

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Suryamas Cipta Perkasa 1

PT. Suryamas cipta perkasa 1 adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007, yang sebelumnya diawali dengan pembukaan lahan. Saat ini perusahaan memiliki luas area tanah 12.000 ha. Perusahaan yang terletak di jalan paduran Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau ini telah mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit yang jumlahnya dua buah. Oleh karena itu pengolahan kelapa sawit untuk menghasilkan CPO (crude palm oil) dapat dilakukan secara mandiri

PT. Suryamas cipta perkasa 1 dipimpin oleh Miftahul Huda. Jabatan beliau adalah seorang General Manager (GM.perusahaan ini memperkerjakan jenis pekerjaan tetap dan jeni pekerjaan tidak tetap yang secara keseluruhan berjumlah 850 pekerja.

Fasilitas yang diberikan kepada pekerjanya adalah tempat tinggal (rumah dinas, barak) tempat ibadah (masjid dan gereja), kesehatan POLIBUN (Poliklinik Kebun), pendidikan (gedung SD, SMP dan Bis sekolah), semua fasilitas disediakan oleh pihak perusahaan.<sup>1</sup>

##### 2. Letak Geografis PT. Suryamas Cipta Perkasa

Secara geografis PT. Suryamas cipta perkasa 1 terletak di antara garis khatulistiwa pada titik koordinat  $113.35^0$  sampai dengan  $114.10^0$  bujur timur dan  $2,15^0$  sampai dengan  $3,30^0$  lintang selatan. Topografi luas wilayah mencapai  $3.801 \text{ Km}^2$  atau dengan  $380.100 \text{ Ha}$  ( 42,25 % dari luas kabupaten pulang pisau sebesar

---

<sup>1</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Arifin selaku personalia sebagai Subjek Penelitian dilakukan dikantor PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, di jalan paduran Kecamatan sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, pada tanggal 11 November 2016, pukul 10.30 wib.

8.991 Km<sup>2</sup>). ini terdiri dari permukaan air laut 0,30 meter dengan suhu minimum 28<sup>0</sup>C dan suhu maksimum 34<sup>0</sup>C daerah yang beriklim tropis dan lembab, suhu dengan temperature sekitar 21<sup>0</sup>C s/d 23<sup>0</sup>C dan maksimal mencapai 36<sup>0</sup>C.

Wilayah PT. Suryamas cipta perkasa 1 Kecamatan Sebangau kuala Kabupaten pulang pisau terletak antara aliran sungai sebangau panjang 200 Km dan mempunyai batas wilayah, antara lain :

- a) Sebelah utara berbatasan dengan kota palangka Raya.
- b) Sebelah selatan berbatasan dengan Laut Jawa.
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kahayan Kuala. Kecamatan Pandih Batu, Kecamatan Maluku, Kabupaten Kahayan Hilir dan Kecamatan Jabirin Raya.

## 2. Isi surat perjanjian kerja.

Isi surat perjanjian kerja yang pertama dicantumkan ialah masalah gaji, penghasilan sudah sesuai dengan UMSK Kabupaten pulang pisau, tunjangan, masa percobaan ( training). Kemudian fasilitas seperti kesehatan dan setelah selesai masa percobaan dalam 3 bulan nanti akan diangkat dan ditetapkan sebagai kariawan harian tetap, dan akan ada perubahan secara genetif penghasilan karena kalau dia hanya berstatus masa percobaan dia hanya menerima gajihnya saja, dan setelah tiga bulan nanti disitu akan ada penetapan upahnya, tunjangan keluarga, jamsostek, Bpjs tenaga kerja, Bpjs kesehatan, Bpjs pensiun itu sudah masuk semua sesuai dengan aturannya kita ikuti semua, disitu juga nanti ada pelanggaran-pelanggaran yang bisa ditentukan menjadi sanksi pemutusan atau pembatalan surat perjanjian kerjanya jadi sewaktu-waktu masih dalam masa percobaan dia belum berakhir jadi perusahaan bisa memutuskan kapan saja apabila pekerja ada melakukan pelanggaran yang berhubungan ketenagakerjaan dan kita akan putuskan

hubungan ketenagakerjaannya, kemudian masa percobaan surat perjanjian kerja ini ada masanya dan berjenjang artinya setelah (training) habis masa kerjanya dia akan ditetapkan sebagai tenaga kerja tetap. Dan semua tenaga kerja ada melakukan perjanjian kerja, seperti tenaga kerja panen, pekerja level supervisi, level staf, semua ada surat perjanjian kerjanya.<sup>2</sup>

### 3. Jumlah tenaga kerja

Jumlah Untuk pekerja terdiri dari pekerja kantor, pekerja tetap, pekerja harian lepas, dan borongan . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

**TABEL I**  
**DATA PEKERJA DI PT. SURYA MAS CIPTA PERKASA 1**

NO	Jenis pekerjaan	Jumlah pekerja			Ket
		Laki-laki	Perempuan	Total	
1	Stap Kantor	40	28	68	—
2	Buruh harian tetap	100	80	180	—
3	Buruh harian lepas	160	122	282	—
4	Borongon	200	120	320	—
Jumlah				850	

Sumber Data : Hasil wawancara dengan Bapak Arifin selaku personalia sebagai Subjek Penelitian dilakukan dikantor PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, di jalan paduran Kecamatan sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, pada tanggal 11 November 2016, pukul 10.30 wib.

### 4. Visi dan Misi perusahaan Perkebunan Sawit PT. Suryamas cipta perkasa 1

Membuat perusahaan ini membantu masyarakat sekitar dan kita fungsikan disini dan membantu perekonomian khususnya di kabupaten pulang pisau.

---

<sup>2</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Arifin selaku personalia sebagai Subjek Penelitian dilakukan dikantor PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, di jalan paduran Kecamatan sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, pada tanggal 11 November 2016, pukul 10.30 wib.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pihak Perusahaan dengan Pihak Pekerja PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 di Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau.**

Untuk mengetahui hasil penelitian mengenai Perlindungan Hukum Terhadap pekerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja menurut Hukum Islam (Studi di PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 Kecamatan Sebangau Kuala Kabupaten Pulang Pisau). Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pihak perusahaan yang menjadi Objek. Berikut ini hasil wawancara dan Kuesioner dari subjek penelitian tersebut :

Nama : Arifin  
Tanggal Lahir : 04 November 1972  
Umur : 44 Tahun  
Jenis kelamin : laki-laki  
Agama : Islam  
Jabatan : Personalia  
Pendidikan : SMA

Bapak Arifin merupakan pemegang jabatan personalia di Perusahaan Perkebunan Sawit di PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, beliau adalah pemegang semua pekerja yang bekerja di perusahaan perkebunan Sawit di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Maka penulis mengajak berdialog melalui wawancara langsung. Dalam proses wawancara tersebut, pertama-tama penulis menanyakan Kepada Bapak Arifin :

Bagaimana Hubungan Pekerja antara Pihak Perusahaan. Beliau menjawab:

Kalau hubungan di dalam bidang pekerjaan ya kita tetap yang pertama ya intinya kita pihak antara perusahaan dan pekerja jadi hubungannya selama ini pihak pekerja antara pihak perusahaan sudah berjalan dengan baik, artinya bila ada salah satu hal yang mungkin salah satu melanggar prosedur ataupun menyalahi aturan ketenagakerjaan kita bicarakan dengan musyawarah artinya segala seuatunya kita musyawarah dulu kita bicarakan dikebun dipihak perusahaan dan apabila itu bisa diputuskan ya diputuskan, tetapi selama ini kita tidak mengalami miskomunikasi ataupun kesalah pahaman atara pekerja dan kariawan jadi selama ini kita sudah menjalankan ataupun peraturan sesuai dengan ketenagakerjaan.

peneliti menanyakan kembali kepada kepada Bapak Arifin, bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja diperusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa, beliau, menjawab:

Perjanjian kerja itu dilaksanakan pada saat perekrutan kariawan kita merekrut, jadi sebelum diperkerjakan kita memberikan surat perjanjian kerja untuk dibaca oleh calon tenaga kerja, untuk dibaca jadi mereka membaca kita tidak memaksakan artinya didalam surat perjanjian kerja itu yang tercantum apabila memang tidak sesuai ataupun memang tidak cocok dengan calon kariawan kita tidak bisa paksakan intinya di dalam surat perjanjian kerja itu dibuat secara adil tidak memberatkan perusahaan juga tidak memberatkan kariawan jadi, isi perjanjian kerja juga kita mengacu kepada undang-undang ketenagakerjaan.

Peneliti menanyakan kembali kembali kepada bapak Arifin. Jenis apa yang dipakai dalam melakukan perjanjian, beliau menjawab :

Secara tertulis kita tidak pernah membuat perjanjian kerja secara lisan, jadi semua perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan ditandatangani dimaterai 6000.

Peneliti menanyakan kembali kepada bapak Arifin bagaimana bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan, beliau menjawab:

Surat perjanjian kerja ada jangka waktunya , jangka waktunya paling lama 1 tahun, dalam 1 tahun nanti ada evaluasi apakah dilanjutkan surat perjanjian kerja atau tidak yang pasti masa evaluasi selama tiga bulan tetap.

Peneliti menanyakan kembali kepada Bapak Arifin, apakah ada syarat-syarat dan Sahnya dalam melakukan perjanjian, beliau menjawab :

Ada, syarat-syaratnya perjanjian itu yang pasti yang pertama sesuai dengan tingkatan-tingkatan jabatan-jabatan atau melengkapi identitas seperti foto copy Ktp, Kk, Pas Photo, surat keterangan kesehatan, Skck, itu menjadi syarat mutlak kemudian batasan usia ada sesuai dengan jabatannya ada batasan usianya,

Peneliti menanyakan kembali kepada Bapak Arifin, apakah jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut sudah sesuai dengan Undang-undang, beliau menjawab :

Sudah.

Peneliti menanyakan kembali kepada Bapak Arifin, apakah pemenuhan Hak-hak pekerja setelah adanya perjanjian sudah terpenuhi, beliau menjawab :

Iya kita penuhi semuanya, setelah jadi surat perjanjian kerja dengan ketentuan menjalankan orientasi selama tiga bulan setelah tiga bulan kita terpenuhi hak-haknya sesuai dengan level jabatannya.

Peneliti kembali apakah dengan perjanjian kerja hak dan kewajiban para pihak, beliau menjawab :

1. Hak dan kewajiban perusahaan  
Kalau hak dari perusahaan menuntut pekerja harus bekerja sesuai dengan aturan dan hasil kerjanya artinya pekerja diberi target. Dan kewajiban perusahaan wajib memberikan gajinya apabila karyawan sudah bekerja, kewajiban perusahaan memberikan kewajiban gajinya, naural segala macam tunjangan keluarga semua itu ditanggung pihak perusahaan.
2. Hak dan kewajiban pekerja  
Yang pertama berkewajiban harus mengikuti aturan tata tertib disiplin kerja diperusahaan kemudian dalam pekerjaan itu karyawan juga tidak boleh semaunya sendiri artinya secara kehadiran karyawan juga kita pantau karena perusahaan juga punya hak untuk menagih dan bekerja dengan baik, dan harus membuahkan hasil. Dan hak kariawan menuntut hasil kerja mereka, artinya mereka sudah bekerja dalam satu hari hak mereka yang harus kita bayar dari gajinya, tunjangan-tunjangan, preminya.

Peneliti menanyakan kembali kepada bapak Arifin, apakah ada konsekuensinya apabila salah satu pihak mengakhiri perjanjian tersebut, dan konsekuensinya seperti apa, beliau menjawab :

Konsekuensinya ya kalau dia berhenti sebelum satu bulan kariawan harus memberikan surat pemunduran diri, dan konsekuensinya sebelum habis masa perjanjian kerjanya kita tidak memberikan haknya apapun, kecuali gajihnya Cuma kita ngasih gajihnya saja kalau hak-hak yang lain kita gak bayarkan .<sup>3</sup>

## **2. Hubungan Kerja antara Pihak Perusahaan dengan Pihak Pekerja PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 di Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau.**

Untuk mengetahui hasil penelitian selanjutnya mengenai Bagaimanakah hubungan kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan akan diuraikan dalam penyajian data dari beberapa pekerja yang bekerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 yang menjadi subjek penelitian. Berikut ini hasil wawancara kuesioner dari subjek penelitian tersebut:

### **Subjek-I**

Nama : CS (pekerja harian tetap)  
 Jenis kelamin : laki-laki  
 Umur : 60 Tahun  
 Pendidikan terakhir : SMA

Bapak yang bernama imisial CS merupakan pekerja harian tetap . Maka penulis mengajak bapak CS untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak CS.

Bagaimanakah hubungan bapak antara pihak perusaan. Beliau menjawab :

Ya rien kulo Langsung teng perusahaan nglamar kerjo tinggal pilih kerjane niku teng kantoran Mriko nopo teng lokasi, kalau lokasi itu kan harus asisten nopo mandor, tergantung anune mawon milih nopo kerjane.

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Arifin selaku personalia sebagai Subjek Penelitian dilakukan dikantor PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, di jalan paduran Kecamatan sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau, pada tanggal 11 November 2016, pukul 10.30 wib.

Terjemahan dalam bahasa Indonesia

Ya saya dulu langsung datang ke perusahaan langsung melamar kerja ke perusahaan, disana tinggal milih kerjanya disana mau di lokasi itu seperti asisten dan mandor, tergantung kita mau milih kerjanya apa.

Peneliti menanyakan kembali apa status bapak sebagai pekerja di perusahaan PT. Suryamas Cipta perkasa. Beliau menjawab :

Status saya sudah pekerja harian tetap, dan kalau sudah menjadi pekerja harian tetap itu berarti sudah terikat.

Peneliti menanyakan kembali apakah bapak melakukan perjanjian kerja.

Beliau menjawab :

Iya saya dulu ada melakukan perjanjian kerja, karena kan status saya sudah pekerja harian tetap jadi sudah terikat dengan pihak perusahaan dan dulu saya melakukan perjanjian tertulis.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak selaku pekerja Buruh Harian tetap sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak yang belum terpenuhi. Beliau menjawab:

iya hak-hak saya terpenuhi dari upah jamsostek, Cuti ada semua.<sup>4</sup>

## **Subjek-II**

Nama : JM (pekerja harian lepas)

Jenis kelamin : perempuan

Umur : 55 Tahun

Pendidikan terakhir : SD

Ibu yang bernama imisial JM merupakan pekerja harian lepas. Maka penulis mengajak Ibu JM untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara tersebut, pertama-tama peneliti menanyakan kepada Ibu JM.

Bagaimanakah hubungan ibu antara pihak perusahaan di PT.

Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab :

---

<sup>4</sup>Hasil wawancara dengan bapak CS Subjek penelitian dilakukan di lokasi perkebunan sawit, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 Wib.

Saya dulu datang sendiri karna saya sakit dulu saya diantar anak saya bekerja di PT. Suryamas cipta perkasa 1, dan saya diantar oleh bapak asisten perusahaan untuk bekerja di PT. suryamas cipta perkasa.

peneliti menanyakan kembali apa status ibu selaku pekerja perusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab.

Saya berstatus sebagai pekerja harian lepas dan jenis pekerjaan saya yaitu sebagai brondol (mengumpulkan sawit yang rontok).

Peneliti menanyakan kembali Apakah ibu melakukan perjanjian Kerja.

Beliau menjawab:

Gak ada melakukan perjanjian kerja, oleh saya pekerja harian lepas jadi saya gak ada melakukan perjanjian kerja, dan kalau mengambil gaji gak boleh perantara orang lain harus orang yang bersangkutan.

peneliti menanyakan kembali Apakah hak-hak Ibu selaku pekerja harian lepas sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak ibu masih belum ada dipenuhi .

Beliau menjawab:

Belum, hak saya cuma mendapatkan upah dan Tunjangan hari raya, dan Tunjangan hari raya untuk pekerja harian lepas itu cuma bingkisan saja untuk yang pekerja harian lepas, tetapi kalau yang pekerja harian tetap di mendapatkan tunjangan hari raya berbentuk uang.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Bapak jm selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

### Subjek-III

Nama : NR (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 45 Tahun

Pendidikan terakhir : SD

Bapak yang bernama imisial NR merupakan pekerja harian tetap dan jenis pekerjaannya dia pekerja Borongan, beliau sudah bekerja selama 4 tahun. Maka penulis mengajak Bapak NR untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak NR.

Bagaimanakah hubungan bapak antara pihak perusahaan di PT.

Suryamas Cipta Perkasa.. Beliau menjawab:

Hubungan saya baik-baik saja, dulu saya kerja ikut saudara saya, dan saudara saya mengantar saya ke asisten kemudian saya diantar keperusahaan untuk melamar kerja.

Peneliti menanyakan kembali apa status bapak diperusahaan PT.

Suryamas cipta p erkasa. Beliau menjawab:

Status saya pekerja harian tetap, jenis pekerjaan saya sebagai borongan pemanen.

Peneliti menanyakan kembali apakah bapak sebelum bekerja ada melakukan perjanjian kerja . Beliau menjawab:

Ya, saya melakukan perjanjian kerja tertulis, dan syaratnya kalau masih lajang cuma Ktp saja dan kalau yang sudah menikah syaratnya Kartu keluarga.

Peneliti menanyakan kembali Apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi, dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Beliau menjawab, iya terpenuhi semua dari upah, jamsostek, bonus, cuti, dan tunjangan hari raya.<sup>6</sup>

#### **Subjek-IV**

Nama : AS (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 55 Tahun

Pendidikan terakhir : STM

Bapak yang bernama Imisial AS merupakan pekerja harian tetap dan jenis pekerjaannya dia pekerja Borongan. Maka peneliti mengajak bapak AS untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak AS.

Bagaimanakah hubungan bapak antara perusahaan di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Baik baik saja, Saya kerja dulunya ikut paman saya, zaman dulu kan paman yang ngajarain bagaimana dodos, dalam 1 minggu kita kerja sendiri, terus ada peningkatan langsung saya diangkat menjadi pekerja harian tetap oleh pihak perusahaan.

peneliti menanyakan kembali apa Status bapak diperusahaan PT.

Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Status saya pekerja harian tetap.

peneliti menanyakan kembali Apakah bapak sebelum bekerja melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

gak ada, saya dulu bekerja melalui perantara Paman, dan paman nanti melaporkan ke perusahaan.

peneliti menanyakan kembali Apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Bapak NR selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Iya sudah terpenuhi dari upah, jamsostek, beras, bingkisan, cuti, semuanya terpenuhi oleh pihak perusahaan.<sup>7</sup>

### **Subjek-V**

Nama : BR (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 40 Tahun

Pendidikan terakhir : SMP

Bapak yang bernama imisial BR ini berasal dari Riau dulunya berstatus pekerja harian lepas, Setelah melaksanakan Training selama 3 bulan beliau diangkat menjadi pekerja harian tetap, beliau sudah bekerja diperusahaan PT. Surya cipta perkasa sudah 6 tahun. Maka peneliti mengajak bapak BR untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak BR.

Bagaimanakah hubungan bapak antara perusahaan di PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

Baik-baik saja, Saya dulu awalnya kan gak ada kerja dan saya melamar kerja di PT. Suryamas cipta perkasa dan saya dulunya pekerja harian lepas lalu saya diangkat pekerja harian tetap.

peneliti menanyakan kembali apa status bapak di perusahaan PT.

Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Status saya pekerja harian tetap.

peneliti menanyakan kembali apakah bapak melakukan perjanjian

Kerja. Beliau menjawab:

Gak ada saya, cuma itu yang kami minta dulukan ada humas kan pokoknya apa-apa pengaduan-pengaduan kan kesitu tetapi pemanen pemanen enggan begitu, terus jauh juga, jadi maunya itu, untuk

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Bapak AS selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

kesananya ya remang-remanglah, maunya dikantor mandor ditempelkan gitu itu jadi tau hak-hak ketenagakerjaan.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak selaku pekerja harian tetap sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Beliau menjawab, iya 75 % lah terpenuhi semua, tetapi ada yang belum terpenuhi seperti air bersih, sebenarnya ada sih air, tetapi gak muat itu disalurkan dan gak cukup.<sup>8</sup>

### **Subjek-VI**

Nama : N (pekerja harian tetap)

Umur : 60 Tahun

Pendidikan terakhir : SMP

Bapak yang bernama Imisial N adalah asli orang Kalimantan yang sudah berstatus pekerja harian tetap sudah 7 tahun bapak sudah bekerja di PT. Suryamas cipta perkasa. Maka peneliti mengajak bapak N untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak N.

Bagaimanakah hubungan bapak antara pihak perusahaan di PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

Saya dulu kerja di PT. Suryamas cipta perkasa ikut teman dan saya langsung diangkat menjadi pekerja harian tetap, pada tahun 2010.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Status saya sebagai pekerja harian tetap.

---

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Bapak BR selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib. .

Peneliti menanyakan kembali Apakah bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Gak, saya dulu tidak melakukan perjanjian, kalau yang melakukan perjanjian itu biasanya orang-orang yang dari Jawa datang kesini mereka diberi perlengkapan kalau kami pekerja lokal atau asli Kalimantan gak ada dikasih perlengkapan.

peneliti menanyakan kembali Apakah hak-hak bapak selaku pekerja harian lepas sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Hak saya cuma mendapatkan beras, jamsostek, Bonus, Tunjangan hari hara, cuma sebagian hak saya gak dikasih krtnu Bpjs sudah sekian tahun belum dikasih, tetapi kartu Bpjs saya sudah lama gak dikasih oleh pihak perusahaan.<sup>9</sup>

### **Subjek-VII**

Nama : CS (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki laki

Umur : 60 Tahun

Pendidikan terakhir : SD

Bapak yang bernama Imisial CS ini pekerja asli orang Kalimantan yang diangkat menjadi pekerja harian tetap setelah menjalani training selama 7 bulan. Maka peneliti mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak CS.

Bagaimanakah hubungan bapak antara pihak perusahaan di PT.

Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Baik-baik saja, dulu saya sebelum kerja ikut teman, dan saya waktu itu saya ada menjalani training 7 bulan dan setelah training saya di angkat menjadi pekerja harian tetap.

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Bapak N selaku Subjek Penelitian dilakukan di kebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Peneliti menanyakan kembali apa status bapak diperusahaan di PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

Saya sebagai pekerja harian tetap.

peneliti menanyakan kembali apakah bapak ada melakukan perjanjian kerja. Beliau menjawab:

Gak ada saya waktu itu tidak melakukan perjanjian kerja. Dan waktu itu saya langsung bekerja.

peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Cuma mendapatkan upah, beras, bonus, tunjangan hari raya dan jamsostek, tetapi jamsostek sekarang beda dari yang dulu, dulunya cuma 40 ribu, sekarang hampir 70 ribu naiknya entah apa saya gak tau. tetapi hak saya masih belum ada terpenuhi saya pernah minta peralatan masak, tetapi saya gak dikasih oleh saya pekerja harian tetap lokal itu kata bapak asistan.<sup>10</sup>

### **Subjek-VIII**

Nama : RM (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 78 Tahun

Pendidikan terakhir : SD

Bapak yang bernama Imisial RM ini pekerja asli orang Kalimantan yang berstatus pekerja harian tetap. Maka peneliti mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak RM.

Bagaimanakah hubungan bapak antara perusahaan di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Bapak N selaku Subjek Penelitian dilakukan di kebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 13 November 2016, pukul 08.00 wib

Hubungan saya baik-baik saja, saya dulu sendiri melamar kerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa, dan saya dulu kariawan harian lepas terus saya diangkat menjadi buruh harian tetap setelah saya menjalani training.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak sebagai pekerja di Perusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa, beliau menjawab:

Status saya sebagai Buruh Harian tetap.

Peneliti menanyakan kembali apakah ibu melakukan perjanjian kerja.

Beliau menjawab:

Saya gak melaksanakan perjanjian cuma saya dapat SK bahwa saya sudah kariawan harian tetap.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Hak saya sudah terpenuhi, upah, bonus THR, dan Jamsostek, tetapi Jamsosteknya kurang, saya pernah sakit masih parah tetapi besoknya suruh bekerja lagi.<sup>11</sup>

### **Subjek-IX**

Nama : AD (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 38 Tahun

Pendidikan terakhir : SD

Bapak yang bernama Imisial CS ini pekerja harian tetap. Maka peneliti mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak AS.

Bagaimanakah Hubungan bapak antara pihak perusahaan di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Baik-baik saja, Saya dulu masuk kerja ikut kakak.

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RM selaku Subjek Penelitian dilakukan di kebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Peneliti menanyakan kembali apa status bapak selaku pekerja di perusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa.

Status saya sebagai buruh harian lepas.

Peneliti menanyakan kembali apakah bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Gak ada saya dulu gak ada melakukan perjanjian kerja.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Hak saya dapat semua cuma saya belum dapat jamsostek, saya gak ada dikasih jamsostek, saya juga sudah menanyakan mandor katanya belum dibikin. Yang lain juga belum dapat juga teman-teman saya yang sudah 5 tahunan belum dapat jamsostek.padahal gaji saya dipotong tetapi saya tidak dapat jamsostek saya juga bingung.<sup>12</sup>

### **Subjek –X**

Nama : RX (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 60 Tahun

Pendidikan terakhir : SMP

Bapak yang bernama Imisial RX ini pekerja asli orang Kalimantan yang diangkat langsung jadi pekerja harian tetap setelah menjalani training selama 7 bulan. Maka peneliti mengajak bapak RX untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak RX.

Bagaimanakah hubungan bapak di PT. Suryamas cipta perkasa. awal masuk kerja di PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Bapak AD selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1,pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Hubungan Saya baik-baik saja.

Peneliti menanyakan kembali apakah bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Saya gak ada melakukan perjanjian.

Penliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Hak-hak saya semua terpenuhi dari upah cuti, tunjangan hari raya, bonus, tetapi jamsostek saya kurang mendapatkan saya pernah sakit belum sembuh tetapi besoknya suruh kerja.<sup>13</sup>

### **Subjek-XI**

Nama : MR (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : laki-laki

Umur : 60 Tahun

Pendidikan terakhir : SMA

Bapak MR adalah pekerja yang berasal dari Kupang dan bapak MR sudah berstatus pekerja harian tetap selama 3 tahun. Maka peneliti mengajak MR untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertamanya peneliti menanyakan kepada bapak MR.

Bagaimanakah hubungan bapak diperusahaan PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

Baik baik saja, saya dulukan dari kupang saya sdah 3 tahun lebih kerja disini.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak selaku pekerja di PT.Suryamas cipta perkasa.

Status saya sudah pekerja harian tetap.

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RX selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Peneliti menanyakan kembali apakah bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Ya saya memakai surat perjanjian, isi surat perjanjiannya kalau sampai saya pulangkan kalau gak bisa jalan, kalau meninggal disini dikasih tunjangan sebanyak 100 juta, surat masih diurus perusahaan, tetapi akadnya masih secara lisan.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak/ibu selaku pekerja sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi.

Beliau menjawab:

Iya hak-hak semua sudah terpenuhi dari upah, Thr, Bonus, Cuti, dan jamsostek, tetapi kita harus lapor dulu ke tribun, bawasanya kita sakit, tetapi kalau kita tidak lapor maka HK tidak jalan.<sup>14</sup>

## **Subjek XII**

Nama : RN (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : Perempuan

Umur : 38 Tahun

Pendidikan akhir : SMP

Ibu RN adalah pekerja harian lepas sudah 5 tahun, ibu RN adalah pekerja harian lepas sebagai kepala rombongan, Maka peneliti mengajak ibu RN untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada ibu RN.

Bagaimanakah hubungan ibu diperusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Baik-baik saya, tidak ada masalah.

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Bapak MR selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Peneliti menanyakan kembali, apa status ibu selaku pekerja di PT.Suryamas Cipta Perkasa.

Status Saya sebagai buruh harian tetap dan saya sebagai mandor 1,

Peneliti menanyakan kembali apakah ibu melakukan perjanjian kerja.

Beliau menjawab:

Ada, perjanjiannya secara tertulis, tetapi saya lupa dulu bunyinya bagaimana.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak ibu selaku pekerja sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak ibu masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab:

Hak-hak saya cuma mendapatkan upah, Bpjs, dana pensiun, cuti, dan Tunjangan hari raya semua terpenuhi, semuanya tidak ada masalah.<sup>15</sup>

### **Subjek XIII**

Nama : RR (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 38 Tahun

Pendidikan akhir : SMA

Bapak RR adalah pekerja harian tetap dan beliau sebagai menjabat Mandor 1 dan sudah bekerja selama 5 tahun setengah. Maka peneliti mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak RR.

Bagaimanakah hubungan bapak/ibu diperusahaan PT. Suryamas cipta perkasa. Beliau menjawab:

Hubungan saya antara pihak perusahaan sebagai mandor panen.

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RN selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1,pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak selaku pekerja di PT. Suryamas cipta perkasa.

Status saya buruh harian tetap.

Peneliti menanyakan kembali apakah Bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Saya cuma ada surat tugas bukan surat perjanjian, surat tugas dari perusahaan bahwa saya sebagai Mandor panen surat tugas tersebut berbentuk tulisan.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak selaku pekerja harian tetap sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab :

Hak saya tentunya ada jamsostek, itu ada potongan premi perbulan, cuti 12 hari dalam 1 tahun, teru hak untuk mendapatkan pengobatan secara gratis dari polibun atau kalau misalkan dibutuhkan rujukan sakit dengan biaya perusahaan dan upah saya lancer saja sesuai dengan tanggalnya gaji selalu tepat semua tidak ada masalah lancer-lancar saja.<sup>16</sup>

#### **Subjek XIV**

Nama : AJ (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 38 Tahun

Pendidikan akhir : SMA

Bapak AJ adalah pekerja harian tetap dan beliau sebagai menjabat Mandor 1 dan sudah bekerja selama 5 tahun setengah. Maka peneliti mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama peneliti menanyakan kepada Bapak AJ.

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RR selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Bagaimanakah hubungan bapak diperusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Hubungan saya antara pihak perusahaan sebagai mandor panen.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak selaku pekerja di PT. suryamas cipta perkasa.

Status saya pekerja harian tetap.

Peneliti menanyakan kembali apakah Bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Saya cuma ada surat tugas bukan surat perjanjian, surat tugas dari perusahaan bahwa saya sebagai mandor panen surat tugas tersebut berbentuk tulisan.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak/ibu selaku pekerja sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi.

Beliau menjawab

Hak saya tentunya ada jamsostek, itu ada potongan premi perbulan, cuti 12 hari dalam 1 tahun, teru hak untuk mendapatkan pengobatan secara gratis dari polibun atau kalau misalkan dibutuhkan rujukan sakit dengan biaya perusahaan dan upah saya lancer saja sesuai dengan tanggalnya gaji selalu tepat semua tidak ada masalah lancer-lancar saja.<sup>17</sup>

### **Subjek XV**

Nama : RX (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 38 Tahun

Pendidikan akhir : S1

Bapak RX adalah pekerja harian tetap dan beliau sebagai menjabat Mandor 1 dan sudah bekerja selama 5 tahun setengah. Maka peneliti

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Bapak AJ selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

mengajak bapak untuk berdialog melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama penulis menanyakan kepada Bapak RX.

Bagaimanakah hubungan bapak diperusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Hubungan saya baik-baik saja tidak ada masalah.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak/ibu selaku pekerja di PT. Suryamas cipta perkasa.

Status saya buruh harian tetap sebagai asisten/staf.

Peneliti menanyakan kembali apakah Bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Ada, surat perjanjian perjanjian saya secara tertulis.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak/ibu selaku pekerja sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak/ibu masih belum ada dipenuhi. Beliau menjawab

Hak saya dengan pihak perusahaan ada kesepakatan kerja dari gaji, dikasih bonus, tunjangan hari raya, fasilitas-fasilitas yang ada dikebun itu yang dikasih hak saya dari pihak perusahaan, dan saya memiliki kewajiban mengikuti aturan kerja, untuk hak saya, saya rasa sudah terpenuhi.<sup>18</sup>

### **Subjek XVI**

Nama : MM (pekerja harian tetap)

Jenis kelamin : Laki-laki

Umur : 38 Tahun

Pendidikan akhir : S 1

Bapak MM adalah pekerja harian tetap dan beliau menjabat sebagai Mandor panen. Maka penulis mengajak bapak MM untuk berdialog

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Bapak RX selaku Subjek Penelitian dilakukan dikebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

melalui wawancara langsung. Dalam wawancara pertama-tama penulis menanyakan kepada Bapak MM.

Bagaimanakah hubungan bapak diperusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa. Beliau menjawab:

Hubungan saya ya sebagai pekerja tetap, dan saya sebagai pekerja tetap ya harus mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pertama disini saya selaku pekerja tetap dan saya juga sebagai Asistan 1, yang kedua juga saya harus memenuhi hak-hak pekerja yang saya harus penuhi, yang ketiga saya harus menyelamatkan terutama asset perusahaan.

Peneliti menanyakan kembali, apa status bapak selaku pekerja di PT.Suryamas Cipta Perkasa.

Saya pekerja harian tetap, dan saya menjabat sebagai Staf setelah menjalani training karena kan selaku pekerja ya istilahnya selama masuk harus ada melalui training selama 3 bulan.

Peneliti menanyakan kembali apakah Bapak melakukan perjanjian Kerja. Beliau menjawab:

Kalau saya tidak melakukan perjanjian kerja dulunya, ya dulunya juga saya sama dengan yang lainnya sebagai pekerja biasa atau dikatakan pekerja harian lepas, jadi ya mungkin saya ada prestasi langsung promosi ya, mandor, mandor 1 sampai asistan, ya kalau misalkan saya ditanya mengenai perjanjian kerja tidak ada, karena prestasi tadi pihak perusahaan (Manajemen) mempercayai saya dan saya langsung diangkat.

Peneliti menanyakan kembali apakah hak-hak bapak selaku pekerja sudah terpenuhi dan apakah ada hak-hak bapak masih belum ada dipenuhi.

Beliau menjawab:

Hak saya ada tahap-tahapnya, misalkan cuti 14 hari untuk staf, transport atau Tp sesuai dengan tanggungan contohnya seperti mempunyai anak 2 itu nominalnya sudah beda, anak 1 juga beda, dan lajang juga beda jadi itungan secara transport di standarkan ya walaupun seandainya kalau pulang ke daerah palangka raya, ya anggapannya pulang ke jawa. Hak saya yang kedua hak saya fasilitas dari rumah itu pasti ada, perabotan rumah tangga, sepatu, baju seragam, uang makan/tunjangan itu dibayar tiap bulan dan kalau cuti itu 1 tahun, jadi untuk tunjangan itu diambil dari hari kerjanya, dan hak-hak saya semua sudah terpenuhi semua dan tidak ada masalah.<sup>19</sup>

## **B. ANALISIS**

Pada bagian ini, peneliti berusaha menganalisis hasil penelitian tentang perlindungan Hukum terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja ( studi di PT. Suryamas Cipta Perkasa Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau).

### **1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pihak Perusahaan dengan Pihak Pekerja PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 di Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau.**

Perjanjian kerja merupakan ikatan persetujuan antara pemberi kerja dengan pekerja itu sendiri. Ikatan ini akan berakibat pada timbulnya hubungan hukum berupa hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh keduanya. Setidak-tidaknya perjanjian kerja memuat jenis pekerjaan yang diperintahkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan adanya upah.

Perjanjian kerja mutlak keberadaannya ketika para pihak bermaksud untuk melakukan hubungan kerja dengan pihak lain perjanjian kerja bisa dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja merupakan bukti otentik yang dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya di hadapan hukum bila dikemudian hari terjadi persengketaan antara perusahaan dengan pekerjanya. Pihak-pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan upaya-upayah hukum dalam penyelesaian sengketa tersebut.

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Bapak MM selaku Subjek Penelitian dilakukan di kebun PT. Suryamas Cipta Perkasa 1, pada tanggal 20 Oktober 2016, pukul 08.00 wib.

Pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan perkebunan sawit PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 dengan pekerjanya secara umum bisa dikatakan dalam keadaan berlangsung dengan baik (on the track). Indikasinya adalah :

a. Pekerjaan ( Work)

Jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya memang sesuai dengan keahlian dan tingkatannya yang tertuang dalam isi perjanjian tersebut. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerja harian lepas, pekerja harian tetap.

b. Waktu bekerja

Waktu bekerja tidak ditetapkan dan pekerja dalam 1 hari kerja harus sesuai target dalam 1 hari harus mendapatkan 200 janjang sawit hasil panen, dan waktu tidak ditentukan.

c. Upah

Terkait upah di PT. Suryamas Cipta perkasa 1 upah sudah sesuai tanggalnya atau tidak menunda-nunda terkait penguapahan. Kewajiban membayar upah pemabayarnya ketika pada waktu berakhirnya pekerjaan yang sudah ditentukan misalkan 1 bulan menerima gaji, hari itulah pekerja mendapatkan upah. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad udah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhan, menurut Abu hanafiah wajib diserahkan upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya.

Menurut Imam safi'I dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika Mu'jir menyerahkan zat benda yang disewa kepada musta'jir ,

ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa ( musta'jir ) sudah menerima kegunaan.<sup>20</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).<sup>21</sup>

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Dalam Kandungan Hdits tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterima nanti dan membayarlah upah mereka sebelum keringatnya kering, sehingga kedua belah pihak sama-sama percaya dan tidak dirugikn.

Penguapahan termaksud sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003, bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, reaksi, dan jaminan orang tua.<sup>22</sup>

<sup>20</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, h, 121.

<sup>21</sup>Kahar masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992,h. 515.

<sup>22</sup>Abdul khakim, S.H. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003, PT Citra Aditya Bakti, bandung, 2007 hlm 125

d. Fasilitas-fasilitas

Fasilitas sudah terjamin yang diberikan kepada pekerjanya seperti tempat tinggal (rumah dinas, barak) tempat ibadah (masjid dan gereja), kesehatan POLIBUN (Poliklinik Kebun), pendidikan (gedung SD, SMP dan Bis sekolah), semua fasilitas disediakan oleh pihak perusahaan.

Peneliti berusaha mencermati kembali hasil wawancara dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh bapak Arifin selaku Personalia di perusahaan perkebunan sawit di PT. Suryamas Cipta Perkasa dan pekerja. Beliau mengatakan bahwa pihak perusahaan telah menjalankan perjanjian sesuai Undang-undang ketenagakerjaan. Akan tetapi pada kenyataannya pekerja di masih banyak yang mengeluh karena perusahaan masih belum memenuhi hak dan kewajiban pekerja semua tidak sesuai dengan perjanjian.

Subjek penelitian yang bernama Bapak Arifin selaku (personalia di Perkebunan Sawit di PT. Suryamas Cipta Perkasa 1) secara umum memberikan jawaban perusahaan di PT. Suryamas Cipta Perkasa sudah menjalankan aturan sesuai undang-undang ketenagakerjaan dan aturan pemerintah, misalkan yang sudah sesuai aturan pemerintah dan ketenagakerjaan perusahaan yaitu perjanjian sesuai peraturan perundang-undang, dan upah sudah sesuai dengan penetapan regional pemerintah tempat tinggal, cuti, THR, dan Jamsostek, Bapak arifin mengatakan sudah berjalan sesuai dengan undang-undang tetapi pekerja masih merasa hak nya belum terpenuhi Jamsostek nya, pekerja masih mengeluh padahal mereka ada yang sudah pegawai harian tetap dan bertahun-tahun menjadi kariawan tetap hak nya masih belum dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja 21 hari lebih atau selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka

perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Tetapi pada kenyataan pekerja-pekerja tidak mengetahui bahkan tidak tahu apa itu perjanjian kerja, padahal sangat penting mengetahui perjanjian kerja dan tujuan perjanjian kerja itu apa, pekerja hanya mengetahui ketika menjadi perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT) sudah berstatus pekerja harian tetap.<sup>23</sup>

Masa percobaan training 3 bulan berturut-turut, Perjanjian kerja Harian tidak tetap diatur di dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan. Dan kemudian diatur didalam pasal 60 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003. Secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan, tetapi perusahaan PT. Suryamas cipta perkasa, tidak menjalankan peraturan pemerintah tentang masa percobaan 3 bulan, menurut hasil penelitian penulis pekerja ada yang menjalankan masa percobaan 1 minggu, 1 bulan 3 bulan bahkan ada yang 7 bulan baru pekerja diangkat menjadi pekerja harian tetap.

Permasalahan yang terjadi di PT. Suryamas cipta perkasa dari penlit lakukan permasalahannya hanya kurangnya mendapatkan jaminan sosial, hak-hak pekerja seperti upah pun mereka dihitung dari hasil panen kerjanya misalkan dodos, brondol dan pemanen gaji mereka hanya di hasil kerjanya tersebut dan harus ada target dalam 1 hari misalkan mendapatkan 10 Ton, dan dihitung perkilonya hanya Rp. 65, selanjutnya hak untuk cuti, pekerja harian tetap mereka hanya mendapatkan cuti 12 hari dalam 1 tahun, Tunjangan hari raya untuk pekerja harian lepas hanya mendapatkan Tunjangan hari raya berupa bingkisan saja, dan untuk pekerja harian tetap tunjangan hari raya mereka mendapatkan berupa uang, sebesar gajihnya perbulan, air bersih yang

---

<sup>23</sup>F.X. Djumialddji, *perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta, Sinar Grafika, Cet. Keempat, 2010, h.14.

peneliti lihat waktu kelokasi menurut peniliti kurang memadai untuk para pekerja disana, pihak perusahaan sudah menyiapkan air bersih untuk dibagikan ke pekerja tetapi tidak cukup, jam kerja mereka tidak ditentukan untuk jam bekerja, tetapi jam kerja mereka ekstra.

Ketika peneliti berbicara dengan pihak perusahaan terkait perjanjian kerja, memang setiap pekerja sebelum masuk kerja mereka pekerja harian tetap melakukan perjanjian kerja, pekerja diberi kesempatan untuk membaca perjanjian tersebut, dan apabila kedua belah pihak sama-sama sepakat pekerja menanda tangani surat tersebut di atas materai 6000, tetapi permasalahannya pekerja-pekerja harian tetap tidak membawa surat perjanjian tersebut, tetapi di pegang oleh pihak perusahaan. Ketika peneliti meminta bentuk fisik dari surat perjanjian tersebut, perusahaan mengatakan kepada saya, surat perjanjian tersebut bersifat rahasia dan tidak boleh ada yang tau dari isi perjanjian tersebut. Tetapi peneliti tetap berusaha meminta bentuk fisik surat perjanjian kerja tersebut akhirnya perusahaan member bentuk dari isin surat perjanjian tersebut hanya lewat wawancara dan dijelaskan poin-poinnya saja.

## **2. Hubungan Kerja antara Pihak Perusahaan dengan Pihak Pekerja PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 di Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau.**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 16 (Enam belas Pekerja) yang bekerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa memberikan beberapa tanggapan ketika ditanya hubungan mereka antara pihak perusahaan mereka menjawab baik-baik saja tidak ada masalah, ada 1 hak mereka yang merasa belum terpenuhi yaitu di Jaminan Sosial, dan ketika peneliti Tanya dari 16 pekerja mengenai perjanjian

kerja, mereka mengatakan dari 16 pekerja hanya beberapa orang saja yang melakukan perjanjian kerja.

Seperti yang penulis ungkapkan pada Bab II tentang maqasid syariah (tujuan Hukum Islam) yaitu diantaranya melindungi jiwa, melindungi akal dan melindungi harta.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 16 (enam belas Pekerja) yang bekerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 memberikan tanggapan bahwa mereka ada merasa Hak-haknya masih ada belum terpenuhi, hak-hak mereka yang belum terpenuhi yaitu tempat hidup, air bersih dan jaminan sosial.

Seperti yang peneliti ungkapkan pada Bab II tentang maqasid syariah (tujuan Hukum Islam) yaitu diantaranya melindungi jiwa, melindungi akal dan melindungi harta.

Subjek penelitian yang bernama CS merupakan pekerja Harian Tetap dan bapak mukshin dulunya langsung keperusahaan dan disana bapak melamar kerja jenis pekerjaan apa sesuai bidangnya masing-masing, dan ketika mau bekerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa nanti akan melaksanakan perjanjian kerja disitulah nanti akan timbulnya Hak-hak pekerja. Tujuan dari perjanjian itu adalah agar terpenuhinya hak-hak pekerja.

Subjek penelitian yang bernama JM, ibu JM ini merupakan pekerja harian Lepas, ibu JM kesehariannya bekerja sebagai Buruh brondolan di PT. Suryamas cipta perkasa 1 Ibu JM dulunya tidak melakukan perjanjian kerja, dan Ibu Rani haknya Cuma mendapatkan upah dan Tunjangan hari raya berupa bingkisan saja.

Subjek penelian yang bernama Bapak NR merupakan pekerja Harian Tetap keseharian bapak JM adalah sebagai pekerja Borongan, beliau ini sudah bekerja selama 4 tahun. Bapak bekerja di PT. Suryamas cipta perkasa lewat perantara

kakak iparnya, dan beliau melakukan perjanjian kerja secara tertulis, hak-hak bapak sebagai pekerja harian tetap hak-haknya sudah terpenuhi semuanya.

Subjek penelitian yang bernama Bapak AS ini berasal dari Riau dulunya berstatus pekerja harian lepas, Setelah melaksanakan training selama 3 bulan beliau diangkat menjadi pekerja Harian Tetap, beliau sudah bekerja diperusahaan PT. Surya Cipa perkasa sudah 6 Tahun. Pernyataan beliau dulunya melakukan perjanjian kerja itu tidak jelas. Tidak jelas maksudnya remang-remang, jadi tidak tahu apa-apa hak-hak pekerja setelah melakukan perjanjian. Hak-hak bapak sebagai pekerja harian tetap haknya hanya 75 % terpenuhi semua, tetapi ada yang belum terpenuhi yaitu air bersih saja. Yang salah satu kebutuhan pokoknya manusia.

Subjek penelitian yang bernama Bapak BR asli orang Kalimantan yang sudah berstatus pekerja Harian tetap sudah 7 tahun bapak sudah bekerja di PT. Surymas cipta perkasa dulunya bapak Nanang Triono masuk kerja itu lewat perantara temannya, tetapi Bapak BR ini tidak melakukan perjanjian kerja beliau langsung diangkat menjadi Kariawan harian tetap. Hak-hak bapak nanang Triono hanya mendapatkan beras, jamsostek, Bonus, Thr. Tetapi hanya saja hak bapak yang belum terpenuhi adalah belum mendapatkan kartu Bpjs, maka sudah sekian tahun belum dikasih.

Subjek penelitian yang bernama Bapak CS ini pekerja asli orang Kalimantan yang diangkat menjadi kariawan harian tetap setelah menjalani training selama 7 bulan. Bapak CS dulunya tidak melakukan perjanjian kerja tetapi beliau langsung diangkat menjadi pekerja harian tetap. Hak-hak bapak yaitu cuma mendapatkan beras, bonusan, tunjangan hari raya dan jamsostek, dan upah.

Subjek penelitian yang bernama Bapak RM masuk kerja di PT. Suryamas Cipta Perkasa. Saya dulu sendiri melamar kerja di PT. Suryamas cipta perkasa, setelah beberapa bulan menjalankan training bapak RM diangkat menjadi pekerja harian tetap. Bapak RM dulu awal masuk kerja tidak melaksanakan perjanjian kerja hanya saja mendapatkan SK bahwa bapak RM sudah pekerja harian tetap. Hak bapak RM semua udah sudah terpenuhi, upah, bonus THR, dan jamsostek, tetapi jamsosteknya kurang, hanya saja bapak pernah sakit tetapi besoknya bekerja lagi. Artinya hak bapak RM untuk mendapatkan jaminan sosial belum terpenuhi.

Subjek penelitian yang bernama Bapak AD adalah pekerja asli kalimantan yang bekerja di PT. Surya cipta perkasa lewat perantara saudaranya beliau baru saja diangkat menjadi pekerja harian tetap. Bapak AD tidak melakukan perjanjian kerja. Tetapi hak-hak bapak cuma mendapatkan Upah, Tunjangan hari raya, Bonusan, cuma hak bapak AD sebagai pekerja harian tetap belum mendapatkan jamsostek.

Subjek Penelitian yang Bernama Bapak RX ini adalah pekerja dari Jawa yang bekerja di PT. Suryamas Cipta perkasa dan bapak samin ini sudah berstatus pekerja harian lepas bapak RX bekerja di PT. Suryamas cipta perkasa lewat perantara saudaranya. Bapak RX tidak melakukan perjanjian kerja, tetapi hak-hak bapak terpenuhi dari upah cuti, tunjangan hari raya, bonusan, tetapi jamsostek yang diberikan perusahaan masih belum terpenuhi.

Subjek penelitian yang bernama Bapak MR adalah pekerja yang berasal dari Kupang dan bapak MR sudah berstatus kariawan harian tetap/SKU selama 3 Tahun. Bapak MR ada melakukan perjanjian kerja, didalam isi surat perjanjiannya tersebut misalkan MR mengalami lumpuh beliau akan dipulangkan, tetapi apabila

meninggal dunia bapak MR mendapatkan tunjangan sebanyak 100 juta. Hak-hak bapak MR sudah terpenuhi dari upah, tunjangan hari raya, bonus, cuti, dan jamsoste

Subjek penelitian yang bernama Ibu RN adalah pekerja harian lepas sudah 5 tahun, ibu RN adalah pekerja harian lepas sebagai kepala rombongan. Hubungan ibu RN antara pihak perusahaan baik-baik saya, tidak ada masalah, tetapi ibu RN ketika ditanya peneliti apakah ada melukan perjanjian kerja ibu RN mengatakan saya tidak ada melakukan perjanjian kerja.

Subjek penelitian yang bernama bapak RR, AJ, RX, dan MM adalah pekerja harian tetap dan bapak RR menjabat sebagai Staf diperusahaan PT. Suryamas cipta perkasa dan hubungan bapak RR dengan pihak perusahaan baik-baik saja dan bapak RR tidak melakukan perjanjian kerja tetapi hanya saja mendapatkan surat tugas dari perusahaan, dan hak-hak bapak tidak ada masalah semua terpenuhi.

Menurut penulis pernyataan yang disampaikan para pekerja tersebut bertolak belakang kepada undang-undang No 13 Tahun 2003. salah satunya hak mereka mendapatkan jamsostek masih belum terpenuhi.

pekerja harian lepas adalah pekerjaan yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal lain waktu bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada Umumnya.

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja 21 hari lebih atau selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Tetapi pada kenyataan pekerja-

pekerja tidak mengetahui bahkan tidak tahu apa itu perjanjian kerja, padahal sangat penting mengetahui perjanjian kerja dan tujuan perjanjian kerja itu apa, pekerja hanya mengetahui ketika menjadi PKWTT itu sudah berstatus kariawan harian tetap/SKU, Bahkan training oun mereka ada yang berbeda-beda.<sup>24</sup>

Masa percobaan training 3 bulan berturut-turut, Perjanjian kerja Harian tidak tetap diatur di dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja diperusahaan. Dan kemudian diatur didalam pasal 60 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003. Secara tegas ditetapkan bahwa masa pecobaan paling lama 3 bulan, tetapi perusahaan PT. Suryamas Cipta Perkasa, tidak menjalankan peraturan pemerintah tentang masa percobaab 3 bulan, menurut hasil penelitian penulis pekerja ada yang menjalankan masa percobaab 1 minggu, 1 bulan 3 bulan bahkanada yang 7 bulan baru pekerja diangkat menjadi Kariawan Harian Lepas/SKU.<sup>25</sup>

Perjanjian kerja adalah sebagai salah satu sumber hukum yang bersifat individual dalam hubungan kerja, sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur khusus tentang perjanjian kerja secara khusus dan bersifat nasional, serta keberadaannya masih tersebar dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan telah disahkannya undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ( UUKK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam Hubungan Kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara persial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur

---

<sup>24</sup>F.X. Djumialddji, *perjanjian n Kerja Edisi Revisi*, Jakarta, Sinar Grafika, Cet. Keempat, 2010, h.14.

<sup>25</sup> Abdul Khakim, *pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, bandung, PT ditya Bakti, 2007, h. 60.

tersendiri didalam undang-undang No 13 tahun 2003, yaitu dalam Bab XI yang mengatur hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja selaku pencari kerja dan pengusaha selaku pemberi kerja, merupakan pihak atau subjek yang membuat perjanjian kerja dan merupakan pemenuhan syarat subjektif.

Hubungan kerja merupakan salah satu bentuk hubungan hukum, akan tetapi di dalam hubungan-hubungan hukum yang lain. Dengan demikian landasan yuridisnya pun yaitu perjanjian kerja juga harus mempunyai karakteristik tersendiri dengan syarat-syarat yang ada pada perjanjian biasa. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan atau tertulis ( pasal 15 ). Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam hukum Islam sendiri mengenal adanya perjanjian dalam hubungan kerja, perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan dalam sewa-menyewa ( Al-ijarah), yaitu ijarah a'yan, yakni perjanjian, yakni perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

Akad perjanjian dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syarat-syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri tiga aspek, yaitu subyek akad, obyek akad, dan sighat akad. Dalam mengucapkan ijab Kabul tidak

diharuskan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna pemilikan dan mempermilikan.<sup>26</sup>

Selain akad yang dilakukan secara tertulis atau lisan akad juga dapat dilakukan dengan cara perantara. Utusan kedua belah pihak yang berakad dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak lainnya. Jika tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, akad sudah sah.<sup>27</sup>

Pada prinsipnya, segala yang menjadi kewajiban pengusaha/majikan adalah segala yang menjadi hak pekerja dan hak pengusaha adalah yang menjadi kewajiban pekerja.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan ( pasal 1 angka 30) UUKK. Setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ( pasal 88).

### **3. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Perusahaan dengan Pekerja PT. Suryamas Cipta Perkasa 1 di Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau.**

Hukum Islam secara garis besar terbagi ke dalam hukum yang sifatnya ibadah mahdhah dan ibadah mu'amalah. Sebagaimana yang dikatakan oleh Muhammad dan Ali Murtadho dalam bukunya yang berjudul "Pajak dalam Bingkai Syari'ah" yang terkait dengan persoalan ini, mengatakan bahwa dalam hukum Islam terhadap permasalahan-permasalahan yang sifatnya ibadah muhdhah,

---

<sup>26</sup>Sayyid sabiq, fikih sunnah 12, ahli bahasa oleh kamaliddin A. Marzuki, Bandung : Al-ma'rif, 1996, h. 49.

<sup>27</sup>Ibid, h. 50-51

masalah aqidah (kepercayaan), haru mendasarkan diri kepada dasar hukum (dalil) yang sangat valid yakni bersumber pada Al-Quram dan Hadits. Al-Quran sendiri sebagai dasar hukum utama yang pertama porsi ayat yang membicarakan masalah aqidah menempati posisi paling besar dibandingkan dengan masalah-masalah yang lain semisal masalah mu'amalah.<sup>28</sup> Selanjutnya Abdul Wahab khalaf dalam Muhammad mengatakan;

Dalam pada itu perlu ditegaskan bahwa Al-Quran terkait kehidupan kemasyarakatan (mu'amalah), selain kecil jumlahnya umum sifatnya dalam arti hanya member pengertian dan pemahaman secara garis besar saja dan bukan menerangkan dengan sedetail-detailnya dalam setiap persoalan dan permasalahan. Persoalan-persoalan dalam dalam pemenuhan hajat hidup orang banyak, misalnya terhadap kegiatan ekonomi, kegiatan politik, ketatanegaraan, sosial, dan budaya, peradapan, hanya memberikan batasan normatif yang sifatnya umum.<sup>29</sup>

Al-Qur'an memberikan arahan tentang nilai normatif baik dan buruk, halal dan haram. Selain pada itu nilai normatif lain yang dimaksud adalah kejujuran, adil, dimusyawarakan, larangan zhalim, perintah suka sama suka dalam melakukan mu'amalah, dan lain-lain. Sebab kegiatan mu'amalah berimplikasi kepada persoalan local, situaional, dan terlebih mengikuti trend-trend perkembangan global. Sehingga dalam hal ini tidaklah mungkin Al-Qur'an merinci persoalan-persoalan hajat hidup pada tingkat yang sekecil-kecilnya. Karena ketika Al-Quran merinci persoalan hajat hidup pada tingkat yang sekecil-kecilnya maka sesungguhnya telah memasang perangkap lubang sendiri untuk terjebak kepada frigiditas Hukum. Hal tersebut akan berakibat fatal terhadap eksistensi Al-Qur'an ke depan. Al-Qur'an harus mempunyai kemampuan solutif terhadap persoalan-persoalan yang ada.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Muhammad dan Ali Murtadho, *Pajak Dalam Bingkai Islam*, Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2014, h. 4

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Ibid. h.6

Islam mengenal prinsip kebebasan melakukan perjanjian (akad). Artinya seseorang bebas melakukan perjanjian dalam bentuk apapun pada orang lain asal perjanjian tersebut mendatangkan manfaat, menolak mudharat tidak bertentangan dengan hukum Islam tidak menzalimi kepada yang lain, serta didasarkan pada suka sama suka.

Perjanjian kerja di dalam Islam masuk kepada persoalan muamalah yang mana persoalan muamalah terkait dengan dalil al Qur'an dan al Hadis yang dijadikan hujjah (dasar hukum) yang mengaturnya sifatnya umum dan global. Ia hanya mengenal prinsip-prinsip umum saja.

Adapun prinsip-prinsip umum dalam Hukum Islam yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan muamalah, menurut Ahmad Azhar Bashyr.

- a. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali yang ditentukan oleh Al-Quran dan Sunnah rasul.
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka sama suka tanpa mengandung unsur paksaan.
- c. Muamalah di dasarkan pada pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudharat dalam hidup bermasyarakat.
- d. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur mengambil kesempatan dalam kesempitan.<sup>31</sup>

Prinsip utama mengandung maksud, bahwa hukum islam memberikan kebebasan pada setiap orang yang melaksanakan akad mu'amalah dengan

---

<sup>31</sup> Ahmad Azhar Bashyr, *Asas-Asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta: UII Pers, H,15-16.

ketentuan atau syarat-syarat apa saja sesuai yang diinginkan, asalkan dengan batas-batas tidak bertentangan dengan ketentuan nilai agama.<sup>32</sup>

Dengan demikian perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan sawit PT.Suryamas Cipta Perkasa 1 dengan pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip umum sesuai muamalat Islam.

Selanjutnya akad perjanjian kerja tersebut secara spesifik di dalam muamalah Islam masuk pada bagian ijarah bil'amal yakni akad sewa menyewa tenaga kerja misalnya menjahit pakaian, membangun rumah, dan lain-lain. hubungan ikatan kerja. Akad *Ijarah bil 'amal ini* terbagi menjadi dua yaitu :

a. Ijarah khusus

Yaitu ijarah yang dikeluarkan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah membayar Upah.

b. Ijarah Musytarik

Ijarah musytarik yaitu ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya diperbolehkan bekerja sama dengan orang lain.<sup>33</sup>

Pengertian perjanjian menurut hukum Islam Secara etimologis perjanjian dalam bahasa arab diistilahkan dengan *Mu'ahadah Ittifa*, akad atau kontrak dapat diartikan sebagai :

“ perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih “

Pengertian diatas dapat disimpulkan bawasanya perjanjian adalah suatu bentuk kesepakatan antara seseorang atau lebih yang melalukan suatu

---

<sup>32</sup> Fithriyati Choliliyya, Tinjau hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap perjanjian Kerja di PT. Pesona Yogyakarta, *Skripsi*, UIN Yogyakarta, tahun 2013.

<sup>33</sup> Rachmat, Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001, h, 133-134.



Selain ayat diatas dalam hukum Islam, kontrak dalam perjanjian kerja dipandang sah apabila memenuhi syarat-syarat. Perjanjian dalam hukum Islam dipandang sah apabila jika rukun dan syaratnya terpenuhi, rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu Subjek akad, obyek dan sighat akad. Adapun diantara syarat-syarat akadnya sendiri yaitu ahliyatul'ada dan ahliyatul wujub.

#### 1. Syarat sahnya Perjanjian

Menurut Sayid Sabiq dalam Kitabnya Fiqih As-sunnah, ada beberapa syarat perjanjian dalam Hukum Islam yaitu sebagai berikut :

##### a. Harus sama-sama ridha dan ada pilihan.

Masing-masing para pihak ridha atau rela akan isi perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Dalam hal ini berarti tidak boleh ada paksaan dari pihak yang satu dengan pihak yang lain, dengan sendirinya perjanjian yang diadakan tidak mempunyai kekuatan hukum apabila tidak didasarkan kepada kehendak pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.<sup>37</sup>

##### b. Dan harus jelas dan Gamblang.

Maksudnya apa yang diperjanjikan oleh para pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi perjanjian, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman di antara para pihak tentang apa yang telah mereka perjanjikan di kemudian hari.<sup>38</sup>

##### c. Tidak menyalahi aturan atau prinsip syariah yang ditetapkan.

<sup>37</sup> Sayid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, juz 12, Bandung : Almaarif, 1988, h. 70.

<sup>38</sup> Sayid Sabiq, *fiqih Sunnah*, juz 13, ahli bahasa oleh kamaluddin A. Marzuki. Bandung: Al-Ma-rif. T, 1987, h.20

Perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan hukum syariah adalah tidak sah, dengan sendirinya tidak ada kewajiban bagi masing-masing pihak untuk menepati atau melaksanakan perjanjian tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian itu merupakan perbuatan yang melawan hukum (hukum syariah) maka perjanjian diadakan dengan sendirinya batal demi hukum.<sup>39</sup>

## 2. Batalnya perjanjian.

Secara Umum tentang pembatalan perjanjian tidak mungkin dilaksanakan, sebab dasar perjanjian adalah kesepakatan kedua belah pihak yang terikat di dalam perjanjian tersebut, tetapi pembatalan perjanjian dapat dilakukan dalam beberapa hal apabila

### a. Jangka waktu telah berakhir.

Lazimnya suatu perjanjian selalu didasarkan kepada jangka waktu tertentu ( mempunyai jangka waktu yang terbatas), maka apa bila telah sampai pada waktunya yang telah diperjanjikan, secara otomatis langsung ada tanpa ada perbuatan hukum lain batallah perjanjian yang telah diadakan oleh para pihak.<sup>40</sup> Dasar hukum dalam hal diatas dalam ketentuan hukum yang terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 4 yang artinya :<sup>41</sup>

Artinya : Kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah Mengadakan Perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, Maka terhadap mereka itu penuhlah janjinya sampai batas waktunya. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaqwa.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, h. 2.

<sup>40</sup> Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, h. 4.

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 4.

<sup>42</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung : PT. syamil Cipta media, 2004, h. 187

Maksud arti surah diatas ialah: mereka yang memungkiri janji mereka dengan Nabi Muhammad SAW. Adapun mereka yang tidak memungkiri janjinya Maka Perjanjian itu diteruskan sampai berakhir masa yang ditentukan dalam Perjanjian itu. sesudah berakhir masa itu, Maka tiada lagi perdamaian dengan orang-orang musyrikin.

Dari ketentuan ayat diatas, khususnya dengan kalimat “penuhilah janji sampai pada batas waktunya” ayat tersebut jelas terlihat bahwa kewajiban untuk memenuhi perjanjian itu hanya sampai batas waktu yang telah diperjanjikan, dengan demikian setelah berlalunya waktu yang diperjanjkan maka perjanjian itu batal dengan sendirinya.

b. Salah satu pihak menyimpang dari apa yang diperjanjikan.

Apabila salah satu pihak telah melakukan perbuatan menyimpang dari apa yang telah diperjanjikan, maka pihak lain dapat membatalkan perjanjian tersebut. Pembolehan untuk membatalkan perjanjian tersebut oleh salah satu pihak apabila pihak yang lain menyimpang dari apa yang telah diperjanjikan adalah didasarkan kepada ketentuan Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 7 yang artinya .<sup>43</sup>

Artinya: bagaimana bisa ada Perjanjian (aman) dari sisi Allah dan RasulNya dengan orang-orang musyrikin, kecuali orang-orang yang kamu telah Mengadakan Perjanjian (dengan mereka) di dekat Masjidil haram, Maka selama mereka Berlaku Lurus terhadapmu, hendaklah kamu Berlaku Lurus (pula) terhadap mereka. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.<sup>44</sup>

Dari ketentuan ayat diatas, khususnya dalam kalimat “ selama mereka berlaku lurus terhadapmu hendaklah kamu berlaku lurus pula terhadap mereka”, dalam hal ini terkandung pengertian bahwa apabila salah

<sup>43</sup> Chairuman Pasaribu Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, h. 5.

<sup>44</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung : PT. Syaamil Cipta media, 2004, h. 188.

satu pihak tidak berlaku lurus, maka pihak yang lain boleh membatalkan perjanjian yang telah disepakati.

c. Jika ada bukti kelancaran dan bukti pengkhianatan ( penipuan).

Apabila salah satu pihak melakukan suatu kelancaran dan telah ada bukti-bukti bahwa salah satu pihak melakukan pengkhianatan terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah diikat dapat dibatalkan oleh pihak yang lainnya. Dasar hukum tentang kalimat diatas dipedimani ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an surat An-Anfal ayat 58 yang berbunyi :<sup>45</sup>



Artinya:Dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, Maka kembalikanlah Perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.<sup>46</sup>

Pembolehan pembatalan dalam hal adanya kelancaran dan bukti pengkhianatan ini dapat dipahamkan dari bunyi kalimat “ jika kamu khawatir akan terjadinya pengkhianatan, maka kembalikanlah perjanjian itu” dari bunyi kalimat tersebut sudah jelas bahwa perjanjian itu dapat dibatalkan apabila ada suatu hal bukti pengkhianatan.

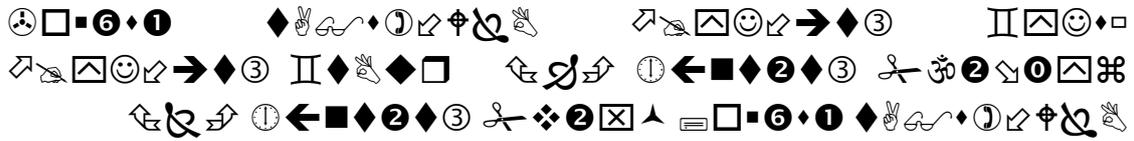
Mengenai upah atau balasan , Islam telah menetapkan suatu kaidah. Hal tersebut sebagaimana dalam Al-Quran, bahwa sesungguhnya Allah menyediakan bagi amal perbuatan manusia. Balasan tersebut diberikannya dengan penuh dan cermat. Sedemikian cermatnya sehingga amal perbuatan

<sup>45</sup> Chairuman Pasaribu Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, h. 6.

<sup>46</sup> Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Bandung : PT. syaamil Cipta media, 2004, h.184.

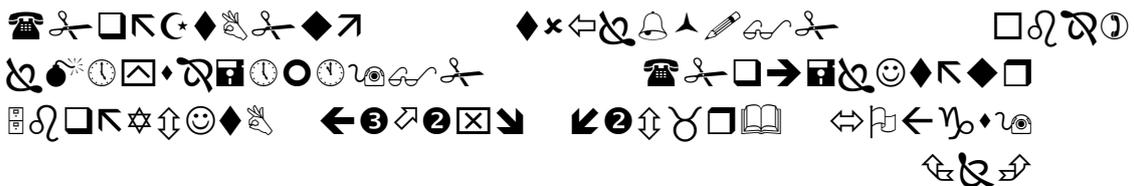
yang hanya sebesar zarrah tidak sia-siakan. Tidak dikurangi apalagi dilupakan.

Firman Allah SWT.



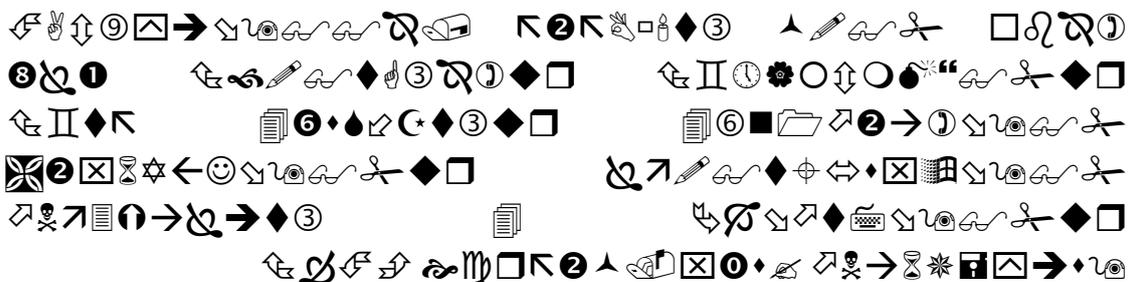
Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrapun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrapun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. <sup>47</sup>

Pada dasarnya upah atau gaji yang diberikan majikan/pengusaha kepada pekerja bukanlah kebaikan hati dari majikan/pengusaha, akan tetapi merupakan nilai atau balasan yang diperoleh atas pekerjaan. Firman Allah SWT.



Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat pahala yang tiada putus-putusnya".

Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan Upah kerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara teksstual, baik dalam Al-Quran maupun sunah. Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam Surah An-Nahl (16): 90.




---

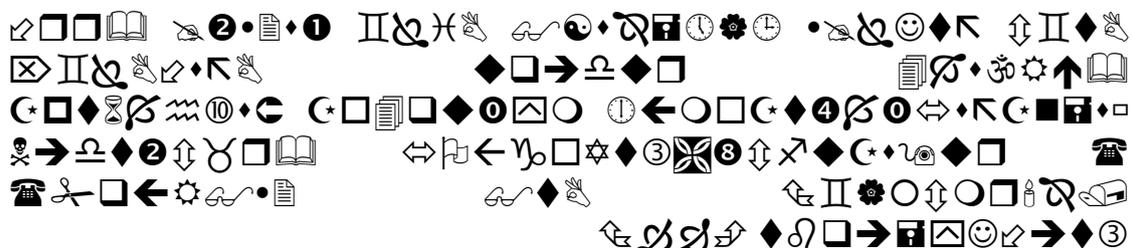
<sup>47</sup>Az-Zalzalah ( 99): 7-8.

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

Menurut Imam Syaibani “Kerja merupakan usaha mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari oleh konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.

Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah pekerja. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan.<sup>48</sup>

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS An-Nahl (16) ayat 97:



Artinya :  
Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan

<sup>48</sup> <http://ketenagakerjaandalamislam.blogspot.co.id/> Diakses tanggal 2 agustus 2016, pukul 08.00 Wib

Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>49</sup>

Sedangkan Hadis Nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain, Dari Ibnu Umar R.A ketika Nabi ditanya: Usaha apakah yang paling baik? Nabi menjawab yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh dirinya sendiri dan semua jual beli yang baik. HR. Imam Bukhari “*Sebaik-baiknya makanan yang dikonsumsi seseorang adalah makanan yang dihasilkan oleh kerja kerasnya dan sesungguhnya Nabi Daud as mengonsumsi makanan dari hasil keringatnya (kerja keras)*”.

Al- Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam (QS. Al-Balad 90 ayat 4).



Artinya :

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.<sup>50</sup>

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun). HR. Imam Bukhari dari Umar Bin Khattab” *siapa saja yang menghidupkan tanah mati, maka tanah( mati yang telah dihidupkan) tersebut adalah miliknya*”.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : PT. Syaamil Cipta media, 2004, h.278.

<sup>50</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : PT. Syaamil Cipta media, 2004, h, 594.

<sup>51</sup> <http://teoriekonomimakroislamaliessmp.blogspot.co.id/>, Diakses tanggal 2 Agustus 2016, pukul 08.00 Wib.

Di dalam hukum Islam mengenal mengenal juga mengenal adanya perjanjian, perjanjian dalam hukum Islam digolongkan dalam sewa-menyewa *Al-Ijarah* yakni sewa menyewa tenaga kerja manusia untuk melakukan pekerjaan. Mencermati hasil penelitian yang diungkapkan bapak arifin selaku personalia di PT. suryamas cipta perkasa 1, perjanjian kerja dilaksanakan secara tertulis. Dan dalam perjanjian tersebut harus sesuai dengan kemampuan pekerja sanggup apa tidaknya memenuhi perjanjian tersebut.

Perjanjian sah apabila syarat-syarat dan rukunnya terpenuhi rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk dalam perjanjian yang terdiri dari subyek akad, obyek akad. Dalam ijab Kabul tidak ada harus menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri. Yang diperlukan adalah saling rela antara kedua belah pihak sepakat.<sup>52</sup>

Selain dengan lisan atau tulisan, akad juga dapat dilakukan dengan cara perantara orang lain, utusan kedua belah pihak yang berakad dengan syarat utusan dari satu pihak menghadap kepada pihak lainnya, jika tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak, akad sudah menjadi sah.

Dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak lebih sama hubungan kerja secara langung tidak mengalami perbedaan antara hukum Islam. Adapun yang menjadi akad berbeda adalah dalam hubungan kerja tersebut dalam pasal hubungan kerja tidak ada ketentuan-ketentuan halal-haram dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Hanya mengantumkan tidak mengganggu ketertipan umum, kesusilaan, dan ketentuan undang-undang yang berlaku.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>Sayid sabiq, *Fikih sunnah* 12 ahli bahasa oleh kamaluddin A. Marzuki, Bandung : Al Ma'arif, 1996, h. 49

<sup>53</sup> Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab IX tentang Hubungan kerja.

Al-Quran menegaskan orang-orang yang beriman dan memiliki kemampuan untuk bekerja keras, dan Allah SWT. menjanjikan pertolongan bagi siapa yang nerjuang dan berlaku baik. Al-Quran sangat mencela orang-orang yang menyia-nyiakan waktu dan suka bermalas-malasan.<sup>54</sup>

Nabi Muhammad SAW, para Nabi dan para sahabat adalah para pekerja keras dan selalu menganjurkan agar manusia bekerja keras. Dalam Al-Quran berikut ini tampak memberikan gambaran tentang batas upah tertinggi.<sup>55</sup> Allah SWT. Berfirman dalam ( Q.S. Al-Najm 53 ayat 39).



Artinya : Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.<sup>56</sup>

Ayat diatas menjelaskan tentang apa yang dituntut parah pekerja dari para majikan mereka. Upah maksimum yang mereka tuntutan dari para majikan harus sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan dalam keberhasilan, bersama faktor-faktor produksi lainnya, prinsip upah maksimum digambarkan dalam ayat lain, ( Q.S Yasin,36:54) yaitu :



Artinya: Dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.<sup>57</sup>

Ayat diatas menjelaskan sudah semestinya bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan memperoleh imbalannya sesuai dengan apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan

<sup>54</sup> Rustam Effendi, *produksi Dalam Islam*, Yogyakarta; Margareta Insania Press, 2003, h. 44.

<sup>55</sup> M.B.Hendri, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonosia, 2003, h. 223.

<sup>56</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : PT. syaamil Cipta media, 2004, h. 527.

<sup>57</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : PT. syaamil Cipta, 2004, media,h. 443

dengan ketengakerjaan. Setiap pekerja akan menerima upah sesuai yang telah dikerjakannya.

Islam mengakui adanya perbedaan upah dan penghasilan diantara berbagai tingkatan pekerjaan/jabatan yang disebabkan adanya perbedaan kemampuan dan keahlian masing-masing individu. Dalam surah Al-Quran Surah An-nisa ayat 32 disebutkan:

Kewajiban membayar upah pemabayarnya ketika pada waktu berakhirnya pekerjaan yang sudah ditentukan misalkan 1 bulan menerima gaji, hari itulah pekerja mendapatkan upah. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad udah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhan, menurut Abu hanafiah wajib diserahkan upahnya secara berangsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam safi'I dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika Mu'jir menyerahkan zat benda yang disewa kepada musta'jir , ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa ( musta'jir ) sudah menerima kegunaan.<sup>58</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).<sup>59</sup>

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Dalam Kandungan Hadits tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterima nanti dan

<sup>58</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, h, 121.

<sup>59</sup>Kahar masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992,h. 515.

membayarliah upah mereka sebelum keringatnya kering, sehingga kedua belah pihak sama-sama percaya dan tidak dirugikan.

Perjanjian Kerja antara perusahaan perkebunan sawit PT. Suryamas Cipta Perkasa dengan pekerjanya baik yang mengangkut pekerjaan, waktu bekerja dan upah telah diberikan sesuai dengan yang disepakati. Begitu juga fasilitas-fasilitas yang diperjanjikan di dalam perjanjian tersebut, seperti tempat ibadah, polibun, pendidikan. Namun demikian hak-hak terkait jaminan tenaga kerja menurut pekerjanya sebagaimana wawancara diatas belum diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu seyogyanya perusahaan memberikan jaminan sosial tersebut kepada pekerjanya sesuai apa yang diperjanjikan.