

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta membangun masyarakat yang sejahtera, pembangunan ketenagakerjaan merupakan pembangunan nasional yang dituangkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Pemerintah telah memberikan perhatian terhadap pembangunan bangsa dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: *“Perjanjian Kerja dibuat atas dasar Kesepakatan kedua belah pihak kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum”*. Kontrak kerja perjanjian tertulis atau lisan yang menetapkan hak dan kewajiban karyawan dan pemberi kerja sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang relevan.

Dijelaskan pada Pasal 1230 KUH Perdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) dapat ditemukan syarat sah nya sebuah perjanjian meliputi: Kesepakatan yang mengikat kedua belah pihak, Kecakapan dalam membuat suatu perikatan, Suatu pokok persoalan tertentu, Suatu

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

sebab yang tidak terlarang. Ada empat persyaratan yuridis yang sah dalam sebuah kontrak perjanjian sebagai berikut²: Dalam syarat sah yang objektif berdasarkan pasal 1340 KUH Perdata terdiri dari: Pertama, objek/perihal tertentu, kedua, kausa yang diperbolehkan/dihalalkan/dilegalkan. Begitu pula syarat sah yang subjektif berdasarkan pasal 1320 KUH Perdata antara lain: Pertama, asanya kesepakatan dan kehendak, kedua wewenang berbuat. Syarat sah yang umum di luar pasal 1320 KUH Perdata yaitu: Pertama, kontrak harus dilakukan dengan itikad baik, kedua, kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, Ketiga, kontrak harus dilakukan berdasarkan asas kepatuhan, Keempat, kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum.

Islam mengatur seluk beluk kehidupan manusia, yang mencakup hubungan dengan Tuhan, Manusia, dan Alam sudah diatur oleh islam didalam bidang muamalah, khususnya *ijarah* (upah).

أجر atau upah berarti “al-iwadu” ganti, upah atau imbalan, konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu: pemilikan jasa dari seseorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta’jir (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut

² Undang-undang KUHPerdata pasal 1320 Tentang Syarat Sah Perjsnjian

berupa al-ujrah (upah), Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.³ Perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam. Dengan kata lain pelaksanaan pemberian upah (upah kerja) yang merupakan ijarah dalam hukum Islam.

Secara terminology, ada beberapa definisi al-ijarah yang dikemukakan para ulama fiqh. Menurut ulama Syafi'iyah, ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.⁴ Menurut Helmi Karim, ijarah secara bahasa berarti upah atau ganti atau imbalan, karena itu lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan aktifitas.⁵

Dalam konteks substansi pembahasan ini yang dimaksud dengan ijarah adalah upah. Definisi upah menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi : *“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada perkerja/buruh yang ditetapkan dan*

³ Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah*, jus. III, (Kairo: Dâr al-Hadîs, 2004), hal. 76

⁴ Rahmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001, h. 121

⁵ Helmi Karim, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1997), h. 113

*dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*⁶

Orientasi tersebut merupakan inti dari dalam setiap gerak dalam Islam. Hal ini adalah salah satu ciri khas yang ada dalam konsep ekonomi islam yaitu aktivitas yang berkaitan dengan pencarian rezeki menjadi bagian dari amalan. Berbeda dengan konsep Barat, misalnya, yang menjadikan individu sebagai pusat, dalam Islam menjadi pusat orientasi etis. Karena merupakan ibadah, maka praktek ekonomi atau bisnis dalam Islam sangat amat jauh dari praktek penghisapan atau penindasan terhadap kaum miskin atau lemah.

Agar tidak terjadi sikap sewenang-wenangan dan tidak merugikan kedua belah pihak hukum Islam juga mengatur tentang bagaimana seharusnya pengusaha bersikap.

Artinya bahwa upah yang menjadi hak dari pekerja paling tidak harus diserahkan ketika pekerja telah selesai melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kemudian masalah ketenagakerjaan, seharusnya pemilik usaha dapat menjamin keamanan dan kenyamanan

⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap, cet 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), h. 5

dari para pekerja, misalnya dengan memberikan tempat tinggal selama menjalin kontrak kerja dengan pemilik. Kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan yang bersifat hak bagi para karyawan.

Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal atau mesin. Selain itu, Rasulullah juga menekankan aspek pemberian upah. Beliau mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadist: “ Mereka (para pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri, dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri, dan tidak membebankan pada tugas yang sangat berat, dan apabila kamu membebankan dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”⁷

Dari hadist tersebut setidaknya ada beberapa pesan yang dapat kita ambil. Yaitu: pertama, hubungan antara majikan dengan pekerja atau perusahaan dengan karyawan adalah hubungan *man to man brotherly relationship*, yaitu hubungan persaudaraan. Kedua: tingkat

⁷ HR. Muslim

upah minimum setidaknya harus memenuhi tingkat kebutuhan dasar bagi para tenaga kerja. Ketiga: beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya haruslah sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan tidak mengeksploitasi tenaga kerja.

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah yang islami dapat berasal dari dua sumber, yaitu pertama: musta'jir (majikan) dan kedua pemerintah. Musta'jir yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam menentukan upah bagi para ajirnya (pekerjanya). Termasuk nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan. Yusuf Qardhawi mengatakan adil dalam pemberian upah *“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak diiringi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan haknya secara penuh, kewajibannya juga harus dipenuhi. Maka sepatutnya hal ini dijelaskan detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak*

dan kewajiban kedua belah pihak.” Dalam implementasi nilai-nilai keadilan, pemerintah bertugas (bila perlu) melakukan intervensi dalam penentuan upah, dikarenakan adanya kewajiban pemerintah untuk mengawasi, menjaga, dan mengoreksi implementasi nilai-nilai keadilan. Dan juga untuk menjaga keadilan serta kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini *musta’jir dan ajir*.⁸

Tulisan ini hendak mengolaborasi konsep kontrak dalam Hukum Ekonomi Syariah. Elaborasinya mencakup konsep, syarat-syarat, rukun, dan hal-hal yang memungkinkan pembatalan atau rusaknya (*al-faskh*) dari kontrak tersebut. Mengapa ini penting untuk didiskusikan, setidaknya terdapat dua alasan pokok.

Pertama, Indonesia merupakan negara dengan angkatan kerja yang tinggi setiap tahunnya terserap ratusan ribu angkatan kerja. Secara umum semua perusahaan atau lembaga baik swasta maupun pemerintah selalu memakai kontrak dalam menjalin hubungan kerja.

Kedua, pemotongan upah secara sepihak tanpa alasan yang merugikan karyawan dan menguntungkan perusahaan, karena upah tidak sesuai dengan banyak barang atau paket yang dibawa untuk diantar ke setiap rumah menggunakan kendaraan yang membutuhkan

⁸ Perdagangan Barang Dan Jasa Serta Upah Dalam Islam

bahan bakar, bahkan dikeluhkan kurir (Paket semakin banyak, upah semakin menurun).

Dari rangkaian ini terdapat hal yang merugikan karyawan dan tidak sesuai kesepakatan atau tidak ada diperjanjian kontrak kerja di Ninja Express Kota Tangerang. Akibatnya timbul wanprestasi ialah keharusan bagi perusahaan membayar ganti rugi atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut "*Pembatalan Perjanjian*" seperti dalam keputusan MA tanggal 21 Mei No. 70/HK/Sip/1972 : "*Apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi karena tidak melaksanakan pembayaran kepada pihak lainya (Kepada Kreditur), maka pihak yang dirugikan dapat menuntut pembatalan perjanjian*"⁹ .

Beberapa fakta dari kasus diatas dan fenomena maraknya sikap kesewenang-wenangan perusahaan dalam membuat Perjanjian Kerja terhadap para pekerjanya. Seperti dalam penentuan perjanjian kerja kontrak perihal perjanjian kerja yang berlaku dari 2 Juli 2021 hingga berjalan didapati adanya temuan peraturan yang dirasa merugikan pekerja karena dilakukan secara sepihak dan tanpa ada perjanjian secara tertulis yang dilakukan oleh Ninja Express Kota Tangerang.

⁹ Martha Eri Safira, *Hukum Perdata*, 2017. Hal. 108

Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji suatu objek tentang perjanjian kontrak kerja di Ninja Express Tangerang sebagai bahan penelitian guna menyusun skripsi dengan Judul: **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang”**.

B. Rumusan Masalah

Agar pembahasan Skripsi ini dapat terperinci dan juga sesuai dengalan latar belakang permasalahanya, maka ada perumusan masalah makalah yang penulis kemukakan, adalah :

1. Bagaimana praktik perjanjian kerja di Ninja Express Cabang Neglasari Tangerang?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap perjanjian kontrak kerja?

C. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini menenganai bagaimana problematika yang ada pada Kontrak Perjanjian Kerja di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang dan bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Praktik Perjanjian kontrak kerja di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui praktik perjanjian kerja di Ninja Express Cabang Neglasari Tangerang.
2. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Islam Terhadap perjanjian kontrak kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dinilai dari dua perspektif yaitu segi teoritis dan praktis. Penulis berfikir bahwa dengan melakukan penelitian ini, akan memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah perluasan wawasan penulis di bidang hukum, terkhusus mengenai perjanjian kontrak kerja dari tinjauan Hukum Islam.
 - b. Menjadi sebuah bahan masukan guna mengembangkan pengetahuan ilmiah, terkhusus pada bidang hukum.
2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan masukan agar dapat memberikan kontribusi dalam khazanah ilmiah di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, khususnya Fakultas Syariah serta berbagai pihak yang berkepentingan pada hasil penelitian ini. Sebagai bahan pertimbangan hukum terhadap perjanjian kontrak kerja.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penulis mengemukakan penelitian yang berkaitan dengan judul yang diteliti, yaitu penelitian yang relevan, sebagai perbandingan serta guna menghindari pengulangan penelitian yang serupa, antara lain :

1.	Judul	:	Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan pada PT. Kepid Technology dalam Perspektif Etika Bisnis Syariah
	Metode Penelitian	:	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan serta berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, dengan cara menyajikan, menganalisis, dan

		menginterpretasikan data.
	Hasil Penelitian	: Dalam suatu hubungan kerja diperlukan adanya suatu kepercayaan satu sama yang lain jika suatu kepercayaan itu disepelekan maka pihak yang satu merasa di kecewakan karena suatu kepercayaan yang dijunjung malah disepelekan dan di sini yang merasa di kecewakan adalah para pekerja karena pada awal untuk memulai pekerjaan sudah ada kesepakatan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja. Di dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di PT. Kepid Technology, pekerja berada di pihak yang lemah, sedangkan pengusaha memiliki wewenang untuk memerintah. Akibatnya, seluruh kegiatan yang berada di lingkungan perusahaan, pengusahlah yang menentukan. Terutama mengenali

		<p>jam kerja karyawan, Oleh Karena itu, dengan adanya peraturan perundang-undangan dapat membantu menuntaskan masalah yang ada saat ini. Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha adalah menandakan adanya ikatan antara kedua belah pihak. Hal itu sesuai dengan konsep Islam bahwa kontrak yang harus disertai ijab qabul yang merupakan rukun dari pada perjanjian. Terwujudnya kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan adalah setelah kesepakatan-kesepakatan telah terwujud di antara keduanya, atau apabila di antara keduanya telah saling setuju mengenai beberapa hal yang harus dipenuhi oleh keduanya. Dengan melihat perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha di PT. Kepid Technology, serta melihat</p>
--	--	---

			<p>pengertian perjanjian kerja dalam konsep Islam maka dapat penulis katakan bahwa perjanjian tersebut termasuk dalam kategori ijarah.</p>
	Kesimpulan	:	<p>Berdasarkan pengamatan dapat disimpulkan dalam sebuah perjanjian kontrak di PT. Kepid Technology tidak sesuai dengan kesepakatan bersama baik antar karyawan dan perusahaan, banyak dari pihak pekerja yang merasa dikecewakan baik di jam kerja dan pengupahan gaji karyawan tidak sesuai dalam perjanjian kontrak kerja diawal dimana itu dianggap menguntungkan perusahaan dan merugikan karyawan baik segi tenaga dan waktu, serta mempengaruhi gaji karyawan. Tentunya keluar dari konsep ijarah .</p>
2.	Judul	:	<p>Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Karyawan di Grapari Telkomsel KM. 5</p>

		Banjarmasin Perspektif Ekonomi Syariah
	Metode Penelitian :	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu masalah atau kejadian. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan konsep hak dan kewajiban karyawan di GraPARI Telkomsel Km.5 Banjarmasin dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat, atau kepercayaan orang yang diteliti; kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka
	Hasil Penelitian :	Hak dan kewajiban merupakan landasan yang penting terhadap suatu perjanjian kerja. Namun masih terdapat juga pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak dan kewajiban-kewajiban

		<p>perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Bahwa karyawan Telkomsel tetap bekerja diluar jam kerja dan diluar tanggung jawab kerjanya dimana hal tersebut bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Namun karyawan beralasan hal tersebut dilakukan agar insentif dan bonus kerja mereka keluar apabila target perusahaan terpenuhi. Salah satu yang diatur adalah termasuk Hak dan Kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Jam Kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja</p>
--	--	---

			lembur. Ketentuan waktu kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Keputusan Menteri.
3.	Judul	:	Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap penambahan beban pekerjaan diluar Kontrak Kerja
	Metode Penelitian	:	Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yakni suatu penelitian yang melukiskan, memaparkan, menuliskan, melaporkan, menjelaskan, atau menggambarkan suatu keadaan, gejala atau kelompok tertentu dengan proses penyederhanaan data agar lebih mudah dipahami dengan apa adanya yang terjadi dilapangan.
	Hasil Penelitian	:	Pada ijarah tenaga kerja berlaku hukum upah (kontrak kerja) sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk

		<p>melakukan pekerjaan dan. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan selama waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Penambahan beban kerja dapat dilakukan dengan melihat kondisi dari pekerja itu sendiri karena dapat merubah psikologis pekerja dalam mengemban suatu tanggung jawab dalam pekerjaan. Akan tetapi dalam perjanjian kerja penambahan beban pekerjaan tidak di cantumkan dalam, serta beban itu terkadang pekerja mendapat hasil yang sukarela.</p>
	<p>Kesimpulan</p>	<p>: Banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang</p>

		<p>menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.</p> <p>Pada umumnya dalam berkerja memiliki standar yang sudah di tetapkan agar pekerja dapat maksimal dalam mengerjakan tugas di dalam pekerjaannya. beban kerja yang terlalu berlebihan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan sakit kepala, serta mudah marah. Sehingga beban kerja harus di bagi antara perkerja lainya agar dapat maksimal dalam menuntaskan suatu pekerjaan.</p>
--	--	--

Dari beberapa penelitian terdahulu yang didapat tentunya adanya persamaan yaitu sama-sama membahas Kontrak Kerja Karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu yang didapat tentunya ada perbedaan dengan apa yang penulis akan teliti. Skripsi pertama terfokuskan membahas tentang Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dalam Perspektif Etika Bisnis Syariah. Skripsi Kedua, Terfokus Pada Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Karyawan Perspektif Ekonomi

Syariah. Skripsi ketiga, terfokus pada Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap penambahan beban pekerjaan diluar Kontrak Kerja. Sedangkan penelitian penulis terfokus pada Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyawan dan Perusahaan Di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori dalam penelitian “**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Antara Karyalwan dan Perusahaan Di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang**”. Difokuskan sesuai pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu :

Menganalisis pekerjaan Kurir Paket (Studi Kasus di Ninja Express Cabang Negalsari Kota Tangerang) dilihat dari mekanisme operasional yang dijalankan oleh Kurir Paket. Pengidentifikasian dilakukan berdasarkan latar belakang kegiatan dan mekanisme operasional kerja yang dilakukan oleh Kurir Paket, yang mana kelak data itu akan dianalisis dengan tinjalun hukum islam apakah sudah sesuai atau belum dengan Syalriat Islalm. Penganalisaan dilakukan dengan membedah satu persatu subtalnsi ketentuan Hukum Islam yang ada dengan dikaitkan pada mekanisme operasional yang ada di pekerjaan Kurir Paket. Dan yang terakhir akan disampalkan hasil

penelitian berupa kesimpulan bagaimana praktik pekerjaan Kurir Ninja Express serta kesesuaian syariahnya. Dan rekomendasi untuk beberapa pihak terkait. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut mengenai konsep pekerjaan dalam islam terkait Kurir Ninja Express:

• **Kontrak Perjanjian**

Perjanjian kerja atau Kontrak kerja adalah Suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang membentuk hubungan kerja antara hak dan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal yang khusus. Kontrak sesuatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis sebagai alat bukti para pihak yang berkepentingan.

Pasal 1313 *KUHPerdata* tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian “*Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih*”, pasal 1320 *KUHPerdata* tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian ada Empat syarat: “*Sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal*”¹⁰

¹⁰ Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta 2020, hal. 389

Pasal 1 angka 15 *juncto* Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*” Suatu perjanjian dapat disebut sebagai perjanjian kerja jika isi perjanjian tersebut minimal mengatur tiga unsur, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan menunjuk pada apa yang harus dikerjakan. Unsur upah ditunjukkan oleh berapa besarnya upah yang diterima dan kapan upah tersebut yang akan dibayar akan dibayarkan setiap periodenya. Sedangkan unsur perintah biasanya ditunjukkan oleh adanya kewajiban mematuhi tata tertib, dan lain sebagainya¹¹.

Menurut Peraturan Undang-Undang Hal itu dipertegas dengan pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003, yang menyatakan perjanjian kerja harus dilakukan atas dasar:

- a) Kesepakatan dari kedua belah pihak
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

¹¹ Budi Santoso, Hukum Ketenaga Kerjaan: “*Perjanjian Kerja Bersama*”, 2012

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Jadi terkalit kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan ini memang diatur secara khusus oleh undang undang di Indonesia. Demi kenyamanan bersama, perjanjian kerja diwajibkan paling tidak memuat data pribadi kedua belah pihak, besaran upah, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja/buruh, lalu kapan perjanjian itu dimulai hingga jangka waktu berlakunya, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tanda tangan para pihak bersangkutan.¹²

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode pendekatan yang dipakai pada penelitian ini yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan sebuah metode penelitian dengan berlandas pada filsafat postpositivisme, yang dipakai dalam objek alami, (eksperimen merupakan lawan) yang mana peneliti merupakan instrumen kunci, purposive dan snowball adalah cara pengambilan sampel sumbernya, triangulasi (gabungan) adalah

¹² <https://www.telenta.co/blog/insight-telenta/kontrak-kerja-karyawan/>, Kontrak Kerja, Pengertian, dan Jenisnya, diakses pada 23 Oktober 2022 pukul 10.32

teknik pengumpulan, induktif merupakan sifat dari analisis datanya atau kualitatif dalam hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan pada Tinjauan Hukum Islam terkait perjanjian kontrak kerja.

Penelitian lapangan (*field research*) adalah jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini, Penelitian dengan dengan jenis semacam ini melakukan kegiatannya secara intensif, terperinci, dan mendalam pada obyek yang hendak diteliti, yaitu menyangkut permasalahan Perjanjian kontrak kerja di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang.

2. Penentuan Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Tangerang, hal ini disebabkan karena tempat yang dipilih tersebut merupakan lokasi yang dekat dengan lokasi peneliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian adalah bahan yang digunakan guna menjawab pertanyaan permasalahan dalam sebuah penelitian. Instrumen pada pengumpulan data merupakan sebuah alat bantu yang di pilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data, sehingga kegiatan yang dilakukan tersebut menjadi sistematis dan mudah.

Dalam suatu penelitian, pengumpulan serta penyusunan data adalah salah satu point terpenting, maka hendaknya penyusunan data dilakukan secara akurat, relevan, dan komprehensif untuk permasalahan yang hendak diteliti. Ada beberapa Teknik dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, antara lain :

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Penulis dalam hal ini melakukan pengamatan terhadap kondisi wilayah secara langsung dan mencatat serta mengamati berbagai peristiwa yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dengan melakukan observasi di Perusahaan Ninja Express Cabang Nelasalri Kota Tangerang

b. Wawancara

Wawancara yaitu proses tanya jawab dalam sebuah penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih tersebut bertatap muka mendengarkan secara langsung berbagai informasi atau keterangan-keterangan. Wawancara diperlukan guna penggalan data-data dari para narasumber untuk memperoleh informasi yang lebih kuat, akurat, serta dapat dipertanggung jawabkan nantinya. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada para Kurir Paket yang ada di Ninja Express

Kota Tangerang dan selanjutnya akan di lihat berdasarkan perspektif hukum islalm.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah rekaman percakapan yang dirangkum dalam sebuah peristiwa, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interprestasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut¹².

Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti melakukan penyelidikan terhadap kegiatan kurir paket di Ninja Express Kota Tangerang dengan berupa foto-foto yang bersangkutan pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Selanjutnya metode ini juga diharapkan dapat melengkapi serta meperkuat data yang diperlukan peneliti terkalit dengan masalah yang diangkat

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penyusunan skripsi, maka sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab yang pertama adalah Pendahuluan. Dalam bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan

Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu Yang Relevan yang memuat Studi Review Skripsi Terdahulu, Metode Penelitian yang berisi ; Jenis Penelitian Hukum, Pendekatan Penelitian, Penentuan Wilayah Penelitian Teknik Pengumpulan Data. Sistematika Penulisan dan Daftar Pustaka.

BAB II : Kondisi Obyektif Ninja Express Cabang Neglasari Tangerang

Bab yang kedua adalah kondisi obyektif ninja express cabang neglasari tangerang. Dalam bab ini memuat keadaan umum tentang deskripsi wilayah penelitian, letak geografis, keadaan sosiologis, keadaan perusahaan, latar belakang Kurir Paket, serta praktik pekerjaan Kurir Paket di Ninja Express Cabang Neglasari Kota Tangerang.

BAB III : Landasan Teori

Bab yang ketiga adalah Landasan Teori. Pada bab ini dipaparkan mengenali pengertian

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab yang keempat adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini memuat Hasil Penelitian Penulis dan Pembahasan dari hasil penelitian proposal ini.