama tidak bertentangan dengan *maslahat* yang telah diterapkan, jika terjadi pertentangan maka *maslahat* dimaksud digolongkan sebagai *al-maslahat al-mulghat*. Sedangkan dalam konsep penelitian ini dimana sistem perjanjian ialah seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. dan terkait dengan penjelasan kontrak kerja bahwa suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikat dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah dan dikaitkan dengan sistem menahan/menyimpan surat berharga berupa ijazah yang merupakan surat tanda tamat belajar.

Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. Bahkan sebagian para ahli hukum menempatkan hukum perjanjian karena kontrak sendiri ditempatkan sebagai perjanjian terlulis. Kontrak atau perjanjian ini merupakan peristiwa hukum dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Perjanjian kerja yang berlaku di PT Mega Colombus kota Parepare idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara pihak yang bersepakat karena hal tersebut merupakan menyangkut hak dan kewajiban kedua pihak yang wajib dilaksanakan.



Perlindungan perjanjian juga telah ditandatangani oleh kedua belah pihak sebagai pihak-pihak yang melakukan perjanjian diantara keduanya, terkait dengan setiap aspek yang di jadikan sebagai rujukan pada analisis ini, maka menjadi sangat penting bagi peneliti untuk melihat dari dua arah penjelasan ini bahwa:

Kesepakatan perjanjian tidak memberatkan karyawan dikarenakan setiap aturan, perjanjian telah tertuang pada kontrak yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Yang dimaksud dalam Kesepakatan yaitu kedua baik pihak perusahaan PT Mega Colombus kota Parepare dan pihak karyawan secara hukum yang mengadakan perjanjian itu telah setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki dengan pihak yang lain, sehingga mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik/mereka saling mengikatkan diri. Dengan kemauan Sukarela Pihak-Pihak, tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan.

Berdasarkan penjelasan diatas merujuk pada aspek kemaslahatan, Syariat Islam telah mengatur segala aspek, salah satunya adalah *Al-Maṣlahah al-Mursalah*. Disebut sebagai suatu *Al-Maṣlahah*, karena hukum yang ditetapkan berdasarkan Al-Maṣlahah ini dapat menghindarkan dari suatu bahaya atau kerusakan, tetapi sebaliknya *Al-Maṣlahah* tersebut akan mendatangkan kemanfaatan dan kebaikan.

Peneliti kemudian mengaitkan hasil penelitian ini dengan teori *maslahah mursalah* demikian halnya, disebut bahwa *al-Mursalah* karena syarak tidak menyetujuinya melalui dalil-dalil khusus, demikian juga tidak menolak secara terang-terangan. Jadi dapat dikatakan *Al-Maṣlahah al-Mursalah* adalah sesuatu yang memberikan kemanfaatan dan mencegah kemudaratannya, yang tidak ada ketentuan hukumnya dari nash syarak baik yang mengakui atau menolaknya serta sejalan dan

senapas dengan maksud dan tujuan syarak dalam mensyariatkan hukum atau juga dapat diartikan *Al-Maṣlahah al-Mursalah ialah* pengambilan manfaat kebaikan dari sebuah transaksi yang dilakukan oleh manusia yang berkaitan dengan hal muamalah. Jika dikaitkan dengan kasus yang kemudian menjadi pokok penelitian ini, bahwa perjanjian berbentuk penahanan ijazah dikategorikan memberikan ikatan yang jelas diantara karyawan dan pihak PT Mega Colombus sehingga tidak adanay unsur yang menyalahi konsep dari asas kemanfaatan pada hukum masalah.

Sedangkan jika dikaitkan dengan teori perjanjian yang terkait dengan hubungan suatu hukum sebagai suatu perjanjian kerja antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. Secara fakta dilapangan bahwa setiap perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak telah sesuai dengan aturan yang diperjanjikan sebelumnya, sehingga tidak menimbulkan adanya penyalahgunaan wewenang baik itu pihak PT Mega Colombus maupun karyawan secara pribadi. Teori perjanjian lebih menghususkan pada sistem yang secara mutlak mengatur antara dua pihak yang telah terikatt dalam suatu kesepakatan. Jika dikaitkan dengan kasus penelitian ini maka ikatan yang dimaksud ialah perjanjian anantara pihak PT Mega Colombus dan Karyawan.

Dari analisis masalah penulis tentang kontrak perjanjian ijazah di PT Mega Colombus kota Parepare tersebut adalah sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh hukum Islam, dan memberikan maslahat baik kepada karyawan maupun kepada pihak PT. Mega Colombus Kota Parepare.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Columbus Parepare dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perjanjian kerja bersyarat jaminan ijazah karyawan di PT. Mega Columbus Parepare benar adanya sebagai suatu pertimbangan persyaratan administrasi karyawan dalam melakukan perekrutan karyawan yaitu dengan menyimpan ijazah sebagai salah satu syarat administrasi dan perjanjian sebagai bentuk kontrak kerja karyawan dengan dasar perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak karyawan dan PT.Mega Columbus Kota Parepare, kebijakan tentang penahanan ijazah karyawan sebagai jaminan kontrak yaitu karena karyawan yang kerap merasa tidak betah bekerja di sebuah perusahaan lalu keluar sebelum habis masa kontrak sehingga dapat merugikan sebuah perusahaan, itulah salah satu yang mendorong perusahaan untuk membuat kebijakan tentang ijazah karyawan yang ditahan selama masa kontrak agar tidak adanya penyelewengan serta kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan memberikan hasil kesimpulan bahwa perjanjian jaminan ijazah tidak memberatkan karyawan dikarenakan setiap aturan, perjanjian telah tertuang pada kontrak yang ditandatangani oleh kedua belah pihak secara adil dan transparan sehingga yang dimaksud dalam Kesepakatan kedua baik pihak perusahaan PT Mega Columbus kota Parepare dan pihak karyawan secara hukum yang mengadakan perjanjian itu telah setuju, apapun yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki

dengan pihak yang lain berdasar pada kemauan Sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak manapun, tidak ada kekhilafan dan penipuan serta kontrak perjanjian ijazah di PT Mega Colombus kota Parepare tersebut adalah sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh hukum Islam, dan memberikan maslahat baik kepada karyawan maupun kepada pihak PT. Mega Colombus Kota Parepare.

## **B. Saran**

Setelah peneliti melakukan penelitian terkait analisis masalah terhadap praktek jaminan ijazah karyawan dalam hubungan kerja di PT. Mega Colombus Parepare sebagai masukan yakni, peneliti menyarankan agar pihak manajemen PT. Mega Colombus lebih transparan lagi serta mempertimbangkan seluruh aktivitas dan tugas serta wewenang yang diberikan kepada karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahab Khaliffah. *Ilmu Ushulul Fiqh (Terjemahaan Noer al-bansary Kaidah Hukum islam)*. jakarta: Rajaa Grafindo perkasa, 2002.
- Adi, Riyanto. *Metode Penelitian Sosial daan Hukum* . Jakarta: Granit, 2004.
- aen, Djazuli nurol. *Ushul Fiqih*. Surabaya: Press infokom, 2019.
- Amala, Ishatinaya. "Tinjauan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diberhentikan Sebvelum Masa Kontrak Berakhir Berdasarkan UU Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Tahun 2011." *e-JURNAL* , 2018: 12-16.
- Ansori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari'ah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Anwar, Syarifuddin. *Ushus Fiqih Jilid 01*. Jakarta: Logos Wacana Ilham, 1997.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah*. Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Djumadi. *Hukum perburuan perjanjian Kerja*. jakarta: grafindo, 2008.
- . *Perjanjian Kerja* . Jakarta: Grafindo, 2004.
- Emzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raaja Grafindo Persada, 2012.
- Fauzi. *Fiqih Kontemporer Cet 01*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Husni. *Pengantar Ilmu Hukum Ketenagakerjaaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perssada, 2008.
- Joni, Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Setia, 2013.
- Mega, Tiara. *Dampak akibat penahan ijazah asli pada perusahaan (studi kasus PT Alfiqian sorowako* . Thesis, Palopo: Repository, 2017.
- Munawir, Warson. *Kamus al munawwir indonesia-arab 1 terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progres, 2007.

- Nasional, Department Pendidikan. *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta: Modern English Press, 1991.
- Putri, Pricella AR. *Perlindungan Hukum terhadap karyawan dalam hukum perdata tentang penahanan ijazah asli pada perusahaan dikaitkan dengan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tahun 2011*. Jakarta: Repo Admin Fakshi Sarjana , 2019.
- Pujiastuti, Endah. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* : Semarang University Press, Semarang.
- Rahmat, Subekti R dan. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradiya Paramita, 2008.
- Republik Indonesia, (Undang-Undang Republik, Nomor 13 Tahun 2003, Tentang, And Ketenagakerjaan). “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Jakarta, 2003.
- RI, Kementrian Agama. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya, 2012.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitiann Dalam teori praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia, 2005.
- Subhan, M hadi. *Hukum Kepastian Prinsip Norma dan Praktek diperadilan*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Usman, M. *Rekonstruksi Teori Hukum Islam Cet 1*. Yogyakarta: PT LKS Pelangi, 2015.



## IDENTITAS INFORMAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pihak PT. Mega Colombus Parepare

Alamat :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Umur :

Menerangkan bahwa,

Nama : Winda Rahayu

Nim : 16.2200.105

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar-benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di Pt. Mega Colombus Parepare)”

Demikianlah surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 2020  
Yang Bersangkutan

Pihak PT. Mega Colombus Parepare



## PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja yang di berlakukan pada perusahaan ini?
2. Apa saja syarat yang mesti dipenuhi oleh calon karyawan sebelum diangkat bekerja di perusahaan PT Mega Colombus Parepare ?
3. Bagaimana alur proses kontrak kerja/perjanjian kerja pada perusahaan ini?
4. Bagaimana bentuk perjanjian kerja/kontrak kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan dan calon karyawan ?
5. Apasaja jenis perjanjian kerja yang tawarkan pt mega colombus terhadap calon karyawan?
6. Apa saja yang dapat membatalkan perjanjian kerja yang telahh diseakatai diawal antara pihak Pt Mega Colombus dan calon Karyawan?
7. Bagaimana alur pembatalan perjanjian/kontrak kerja seorang karyawan di PT Mega Colombus Parepare ini?
8. Bagaimana prosedur perjanjian yang berupa jaminan ijazah pada PT Mega Colombus Parepare ini?
9. Apa faktor yang menyebabkan perusahaan PT Mega Colombus Parepare melakukan perjanjian dengan penjaminan ijazah calon karyawan?
10. Bagaimana pengimplementasian pihak PT Mega Colombus Parepare terhadap Undang –Undang Ketenagakerjaan yang berlaku?

Lampiran : Administrasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**  
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100 website [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.73/In 39 6/PP.00 9/01/2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr wb

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare

Nama : WINDA RAHAYU  
Tempat/ Tgl. Lahir : Parepare, 22 Mei 1998  
NIM : 16.2200.105  
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/  
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Semester : XI (Sebelas)  
Alamat : Jl. Panti Asuhan No 2, Kec. Soreang, Kota Parepare.


Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di PT. Mega Colombus Parepare)"


Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Januari sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr wb

Parepare, 12 Januari 2022  
Dekan,  
  
Hj. Rusdaya Basri

SRN IP000055



**PEMERINTAH KOTA PAREPARE**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 33594 Faksimile (0421) 37719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@pareparekota.go.id

---

**REKOMENDASI PENELITIAN**  
**Nomor : 55/IP/DPM-PTSP/1/2022**

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.  
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.  
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 45 Tahun 2020 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

**M E N G I Z I N K A N**

KEPADA

NAMA : **WINDA RAHAYU**  
 UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**  
 Jurusan : **SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**  
 ALAMAT : **JL. PANTI ASUHAN NO. 2 PAREPARE**  
 UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS MASLAHAH TERHADAP JAMINAN UJASAI DALAM SISTEM KONTRAK KERJA (STUDI KASUS DI PT. MEGA COLOMBUS PAREPARE)**


LOKASI PENELITIAN : **PT. MEGA COLOMBUS PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **21 Januari 2022 s.d 21 Februari 2022**

a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung  
 b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**  
 Pada Tanggal : **24 Januari 2022**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE**



**HJ. ST RAHMAH AMIR ST, MM**  
 Pangkat : **Pembina, (IV/A)**  
 NIP : **19741013 200604 2 019**

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan BSSN
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPTSP Kota Parepare (scan QRCode)



**COLUMBUS**  
ELECTRONIC & FURNITURE

Cash  
Credit

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 009/CLB-PPR/1/22

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Anas  
Jabatan : Manager Operasional Unit

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Peneliti : **WINDA RAHAYU**  
Universitas/Lembaga : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**  
Jurusan : **SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**  
Alamat : **Jl. Panti Asuhan No. 2 Parepare**

Benar telah melaksanakan penelitian dengan judul "**ANALISA MASALAH TERHADAP JAMINAN IJASAH DALAM SISTEM KONTRAK KERJA (STUDI KASUS DI PT. COLUMBUS MEGAH BUMI SULAWESI CABANG PAREPARE)**"

Yang dilaksanakan terhadap karyawan dilingkungan PT. Columbus Megah Bumi Sulawesi Cabang Parepare.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 17 Januari 2022



(Muhammad Anas)  
Manager Operasional Unit

**Lampiran : Dokumentasi**





## BIOGRAFI PENULIS



Nama Winda Rahayu. Lahir di Parepare, 22 Mei 1998. Anak kelima dari lima bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Lukman dan Ibu Fatmawati. Pendidikan yang di tempuh penulis yaitu SDN 38 Kota Parepare dan Lulus tahun 2010, SMPN 2 Parepare masuk pada tahun 2011 dan lulus tahun 2013, melanjutkan jenjang di SMAN 1 Parepare dan lulus tahun 2016. Hingga kemudian melanjutkan studi ke jenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri ( IAIN )

Parepare dan memilih program studi Hukum Ekonomi Syariah, penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan di LOKASI PPL di Pengadilan Agama Barru pada Tahun 2019 kemudian melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat di Kota Parepare pada tahun 202 dan menyelesaikan tugas akhirnya yang berjudul “Analisis Masalah Terhadap Jaminan Ijazah Dalam Sistem Kontrak Kerja (Studi Kasus di Pt. Mega Colombus Parepare)”