

ANALISIS HUKUM PERIKATAN ISLAM TERHADAP PROBLEMATIKA DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN

Armasito dan Ristia Rizky Yani

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang¹ dan ² :

Amasito_uin@radenfatah.ac.id

Ristiayani@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini faktanya masih banyak terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan disebabkan oleh tidak terpenuhinya perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan hukum ekonomi syariah dan hukum perundangan, padahal dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah sudah ada rumusan hukum terkait perjanjian kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja yang menjadi problematika terhadap perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, dan bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap problematika pada perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian *juridis normatif* penelitian yang mengambil dan menganalisis data kualitatif berupa bahan hukum seperti peraturan perundang-undangan, buku atau kitab yang mempunyai relevansi dengan fokus penelitian. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa problematika terjadi dalam perjanjian kerja diantaranya yaitu, ketidaksesuaian terhadap penerimaan upah lembur yang dijanjikan oleh perusahaan, tidak ada kejelasan tentang perlindungan hukum, tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, kurangnya perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan ketidakadilan dalam memberikan *reward* dan *punishment*. Banyaknya problematika ini belum sesuai dengan hukum perikatan Islam karena bertentangan dengan rumusan aqad dalam hukum ekonomi syariah.

Kata Kunci: Problematika Perjanjian Kerja, Hukum Ekonomi Syariah

ABSTRACT

This research is entitled Analysis of Sharia Economic Law on Problems in Employment Agreements Between Employees and Companies. Currently, the fact is that there are still many disputes between employees and companies caused by non-fulfillment of work agreements which are not in accordance with sharia economic law and statutory law, even though in labor law and sharia economic law legal regulations have been made regarding work agreements. The formulation of the problem in this research is what are the problems with work agreements between employees and companies, and how sharia economic law reviews problems in work agreements between employees and companies. This research method uses the Library Research type of research, research that takes and analyzes data from library sources such as statutory regulations, books or scriptures that have relevance and relationship to the research focus. The results of this research show that problems occur in employment agreements, including non-compliance with the receipt of overtime wages promised by the company, lack of clarity regarding legal protection, not providing severance pay to employees whose employment relationship is terminated unilaterally, lack of social security protection for workers and injustice in providing rewards and punishment. This problem is not yet in accordance with Islamic contract law because the problem that occurs is still contrary to the agreement, harmony, conditions, rights, obligations and termination of the work agreement in an Islamic contract.

Keywords: Work Agreement Problems, Sharia Economic Law

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bermasyarakat, perekonomian memainkan peran penting yang sangat mempengaruhi kesejahteraan seorang karyawan. Perekonomian mencakup berbagai aspek yang berasal dari hasil kerja manusia seperti perdagangan, pertanian dan jasa, selain itu, ada juga sumber ekonomi lainnya seperti gaji yang diterima karyawan dan sarana transportasi yang memudahkan mobilitas dan distribusi barang. Semua sumber ekonomi tersebut sangat bergantung pada manusia sebagai pelaku utama. Tanpa tenaga manusia, barang dan jasa tidak akan ada manfaatnya. Manusia memiliki kemampuan untuk bekerja, yang melibatkan berbagai kegiatan seperti, mengelola barang, memproduksi, bertransaksi, berkebun dan bercocok tanam. Dengan kata lain, semua aktivitas ekonomi ini tidak akan berjalan tanpa kontribusi dan kerja keras manusia. Manusia adalah inti dari perekonomian, karena mereka memiliki kemampuan dan tenaga untuk melakukan berbagai pekerjaan yang mendukung dan memajukan perekonomian masyarakat.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang secara alami dan tanpa disadari selalu berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup mereka. Interaksi ini mencakup berbagai aspek kehidupan sehari-hari, seperti komunikasi, kerjasama, dan saling membantu. Sebagai makhluk ekonomi, manusia memiliki kecenderungan untuk mencari kenikmatan dan kepuasan sebanyak mungkin. Mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas hidup mereka, baik dari segi materi maupun non-materi. Oleh karena itu, manusia selalu berusaha mencapai kehidupan yang lebih baik melalui berbagai cara. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia perlu bekerja. Pekerjaan bisa dilakukan dengan usaha sendiri atau dengan bekerja untuk orang lain. Bekerja dengan usaha sendiri berarti seseorang memulai dan menjalankan bisnis atau usaha sendiri. Bentuk pekerjaan ini membutuhkan modal yang cukup besar dan usaha yang keras. Bekerja untuk orang lain berarti seseorang bekerja sebagai karyawan di bawah perintah dan arahan orang lain, yang biasanya disebut majikan atau pengusaha. Dalam bentuk pekerjaan ini, seorang karyawan mengikuti instruksi dari majikan dan menerima gaji sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Pada hubungan kerja perjanjian kerja sangat memegang peranan penting, dan tujuan utama dari seorang karyawan kepada perusahaan ialah untuk mendapatkan perjanjian kerja yang adil. Jika tidak ada unsur perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja maka itu tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja. Perjanjian kerja termasuk dalam bab perikatan Islam yaitu akad dan janji yang berarti ikatan yang mengikat dengan menghimpun atau mengumpulkan dua ujung tali dan mengikatkan salah satunya pada yang lainnya hingga keduanya bersambung dan menjadi seperti seutas tali yang satu.

Dalam konsep hukum ekonomi syariah perjanjian sama dengan perikatan dalam Islam sehingga terdapat akad, rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Akad yang menjadi syarat sah nya perjanjian, artinya perusahaan dan karyawan membuat perjanjian secara bersama. Rukun adalah yang harus dipenuhi untuk sahnya suatu pekerjaan sedangkan syarat adalah ketentuan yang mengatur petunjuk yang harus diindahkan dan dilakukan. Rukun dan syarat adalah bagian terpenting dalam sebuah hubungan perikatan. Dalam menentukan perjanjian kerja ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan yakni, ketika perjanjian itu dilakukan dapat melahirkan hak dan kewajiban yang bisa meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawan dan bisa mencukupi kebutuhan hidup. Oleh sebab itu perjanjian kerja dibuat sesuai akad dan kontrak perjanjian kerja. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksanakannya hak dan kewajiban para pihak dengan adil sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja. Perjanjian

kerja dirancang agar kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja, bertindak dengan jujur dan adil dalam semua aspek kerjasama mereka. Keadilan dalam konteks ini tidak selalu berarti bahwa semua orang mendapatkan hak yang sama persis, tetapi lebih kepada memberikan hak yang sesuai dengan peran dan kontribusi masing-masing pihak. Keadilan tidak berarti kesetaraan hak, keadilan

memperhitungkan perbedaan hak yang didapat berdasarkan tanggung jawab dan kontribusi masing-masing pihak. Misalnya, seorang manajer mungkin menerima kompensasi lebih tinggi dari pada seorang karyawan baru karena tanggung jawab dan pengalaman yang berbeda. Keadilan tercapai melalui kepatuhan perusahaan artinya perusahaan harus mematuhi perjanjian kerja yang telah disepakati untuk memastikan keadilan. Jika perusahaan memenuhi semua kewajiban yang tertera dalam perjanjian, seperti memberikan upah yang adil, menyediakan kondisi kerja yang aman, dan menghormati hak-hak karyawan, maka keadilan akan tercapai.

Pelaksanaan perjanjian kerja yang berupa upah, pesangon, kesehatan, keselamatan *reward* dan *punishment* adalah sangat memegang peranan penting dalam hubungan kerja, tujuan utama dari seorang karyawan kepada perusahaan adalah untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang adil. Salah satu contohnya jika tidak ada unsur upah dalam suatu hubungan kerja maka itu tidak dapat dikatakan sebagai hubungan kerja.⁶

Dalam menentukan perjanjian kerja masih banyak pihak yang mengabaikan aturan hukum, maka seharusnya semua pihak harus berpedoman juga pada ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Perppu Cipta kerja pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang membuat rumusan perjanjian kerja itu harus dibuat atas dasar :

1. 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 yang berlaku. Satu sebab yang tidak terlarang

Syarat pertama dan syarat kedua pada syarat syah perjanjian di atas merupakan syarat subjektif. Sedangkan, syarat ketiga dan syarat keempat termaksud pada syarat objektif. Tidak dipenuhinya syarat subjektif pada perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan, tidak dipenuhinya syarat objektif, berakibat pada perjanjian tersebut batal demi hukum. Kesalahan seperti ini sering terjadi, seperti perjanjian kerja antara karyawan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak hasil riset Safira Iznil Faoza

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, yang berhubungan dengan literatur atau pustaka. Data penelitian diperoleh melalui kajian literatur yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian sebelumnya mengenai peraturan perundang-undangan. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan sumber-sumber dari buku-buku. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dimana penelitian yang menggunakan data kualitatif, dengan data sekunder berupa bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan sekunder yang membahas tentang Perundang-Undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, hukum ekonomi syariah, teori perikatan Islam, fenomena kasus-kasus yang ada, Al-Qur'an, Hadis. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan cara membaca melihat, mendengar maupun dengan penelusuran melalui media internet atas segala hal yang berkaitan dengan tema penelitian. Penelitian ini menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kemudian, analisis dilanjutkan dengan metode kualitatif sehingga kesimpulan dapat diambil dengan metode deduktif. Metode deduktif berfungsi untuk mengubah pengetahuan umum menjadi kesimpulan spesifik, yang membantu dalam menarik kesimpulan dari pembahasan masalah yang diteliti

C. PEMBAHASAN

Problematika Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Karyawan

1. Upah

Persoalan upah sering kali tidak diatur dengan jelas dalam perjanjian kerja, padahal ketentuan ini diharuskan dalam rumusan pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang salah satu ketentuannya dalam perjanjian kerja harus memuat; “ *besarnya upah dan cara pembayarannya*”. Dalam pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan memperjelas ketentuan ini, yang memberikan definisi bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, **upah** dan perintah.

Berdasarkan studi kasus pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri di KM 19 Desa Batuah, Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara sepihak oleh perusahaan, pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan tidak berpartisipasi dalam pembuatan isi kesepakatan kerja tersebut, namun tetap diwajibkan untuk mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani perjanjian tersebut. Seorang karyawan Di PT Citra Alam Sentosa Mandiri mengungkapkan bahwa terjadi salah satu problematika pada perjanjian kerja di PT Citra Alam Sentosa Mandiri karena perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan hak dan kesejahteraan karyawan. perselisihan Ini terjadi karena beberapa hak karyawan belum terpenuhi, salah satunya adalah pembayaran upah lembur yang tidak sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan, dalam praktiknya setiap ada pekerjaan yang mengharuskan lembur maka tidak mendapatkan upah lembur. PT Citra Alam Sentosa Mandiri telah melakukan wanprestasi. Dimana pemberian upah lembur adalah salah satu poin yang ada didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan namun pihak perusahaan tidak memberikan upah lembur tersebut.

2. Pesangon

Pesangon diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawan yang tidak lagi mendapatkan upah setelah terkena PHK. Sehingga uang pesangon dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan samapai mendapatkan pekerjaan lagi. Dan diberikan sebagai ganjaran atas masa bakti dan prestasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Ketentuan ini juga dirumuskan dalam UU Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1. Faktanya masih ada juga kasus perusahaan tidak memberikan pesangon.

Seperti Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Sng menetapkan bahwa PT Duta Sumpit Indonesia dinyatakan bersalah dan harus membayar pesangon kepada mantan pegawainya sesuai ketentuan undang-undang. PHK mendadak yang dilakukan oleh PT Duta Sumpit Indonesia tanpa pemberitahuan sebelumnya dapat membuat para pekerja merasa tidak adil dan tidak dihargai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Dalam perjanjian kerja perusahaan tidak boleh melakukan PHK kepada karyawan secara sepihak. Kehilangan pekerjaan secara mendadak ini bisa menimbulkan kekhawatiran dan mengganggu stabilitas kehidupan pekerja, baik dari segi finansial maupun emosional. Selain itu PT Duta Sempit Indonesia juga melakukan Penundaan pembayaran pesangon kepada karyawan yang di PHK hal ini bisa berdampak finansial yang besar bagi para pekerja. Pekerja sangat mengandalkan uang tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membayar tagihan atau biaya hidup. Banyak dari mereka mungkin bergantung pada uang tersebut untuk kebutuhan sehari-hari, seperti membayar tagihan atau biaya hidup. Keterlambatan ini dapat menyebabkan tekanan yang berat dan menyulitkan pekerja dalam menjaga stabilitas keuangan mereka. Dampak ketidakpastian mengenai situasi keuangan mereka bukan hanya mengalami kerugian, bisa juga menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakstabilan emosional bagi pekerja yang terdampak. Hal ini bisa berdampak negatif pada kesejahteraan mental maupun dalam kehidupan pribadi.

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial ketenagakerjaan (*social security for workers*) adalah sistem perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko yang terkait dengan pekerjaan, seperti kecelakaan kerja, pensiun dan kehilangan pekerjaan. Program tujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan dan keamanan

finansial bagi pekerja dan keluarganya.

Persoalan jaminan sosial inipun masih kerap terjadi, seperti pertambangan batu kapur desa pendabah bahwa sebagian besar perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan rumit dan terlalu administratif, oleh sebab itu karyawan tidak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, Meskipun pengusaha tambang batu kapur bertanggung jawab jika pekerjanya mengalami kecelakaan dan memberikan bantuan sosial untuk pengobatan dan kebutuhan lainnya, tidak semua pemilik tambang bersikap demikian, sehingga kepastian bagi pekerja belum terjamin. Secara keseluruhan, BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan program jaminan sosial untuk pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan. Jika pekerja dirugikan karena tidak terdaftar dalam jaminan sosial, mereka dapat melaporkan ke Disnaker Kabupaten Bangkalan dan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bangkalan untuk diproses sesuai prosedur yang berlaku. Hasil wawancara dengan Bapak Budi, Bapak Nuri, dan Bapak Agus menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di sana tidak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan. Jika terjadi kecelakaan, biaya pengobatan harus ditanggung sendiri oleh pekerja, meskipun pengusaha biasanya membantu secara sukarela.

2. Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan

Studi kasus pada pelaksanaan reward dan punishment terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada Penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, terhadap pelaksanaan *reward* dan *punishment* belum berjalan dengan baik, disebabkan oleh unsur- unsur penilaian tugas dan fungsi organisasi yang bersifat heterogen maka perbedaan tanggung jawab beban kerja dan resiko pada setiap unit berbeda-beda, oleh sebab itu berbeda-beda pula tinggi rendahnya tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai di setiap unit. Pelaksanaan reward selama ini, yang diberikan kepada pegawai berprestasi hanya berupa plakat, sertifikat dan piagam. Hal ini dirasakan pegawai belum menunjukkan keadilan dan belum sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kegairahan dalam memotivasi kinerja pegawai menjadi meningkat, karena saat pegawai menerima *reward* hanya berupa *ceremony* saja. Tidak seperti yang dijanjikan akan mendapatkan plakat dan sertifikat. Selain itu juga Pelaksanaan *punishment* dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM belum berjalan secara maksimal karena jika satu karyawan yang melakukan kesalahan yang mendapatkan *punishment* adalah seluruh karyawan.

Pada studi kasus diatas penulis menarik kesimpulan penyebab problematika yang terjadi antara perusahaan dan karyawan yang berada di PT Citra Alam Sentosa Mandiri adalah karena perusahaan melakukan wanprestasi kepada karyawan sehingga karyawan bekerja tanpa mendapatkan imbalan dan yang menyebabkan karyawan terus bekerja dalam waktu lembur karyawan masih berharap diberikan hak upah lemburnya namun perusahaan tidak memperhatikan hak dan kesejahteraan karyawan tersebut. Selain itu penyebab problematika yang terjadi PT duta Sumpit Indonesia dimana perusahaan tidak memberikan pesangon dan memutuskan hubungan kerja secara sepihak karena perusahaan bangkrut dan tutup sehingga mengurangi jumlah karyawan yang berada diPT tersebut. Yang menyebabkan karyawan merasa tidak adil dengan perjanjian kerja yang dibuat dimana perusahaan tidak bisa diPHK secara sepihak tanpa ada unsur tertentu.

Selain itu penyebab problematika yang timbul dari studi kasus yang berada di Pertambangan Desa Batu Kapur ini tidak memberikan dan mendaftarkan jaminan tenaga sosial terhadap karyawan karena dengan alasan rumit dan terlalu administratif oleh karna itu perusahaan tidak mendapatkan dan belum terdaftar di BPJS ketenagakerjaan, perusahaan memberikan secara sukarela bagi karyawan. Oleh sebab itu jika karyawan mengalami kecelakaan maka biaya ditanggung oleh karyawan itu sendiri. Selain itu penyebab dari problematika yang berada dilingkungan Kementrian Hukum dan HAM dalam pemberian reward dan punishment adalah karena perusahaan ingin mendisiplinkan karyawan bekerja

agar tidak lalai dengan kewajiban. Oleh karena itu jika karyawan baik dalam bekerja maka dilakukan upacara dan jika karyawan salah maka seluruh karyawan akan ditegur supaya karyawan saling mengingatkan agar tidak melakukan kesalahan. Namun karyawan merasa tidak adil karena tidak sesuai dengan perjanjian yang mana karyawan hanya melakukan upacara saja belum sesuai dengan perjanjian perusahaan akan memberikan piagam plakat dan sertifikat bukan hanya upacara.

Tinjauan Hukum Perikatan Islam Terhadap Problematika Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Karyawan

1. Upah

a.) Menurut pengertian perikatan Islam

Perjanjian kerja adalah termasuk bagian dari akad dan janji yang saling menguatkan salah satunya pada yang lainnya, sehingga keduanya bersambung seperti seutas tali. Sedangkan studi kasus problematika dalam perjanjian kerja yang terjadi pada karyawan dan perusahaan yang berada di PT Citra Alam Sentosa Mandiri adalah membuat perjanjian kerja secara sepihak oleh perusahaan, pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan tidak berpartisipasi dalam pembuatan isi kesepakatan kerja tersebut. Hal ini bertentangan dengan akad perikatan Islam karena perusahaan membuat perjanjian kerja sepihak tanpa sepengetahuan karyawan dan karyawan hanya memahami isi perjanjian. Yang artinya perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak tidak saling berhubungan sesuai dengan akad perikatan Islam. Perjanjian kerja ini juga bertentangan dengan Al-Quran sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلَىٰ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ



Artinya hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu, akad perjanjian yang mencakup perjanjian kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan bersamanya. Serta dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu yang demikian itu dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa akad perjanjian kerja harus dipenuhi agar tidak bertentangan dengan akad perjanjian kerja dalam syariat Islam.

b.) Menurut rukun dan syarat perikatan Islam

Perjanjian kerja harus adanya rukun dan syarat dalam perjanjian kerja. Syarat sah perjanjian kerja yang diperjanjikan juga harus termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut syariat Islam. Pekerjaan yang diharamkan menurut hukum agama tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja. Sedangkan dalam praktiknya pada PT Citra Alam Sentosa tidak memberikan upah lembur kepada karyawan, salah satunya adalah pembayaran upah lembur yang tidak sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan, karyawan yang diharuskan bekerja dengan lembur namun tidak berikan upah lembur oleh perusahaan. Selain itu menurut rukun dan syarat perjanjian kerja, hal ini bertentangan dengan syarat perikatan Islam karena dalam perikatan Islam perjanjian kerja dapat memberikan manfaat dari pekerjaan yang

diperjanjikan harus jelas dan dapat diketahui dengan baik dan memiliki keterbukaan mengenai manfaat pekerjaan ini yang diperoleh melalui pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan, upah sebagai imbalan atas pekerjaan harus jelas termasuk jumlahnya bentuknya, dan waktu pembayarannya.

c.) Menurut hak dan kewajiban dalam perikatan Islam

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbang balik antara perusahaan dan karyawan, keduanya saling berhadapan dan diakui dalam hukum Islam. Menurut perikatan hak dan kewajiban salah satunya adalah memenuhi unsur keadilan, Sedangkan dalam praktiknya PT Citra Alam Sentosa tidak memberikan keadilan kepada karyawan karena tidak memberikan hak karyawan dan perusahaan tidak memberikan kewajibannya dalam memberikan upah lembur sesuai point utama dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hak dan kewajiban dalam perikatan islam karena hak dan kewajiban dalam perikatan adalah karyawan berhak menerima upah yang adil dan setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya, sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.

d.) Menurut berakhirnya perjanjian dalam perikatan Islam

perjanjian kerja antara PT Citra Alam Sentosa Mandiri bisa dibatalkan oleh pihak yang berakad. Karena Perusahaan tidak memenuhi perjanjian kerja pada pemberian upah lembur terhadap karyawan, hal ini jelas bahwa ada unsur penipuan, karena menurut perikatan islam perjanjian kerja bisa dibatalkan jika salah satu pihak melanggar ketentuan perjanjian atau salah satu pihak mengetahui jika dalam pembuatan perjanjian terdapat unsur kekhilafan atau penipuan maka akad perjanjian itu batal dan berakhir.¹⁶ sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran diantaranya Q.S. At- Taubah (9) ayat 7 yang berbunyi :

كَيْفَ يَكُونُ لِلْمُشْرِكِينَ عَهْدٌ عِنْدَ اللَّهِ وَعِنْدَ رَسُولِهِ إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ عِنْدَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ



فَمَا اسْتَقَامُوا لَكُمْ فَاسْتَقِيمُوا لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: bagaimana bisa diperjanjikan aman dari sisi Allah dan Rasulnya dengan orang-orang musrikin, kecuali orang-orang yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) didekat Masjidilharam. Maka selama mereka berlaku lurus terhadapmu, hendaklah kamu berlaku lurus pula terhadap mereka, sesungguhnya allah menyukai orang-orang yang bertakwa.

Upah mencakup semua pekerja dan merupakan uang yang diterima setelah menyelesaikan pekerjaan, diberikan secara adil sesuai dengan tugas masing-masing. Hasibuan mendefinisikan karyawan sebagai individu yang menyediakan jasa kepada perusahaan atau organisasi yang memerlukan tenaga kerja dan menerima upah atau kompensasi sebagai imbalan. Setiap pekerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak untuk kehidupan manusiawi. Untuk mencapai hal ini, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, sesuai dengan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengatur teknis pengupahan dalam berbagai peraturan, termasuk PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kesimpulan dari pasal diatas menjelaskan bahwa jika seorang perusahaan melanggar ketentuan yang berlaku sebagaimana dijelaskan dalam pasal 88A ayat (6) UU

13/2003 jo dengan sengaja maka perusahaan dikenakan sanksi berdasarkan upah yang diberikan dan jika membuat pelanggaran dalam pengupahan maka mendapatkan sanksi pidana dan sanksi administratifnya yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar pembayaran upah tidak sesuai dengan kesepakatan yaitu mendapatkan Sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000.

2. Pada Problematika Pesangon

a.) Menurut pengertian perikatan Islam

Perjanjian kerja pada studi kasus di PT Duta Sumpit Indonesia yang dikeluarkan oleh Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN smg, sudah melakukan akad perjanjian kerja sesuai dengan akad dalam perikatan Islam, karena sebelum bekerja perusahaan dan karyawan sudah membuat perjanjian kerja dengan benar. Karena akad dalam perikatan Islam adalah akad dan janji yang saling menguatkan salah satunya pada yang lainnya, sehingga keduanya bersambung seperti seutas tali. Artinya kedua belah pihak harus berhubungan secara langsung ketika pembuatan perjanjian kerja dan tidak melakukan pembuatan kerja secara sepihak.

b.) Menurut rukun dan syarat perikatan Islam

Rukun dan syarat pada studi kasus di PT Duta Sumpit Indonesia yang dikeluarkan oleh Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN smg, dalam praktiknya belum berjalan sesuai dengan rukun dan syarat dalam perikatan islam karena PT Duta Sumpit melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak kepada karyawan dan menunda pembayaran pesangon, perjanjian kerja yang diperjanjikan tidak jelas termasuk imbalan atas pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan rukun dan syarat perikatan Islam, karena dalam perikatan Islam syarat sah perjanjian kerja yang diperjanjikan harus yang mubah atau yang halal. Selain itu memiliki manfaat dari pekerjaan yang diperjanjikan harus jelas, dapat diketahui dengan baik keterbukaan mengenai manfaat pekerjaan ini dapat diperoleh melalui pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan, upah sebagai imbalan atas pekerjaan harus jelas termasuk jumlahnya bentuknya, dan waktu pembayarannya.

c.) Menurut hak dan kewajiban dalam perikatan Islam

Hak dan kewajiban pada studi kasus di PT Duta Sumpit Indonesia yang dikeluarkan oleh Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, hak dan kewajibannya belum sesuai dengan hak kewajiban dalam perikatan Islam, karena di PT Duta Sumpit Indonesia tidak memberikan hak karyawan sebagai pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.¹⁹ Pemutusan hubungan secara sepihak yang dilakukan perusahaan bertentangan dengan hak kewajiban dalam perikatan islam. Dalam perikatan islam hak dan kewajiban memiliki unsur keadilan. Karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak karena tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerja tidak bisa di (PHK) tanpa ada unsur penyebab. Sedangkan kewajiban perusahaan memberikan Perlindungan kesejahteraan karena karyawan memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat serta upah yang adil. Upah bukan dalam bentuk upah pokok saja namun juga dalam memberikan upah pesangon. Karyawan berhak menerima upah pesangon yang adil dan setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya, sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam.

d.) Menurut berakhirnya perjanjian dalam perikatan Islam

Pada studi kasus PT Duta Sumpit Indonesia yang dikeluarkan oleh Putusan Pengadilan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg, belum sesuai dengan perjanjian perikatan hukum Islam. Karena dalam praktiknya PT Duta Sempit Indonesia memutus hubungan kerja sebelum habis masa kontraknya, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada karwan. Sedangkan dalam perikatan Islamperusahaan dan karyawan sudah membuat perjanjian kerja dengan benar. Karena akad dalam perikatan Islam adalah akad dan janji yang saling menguatkan salah satunya pada yang lainnya, sehingga keduanya bersambung seperti seutas tali. Artinya kedua belah pihak harus berhubungan secara langsung ketika pembuatan perjanjian kerja dan tidak melakukan pembuatan kerja secara sepihak.

berakhirnya perjanjian kerja jika berakhirnya masa akad perjanjian kerja. Kalimat tersebut menyatakan bahwa dalam suatu perjanjian telah ditetapkan waktu tertentu untuk berakhirnya perjanjian tersebut. Artinya, ketika waktu yang telah ditentukan tersebut tiba, perjanjian akan berakhir secara otomatis. Namun, ada pengecualian jika para pihak kemudian menyepakati hal lain yang mungkin mengubah ketentuan tersebut²⁰ Selain itu berakhirnya perjanjian kerja juga dijelaskan dalam Al-Quran dapat dilihat pada Q.S At-Taubah (9) ayat 4 yang berbunyi :

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْقُصُوا شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتِمُّوا إِلَيْهِمْ عَهْدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: kecuali orang-orang musrikin yang kamu telah mengadakan perjanjian dengan mereka dan mereka tidak mengurangi sesuatupun dari isi perjanjian mu dan tidak pula mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, maka terhadap mereka itu penuhilah janjinya sampai batas waktunya, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.

Maksud dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa jika mengadakan perjanjian kerja tidak mengurangi isi perjanjian kerja satupun. Jika dalam perjanjian kerja sudah berjanji maka penuhilah sampai masa batas waktunya perjanjian.

Selain itu perjanjian kerja berakhir jika dibatalkan oleh pihak yang berakad atau pemutusan perjanjian. Jika salah satu pihak melanggar ketentuan perjanjian atau salah satu pihak mengetahui jika dalam pembuatan perjanjian terdapat unsur kekhilafan atau penipuan. Kekhilafan dan penipuan juga bisa menyangkut objek perjanjian maupun mengenai orangnya, karyawan boleh untuk membatalkan perjanjian apabila pihak yang lain menyimpang dari apa yang diperjanjikan sebagaimana didasarkan kepada Al-Quran diantaranya Q.S. At-Taubah (9) ayat 7 yang berbunyi :

كَيْفَ يَكُونُ لِلْمُشْرِكِينَ عَهْدٌ عِنْدَ اللَّهِ وَعِنْدَ رَسُولِهِ إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ عِنْدَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ فَمَا اسْتَقَامُوا لَكُمْ فَاسْتَقِيمُوا لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: bagaimana bisa diperjanjikan aman dari sisi Allah dan Rasulnya dengan orang-orang musrikin, kecuali orang-orang yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) didekat Masjidilharam. Maka selama mereka berlaku lurus terhadapmu, hendaklah kamu berlaku lurus pula terhadap mereka, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.

Memberikan pesangon kepada karyawan adalah kewajiban perusahaan. Pesangon adalah kompensasi yang diberikan saat karyawan mengakhiri pekerjaannya

atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, pesangon juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan prestasi karyawan selama masa kerja. Umumnya, ketentuan mengenai jumlah pesangon dibedakan menjadi dua kategori: untuk karyawan yang terkena PHK dan yang mengundurkan diri. Aturan mengenai pesangon untuk kedua kategori tersebut diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan peraturan terkait pesangon dalam undang-undang tersebut.

- 1.) Pasal 150 menjelaskan bahwa pemberian pesangon kepada buruh atau karyawan adalah kewajiban ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha yang dimaksud mencakup perusahaan swasta maupun negara, baik yang berbadan hukum atau tidak, serta perseorangan yang memiliki pengurus atau mempekerjakan orang lain dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya.
- 2.) Pasal 156 ayat (1) menjelaskan bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang penghargaan masa kerja serta kompensasi pengganti hak yang seharusnya diterima oleh karyawan.
- 3.) BAB XII menjelaskan bahwa perusahaan berhak untuk tidak memberikan pesangon jika karyawan atau buruh di perusahaan tersebut telah melakukan tindakan buruk terhadap perusahaan.²²

Hak pesangon bagi karyawan yang terkena PHK diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 156 ayat (1). Pasal tersebut menyatakan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Aturan dan syarat mengenai pesangon bagi karyawan yang di-PHK bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan yang tidak lagi menerima upah setelah PHK, sehingga pesangon tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup hingga memperoleh pekerjaan baru.

3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Pada Problematika Riward Dan Punishment

a.) Menurut pengertian perikatan Islam

kasus yang terdapat pada lingkungan Kementerian Hukum dan HAM pada Penilaian kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, terhadap pelaksanaan *reward* dan *punishment* bertentangan dengan akad perikatan Islam karena perusahaan memberikan *riward* belum sesuai yang dijanjikan dalam perjanjian kerja perusahaan akan memberikan *riward* dalam bentuk plakat dan sertifikat namun dalam prakteknya hanya melakukan upacara saja. Selain itu pemberian *punishment* dalam lingkungan Kementerian Hukum dan HAM juga belum sesuai dengan akad perikatan karena perusahaan memberikan *punishment* kepada seluruh karyawan yang melanggar perjanjian kerja.²⁷ Sedangkan dalam perjanjian perusahaan akan memberikan *punishment* pada karyawan yang bersalah saja. Hal ini tidak sesuai dengan akad perikatan Islam karena dalam perikatan islam pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan orang lain. Selain itu dalam perikatan Islam adalah akad yang harus dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ النَّوَءِ عَامٍ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ
غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ هَالِكًا يُحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu dihalkkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah).

Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sangat signifikan di mana *reward* dianggap sebagai motivasi serta penghargaan sebaliknya *punishment* dapat menurunkan motivasi kerja bahkan karyawan akan merasa tidak nyaman karena merasa terancam. Sedangkan bagaimanapun juga sistem *reward* dan *punishment* harus diterapkan dengan bijaksana sehingga *reward* diterima sebagai penghargaan dan *punishment* dapat diterima sebagai upaya untuk perbaikan. *Reward* merupakan suatu upaya oleh perusahaan untuk menghargai atau memberikan sejumlah apresiasi dalam bentuk bonus atau benefit lainnya terhadap karyawan yang telah berprestasi atau berhasil mencapai target yang ditetapkan. Perusahaan merasa bahwa kinerja karyawan tersebut memberikan kontribusi yang lebih dan layak untuk diapresiasi. Sehingga *reward* biasanya diberikan untuk memberikan rasa nyaman dan mempertahankan karyawan yang terbaik di dalam perusahaan.

Punishment adalah bentuk teguran dari perusahaan terhadap kinerja karyawan yang menurun. Tetapi di sisi lain *punishment* juga dapat diberikan atas penilaian seorang yang berperilaku negatif atau melanggar aturan. Dalam sebuah perusahaan pemberian *punishment* berdasarkan penilaian terukur dan menyesuaikan dengan aturan tertentu dalam perusahaan. Seorang karyawan tidak begitu saja menerima *punishment*, perusahaan tentu sudah menilai dengan baik sebelum menerapkan hal tersebut. Baik karena kinerja yang menurun atau perilaku negatif. Sehingga *punishment* dapat diartikan sebagai bentuk teguran kepada karyawan agar memahami kesalahan atau kekurangannya dan memperbaikinya sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan, Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas dan produktivitas mereka dalam sebuah perusahaan. Namun di balik kinerja yang baik dari seorang karyawan tentu diapresiasi dengan kompensasi yang sesuai kinerja atau kontribusinya. Salah satunya adalah *reward*, tetapi sebaliknya *punishment* juga disediakan oleh perusahaan terhadap kinerja yang kurang memuaskan. Faktor-faktor yang memengaruhi *reward* dan *punishment*.

D. KESIMPULAN

Setelah menguraikan dan menganalisis berbagai unsur untuk mengetahui hasil penelitian diatas maka peneliti membuat kesimpulan berupa: Problematika dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan adalah Problematika upah, Problematika Pesangon, Problematika jaminan sosial tenaga kerja, problematika reward dan punishment terhadap kinerja karyawan

Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap problematika perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan adalah masih banyak perusahaan yang belum menerapkan perjanjian berdasarkan syariat Islam. Menurut Perikatan Islam problematika yang masih banyak terjadi salah satu penyebabnya adalah perusahaan tidak melakukan secara konsisten dalam menjanjikan perjanjian kerja sehingga terjadi problematika upah, pesangon, jaminan tenaga sosial dan pemberian *reward* dan *punishment*. Problematika terjadi masih bertentangan dengan akad, rukun, syarat dan hak kewajiban dalam perikatan Islam. Perusahaan tidak adil sehingga menimbulkan problematika dan membuat banyak karyawan dirugikan. Sedangkan berdasarkan Perikatan Islam harus memiliki akad yang jelas. Rukun dan syarat yang halal dan tidak bertentangan dengan syariat Islam. Memberikan hak dan kewajiban kepada karyawan serta memiliki unsur berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan syariat Islam, karena berdasarkan tinjauan hukum ekonomi syariah terdapat dalam Qur'an Surat Al-

Maidah ayat 1 yang sudah dijelaskan bahwa penuhlah akad-akad itu sebagaimana perjanjian yang dilakukan. Akad tidak sah jika salah satu pihak merasa terpaksa atau tertipu yang artinya pekerjaan yang diharamkan menurut hukum agama tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja dan memberikan manfaat dari pekerjaan. Selain itu diperjanjikan harus jelas dan dapat diketahui dengan baik, perjanjian dilakukan dengan keterbukaan mengenai manfaat pekerjaan, pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan, baik dalam bentuk upah sebagai imbalan atas pekerjaan harus jelas termasuk jumlahnya bentuknya, dan waktu pembayarannya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, 107.
- Al-Mubarakfuri, Shafiyurrahman, *Al-Misbaahul Munir Fii Tahdziibi Tafsiiri Ibni Katsiir*, Jakarta: Pustaka Ibnu Katsir, 2017
- Dewi, Gemala, *Hukum Perikatan Islam*, jakarta: kencana, 2005 Jonaedi Efendi Dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016
- Diantha, I. Made Pasek, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Prenada Media, 2016
- Ghufron A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2020
- Hajati, Sri, *Buku Ajar Politik Hukum Pertanahan*, jakarta:Airlangga University Press 2020
- Nurdin, Ismail, dan Sri Hartati, *Metodologi penelitian sosial. Media Sahabat Cendekia*, 2019
- Purwoleksono, Didik Endro, *Hukum Pidana* , Jakarta: Airlangga University Press 2016 Rifqi
- Noval, S.Mohammad, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Refika Aditama, 2017
- Saleh, Muhammad, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kelautan Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Maritim*, Jakarta: Deepublish, 2018
- Salim, *Hukum Kontrak Teori&Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: sinar grafika 2019
- Sulistiani, Siska Lis, *Hukum Perdata Islam: Penetapan Hukum Keluarga Dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Sutan, Remi Sjahdeini, *Perbankan Syariah Produk-Produk Dan Aspek-Aspek Hukumnya*, Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, 2014
- Wajdi, Farid, dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Ekonomi Islam: Edisi Revisi*. Sinar Grafika (Bumi Aksara), 2021
- El Munawawarah “ Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Perjanjian Kerja, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 01, No. 01,(November 2015): 27
- Gabby E. M. Soputan, “Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)” *Jurnal Ilmiah Media Engineering*. Vol 7 No. 11. (2014) :7
- Gita Sekar Ayuni, “Problematika Penundaan Pembayaran Uang Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pt Duta Sumpit Indonesia, *Jurnal Multi Disiplin Ilmu*, Vol.2, No.6,(2024):337-341

- Ika Novi Nurhidayati, “Pengupahan Dalam Perspektif Islam dan Hukum Positif”, Jurnal *Az-Zarqa*”, Vol. 9, No. 2, (2017): 185.
- Junaidi Mustopa Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja SD Program
Keluarga Harahap , Jurnal *Ilmu Manajemen*, Vol 02, No. 01, (2020): 1-2
- Marlina Vicy, “ Tinjauan Yuridis Terhadap Hak- Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt Citra Alam Sentosa Mandiri”, Jurnal *Ilmu Hukum*, Vol.1, No.1, (2024): 29-43
- Putri Pramudita, “Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Pertambangan Batu Bara Kapur Dikabupaten Bangkalan, Jurnal *Inicio Legis*, Vol.5, No. 1,(2024): 11-21
- Sri Kiswati dan Ummi Chasanah, “Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja
Manajemen Pelaksanaan Proyek Kontruksi di Pembangunan Gedung Dalam
Rumah
Sakit”,
Jurnal *Neoteknika* Vol 7 No. 11. (2019): 5
- Suparmi,Vicy Septiawan, “Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan
Pada Pt. Dunia Setia Sandang Asli Lv Ungaran”, Jurnal *Serat Acitya*, Vol 8, No. 01, (2019): 51
- Susana Andi Meliya, “Pelaksanaan Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kementrian Hukum, Jurnal *Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 1, No. 2(2017): 139-157
- Waliam Armansyah, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam”, (Jurnal *Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol.5, No.2, (2017):1- 26.
- Agus Tri Khoirudien, “Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara karyawan Dengan Pt. Yogaatma Anugerah”, Skripsi,: FSH UIN Sultan Syarif Qasim Riau, 2022
- Fathur Rizkiawan, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Tanggung jawab Pengusaha Dalam Kecelakaan Kerja”,Skripsi,: FSH UIN Mataram, 2022
- Geger Teguh Priyo S, “Efektivitas Peranan Serikat Pekerja Dalam Pembuatan Dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama”,Skripsi,: FSH UIN Malang, 202.
- Rani Ayu Pramesti, “Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” ,Skripsi: FSH UIN Jakarta, 2022.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Google ,Tentang Keselamatan Kerja, Diakses Pada, 22 Juni 2024, <https://www.kompas.id>
- Google, Kecelakaan Kerja Kemenaker Perdalam Penyebab Insiden, Diakses Pada 22 Juni 2024, <https://www.kompas.id>
- Google,Hukum Pekerja Kontrak, Diakses Pada 23 Juni 2024
<http://sucofindo.wordpress.com> Google,Jenis Pelanggaran Perusahaan Terhadap Karyawan, Diakses Pada Tanggal 8 mei 2024, <https://www-idntimes-com>