



**KETENTUAN PERKAWINAN DALAM KONTRAK
KERJA KARYAWAN INDOMARET DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM**

(DI KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN TENGGARA)

SKRIPSI

*Ditajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH.)*

Oleh :

**RAHMAN ARIF SIREGAR
NIM. 1910100028**

**PROGRAM STUDI AHWAL AL-SYAKHSHIYYAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD AD-DARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**KETENTUAN PERKAWINAN DALAM KONTRAK
KERJA KARYAWAN INDOMARET DITINJAU DARI
HUKUM ISLAM**

(DI KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN TENGGARA)

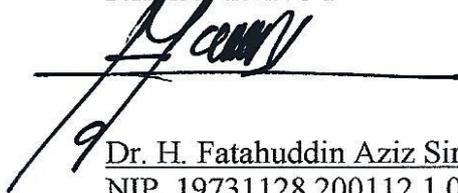
SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH.)*

Oleh :

**RAHMAN ARIF SIREGAR
NIM. 1910100028**

PEMBIMBING I


Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


Adi Syahputra Sirait, S.H.I., M.HI.
NIP.19901227 201801 1 001

**PROGRAM STUDI AHWAL AL-SYAKHSHIYYAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD AD-DARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website: fasih.uinsyahada.ac.id

Hal : Lampiran Skripsi
A.n. **Rahman Arif Siregar**

Padangsidimpuan, Agustus 2023
Lampiran : 7 (Tujuh Eksamplar)
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu
Hukum
UIN SYAHADA Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

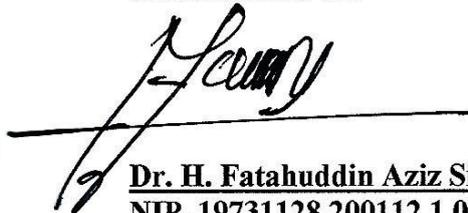
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **Rahman Arif Siregar** berjudul "**Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam (Di Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara)**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Hukum (S.H.) dalam bidang Ahwal Al-Syakhshiyah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan, semoga dapat memaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II



Adi Syahputra Sirait, S.H.I., M.HI
NIP. 19901227 201801 1 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028
Fakultas/ Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ Ahwal Al-Syakhshiyah
Judul Skripsi : KETENTUAN PERKAWINAN DALAM KONTRAK
KERJA KARYAWAN INDOMARET DITINJAU
DARI HUKUM ISLAM (DI KECAMATAN
PADANGSIDIMPUAN TENGGARA)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidimpuan, Agustus 2023



Rahman Arif Siregar
NIM. 1910100028

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahman Arif Siregar
Nim : 1910100028
Jurusan : Ahwal Al-Syakhshiyah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul "*KETENTUAN PERKAWINAN DALAM KONTRAK KERJA KAWRYAWAN INDOMARET DITINJAU DARI HUKUM ISLAM (DI KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN TENGGARA)*". Dengan Hak Bebas Royaltitas Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal Juni 2023

Yang Menyatakan,



Rahman Arif Siregar
NIM. 1910100028



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Website : fasih.uinsyahad.ac.id

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Rahman Arif Siregar
Nim : 1910100028
Judul Skripsi : Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan
Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam (Di Kecamatan
Padangsidempuan Tenggara)

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP: 197311282001121001

Sekretaris

Dr. Ahmatnizar, M.Ag
NIP: 196802022000031005

Anggota

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP: 197311282001121001

Dr. Ahmatnizar, M.Ag
NIP: 196802022000031005

Dr. Habibi, S.H., M. Hum
NIP: 198008182009011020

Puji Kurniawan, MA. Hk
NIP: 198712102019031008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan
Tanggal : Kamis, 20 Juli 2023.
Pukul : 10.30 WIB s/d selesai.
Hasil /Nilai : 82,5 (A)
Indeks Prestasi kumulatif (IPK) : 3,75
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website : fasih.uinsyahad.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: ¹⁹⁰⁸ /Un. 28/D/PP.00.9/08/2023

Judul Skripsi : Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan
Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam (Di Kecamatan
Padangsidempuan Tenggara)
Ditulis Oleh : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Hukum (S.H)

Padangsidempuan, 7 Agustus 2023
Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. ¹
NIP: 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Rahman Arif Siregar

Nim : 1910100028

Judul : Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam (Di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara)

Tahun : 2023

Fokus pada penelitian ini adalah Ketentuan Perkawinan dalam kontrak kerja karyawan Indomaret yang berdampak terhadap karyawan Indomaret dan bertentangan dengan Undang-Undang di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, dengan mengangkat dua permasalahan pokok yaitu 1) Bagaimana dampak dari ketentuan kontrak kerja Indomaret terhadap karyawan Indomaret di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara? 2) Bagaimana Analisis terhadap dampak dari kontrak kerja karyawan Indomaret menurut Peraturan Perundang-Undangan dan Hukum Islam ?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak dari ketentuan kontrak kerja Indomaret terhadap karyawan Indomaret di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara serta bagaimana Analisis terhadap dampak dari kontrak kerja karyawan Indomaret menurut Peraturan Perundang-Undangan dan Hukum Islam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif yaitu mengumpulkan data dengan wawancara, observasi, serta studi dokumen. Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder terhadap fenomena yang sedang terjadi secara langsung.

Adapun data primer dari penelitian ini adalah Karyawan Indomaret Kecamatan Padangsidempuan Tenggara Seperti Melakukan Wawancara dan Dokumentasi. Dan yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, skripsi, dan literature serta sumber lainnya yang mendukung. Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah bahwasanya Ketentuan Perkawinan dalam kontrak kerja karyawan Indomaret di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dampaknya bagi karyawan Indomaret yaitu terlambat untuk menikah tetapi sudah cukup umur, ditinggal oleh calon pasangan untuk menikah karena merasa menunggu kepastian yang tidak pasti, kehilangan pekerjaan jika ingin menikah, sulitnya mencari pekerjaan baru, Tidak Stabil dalam berpikir dan bekerja. Dan menurut hukum Islam bahwa peraturan ini diperbolehkan tetapi dengan catatan kontrak kerjanya bersifat sementara (*Muaqqot*) dan apabila aturan tersebut bersifat selama-lamanya maka hukum Islam tidak membolehkannya.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Kontrak Kerja, Dampak.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, rahmat, karunia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan ummat Islam di seluruh dunia, Amin.

Skripsi dengan judul **“Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Di Kelurahan Sihitang Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan”**. Alhamdulillah telah selesai disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam Hukum Keluarga Islam (Ahwal Al-Syakhshiyah) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kata kesempurnaan, sehingga penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak, maka penyusun sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muahammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Bapak

Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan Keuangan, dan bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, serta seluruh civitas akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Ahmatnizar, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Asnah, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan Dan Keuangan, serta seluruh pegawai dan dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah mendidik dan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Puji Kurniawan, S.H.I., M.A.HK., selaku Ketua prodi Ahwal Al-Syakhsyiyah pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag. sebagai pembimbing I dan Bapak Adi Syahputra Sirait, S.H.I., M.HI. sebagai Pembimbing II yang telah menyempatkan waktunya untuk menelaah dari bab per bab dalam pembuatan skripsi ini serta membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan waktu dan ilmu pengetahuan serta

dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Serta civitas akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama proses perkuliahan.

6. Penghargaan teristimewa dan terimakasih yang tidak ternilai kepada kedua orang tua tercinta (Ibunda Marta Suarni Dan Ayahanda Saib Siregar) yang telah memberikan kasih sayang dan doa-doa mereka kepada peneliti, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral maupun material, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan selalu memberikan kesehatan kepada Ayah tercinta dan Ibu tercinta. Serta adik-adik peneliti yang selalu mendukung dan membantu peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Kepala Toko Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kakak Yuni Asisten Kepala Toko Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, beserta jajaran kepengurusannya yang telah membantu meluangkan waktu dan memberikan informasi terkait dengan penelitian skripsi ini.
8. Serta kepada keluarga besar Prodi Ahwal Al-Syakhsiyyah khususnya angkatan ke-19 Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum. Terutama untuk sahabat-sahabat peneliti yaitu Sampurna Siregar, Rodia Rezki Nasution, Ahmad Suja'i, Tamrin Husin, Fahmi Rasyid Zen, Henra Surya, Muhammad Amrun, Andrini Rosa Putri, Siti Aminah, Yulia Khairani.

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melindungi kita semua, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, Aamiin.

Padangsidempuan, 6 Juni 2023
Penulis

RAHMAN ARIF SIREGAR
NIM. 1910100028

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و —	dommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat & Huruf	Nama	Huruf & Tanda	Nama
□...□\.....□..	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
□.....□.	<i>Kasroh</i> dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....□.	<i>Dommah</i> dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua yaitu:

1. *Ta marbutah* hidup

Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dummah, transliterasinya adalah /t/.

2. *Ta Marbutah* mati

Ta Marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﻻ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut biasa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber : Tim Publitbang Lektor Keagamaan. Pedoman Transliterasi Arab-Latin. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERNYATAAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
TRANSLITERASI.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Pulisan.....	12
D. Penelitian Terdahulu	13
E. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Ketentuan Kontrak Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan	20
1. Pengertian Dan Dasar Hukum Kontrak Kerja	20
2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	22
3. Karyawan Kontrak.....	23
4. Perlindungan Karyawan Kontrak Kerja	25
5. Asas-Asas Hukum Kontrak	27
6. Ketentuan Yang Diatur Dalam Kontrak Kerja	31
7. Hal-hal Penting Karyawan Dalam Pekerjaan Di Indomaret.....	37
B. Penghalang Perkawinan Menurut Undang-Undang Dan Hukum Islam ...	41
1. Penghalang Perkawinan Menurut Undang-Undang	41
2. Penghalang Perkawinan Menurut Hukum Islam.....	46
C. Bentuk Kontrak Kerja Karyawan Indomaret.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	63
B. Subjek Penelitian.....	63
C. Jenis Penelitian.....	63
D. Sumber Data.....	64
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Tehknik Pengecekan Keabsahan Data	65
G. Teknik Analisis Data.....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

- A. Dampak Dari Ketentuan Kontrak Kerja Indomaret Terhadap Karyawan Indomaret67
- B. Analisis Terhadap Dampak Dari Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Menurut Peraturan Perundang-Undangan Dan Hukum Islam 71

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 88
- B. Saram..... 89

DAFTAR PUSTAKA 90

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pernikahan menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Pernikahan yang termuat dalam Pasal 1, yang selengkapnya berisi sebagai berikut “Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang Wanita sebagai Suami-Istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Pengertian tersebut lebih dipertegas oleh Kompilasi Hukum Islam Pasal 2 bahwa pernikahan menurut Hukum Islam adalah pernikahan, yaitu Akad sangat kuat atau *Mitsaqan Ghalidzan*, untuk menaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan Ibadah.¹

Pernikahan bisa dikatakan tidak sah terbagi atas dua macam seperti yaitu tidak sah relatif dan tidak absolut. Bisa dikatakan pernikahan tidak sah relatif jika perkawinan hanya tidak memenuhi salah satu syarat atau beberapa syarat materil tersebut diantaranya, yaitu :

1. Ada persetujuan antara kedua mempelai
2. Usia mempelai pria dan wanita sudah memenuhi ketentuan
3. Adanya izin untuk belum menikah belum berumur 19 tahun baik dari orang tua atau pengadilan
4. Tidak adanya suatu keterikatan pada sebuah perkawinan
5. Tidak menikah untuk ke tiga kalinya dengan orang yang sama

¹ Holilur Rohman, *Hukum Perkawinan Islam Menurut Empat Mazhab*, (Jakarta: Kencana, 2021), hal 27.

6. Pemberitahuan pegawai pencatat perkawinan
7. Tidak ditemukannya pengajuan pencegahan
8. Terdapat persetujuan dari istri jika akan melakukan poligami
9. Ada kepastian bahwa suami mampu
10. Ada jaminan suami berlaku adil²

Selain perkawinan dapat dinyatakan tidak sah relatif, perkawinan juga dapat dinyatakan tidak sah absolut jika :

1. Persyaratan materil telah melampaui masa tunggu untuk janda (tidak ada larangan menikah) dilanggar
2. Persyaratan formal perkawinan tidak dilakukan sesuai dengan agamanya masing-masing³

Para Ulama mempunyai persetujuan bersama yakni perkawinan adalah hal yang di syariatkan dalam Syariah. Dengan kata lain, Hukum Dasar Perkawinan yaitu sunnah, tetapi, dasar hukumnya bisa berubah berdasarkan keadaan keadaan dan niat seseorang. Hukum Perkawinan berdasarkan Kaidah Fiqih yang disampaikan diatas, dasar Kaidah *Al-Ahkam Al-Khamsa* diantaranya yaitu :

1. Wajib, Perkawinan dihukumi wajib untuk pria dan wanita yang tealh memiliki kemampuan melaksanakannya serta memiliki rasa takut jika terperosok dalam perbuatan zina.
2. Sunnah, perkawinan dihukumi sunnah apabila seseorang yang sudah memiliki kemampuan materil maupun immateril tapi belum memiliki

² Tinuk Dwi, *Hukum Perkawinan*, (Malang : UMM Press, 2020), hal. 10

³ Tinuk Dwi, *Hukum Perkawinan*, hal. 11

niat untuk menikah dan dapat mengendalikan nafsunya dengan kata lain ia tidak khawatir terjerumus dalam perbuatan zina.⁴

3. Mubah, Perkawinan dapat dikatakan mubah untuk seseorang yang dapat melakukan perkawinan sebab ia tidak khawatir akan berbuat zina dan jika ia melakukan perkawinan ia tidak melakukan perkawinan ia tidak menyianyiakan istri. Perkawinan itu hanya ia lakukan hanya ia lakukan atas dasar memenuhi nafsunya saja bukan bertujuan menjaga kehormatan agama dan menciptakan rumah tangga yang sejahtera.
4. Makruh, Perkawinan dapat dikatakan makruh untuk orang yang bisa melakukan Perkawinan dan dapat menahan hawa nafsunya sehingga ia tidak dikhawatirkan melakukan perbuatan zina meskipun ia tidak kawin. Tetapi ia tidak memiliki keinginan yang kuat untuk memenuhi kewajiban seseorang suami istri yang baik.⁵

Islam menganjurkan hidup berumah tangga dan menghindari hidup melayang. Imam Ahmad bin Hambal mengatakan “Hidup melajang bukanlah ajaran Islam”. Nabi Muhammad pun berumah tangga beliau juga melarang hidup melajang. Barang siapa yang tidak menyukai perbuatan Nabi, maka ia bukanlah jalan yang benar. Hal tersebut dapat dilihat dalam Hadis Shahih Muslim No. 1400, sebagai berikut:

⁴ Indah Purba Sari, *Hukum Islam Sebagai Hukum Positif Di Indonesia*, (Malang: Setara Press, 2017), hal. 79

⁵ Indah Purba Sari, *Hukum Islam Sebagai Hukum Positif Di Indonesia*, hal. 80

يَا مَعْشَرَ الشَّبَابِ، مَنْ اسْتَطَاعَ مِنْكُمُ الْبَاءَةَ فَلْيَتَزَوَّجْ، فَإِنَّهُ أَغْضُ لِلْبَصَرِ وَأَحْصَنُ لِلْفَرْجِ، وَمَنْ لَمْ
يَسْتَطِعْ فَعَلَيْهِ بِالصَّوْمِ، فَإِنَّهُ لَهُ وَجَاءٌ

(رواه مسلم)

Artinya: Wahai para pemuda, barangsiapa di antara kalian yang mampu menikah, maka menikahlah. Karena menikah lebih dapat menahan pandangan dan lebih memelihara kemaluan. Dan barangsiapa yang tidak mampu, maka hendaklah ia berpuasa; karena puasa dapat menekan syahwatnya (sebagai tameng). (HR. Muslim).

Berdasarkan Ijma', para Ulama sepakat bahwa Nikah adalah perbuatan yang mulia dan banyak memberikan kemanfaatan, bahkan dengan menikah dapat mengurangi jumlah pelanggaran di bidang perzinahan yang mengakibatkan kerusakan, bukan saja pada dirinya sebagai pezina tetapi pada Masyarakat bankan Bangsa.⁶

Perintah Nabi Muhammad SAW. Untuk melaksanakan Pernikahan dan melarang melajang terus menerus, sangat sangat beralasan. Hal ini karena *Libido Sexualitas* (dorongan atau hasrat) merupakan fitrah kemanusiaan dan juga makhluk hidup lainnya yang melekat dalam diri setiap makhluk hidup yang suatu saat akan mendesak penyalurannya. Bagi manusia penyalurannya itu hanya ada satu jalan yaitu Pernikahan.

⁶ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Di Indonesia*, (Depok : Kencana, 2006), hal. 77-78

Penyaluran di luar itu sangat dibenci Islam. Untuk menghindari penyaluran yang ilegal itulah Nabi Muhammad saw. menyuruh untuk melakukan pernikahan dan meninggalkan pelajangan. Rasulullah melarang umatnya membujang, sebab membujang bukanlah perilaku yang mulia, apalagi dikaitkan dengan kesucian seseorang dalam rangka mendekati diri kepada Allah. Oleh sebab itu, sangat tidak terpuji apabila menghalangi dan mempersulit pernikahan dengan alasan yang tidak prinsipil.

Ajaran Islam sangat menganjurkan pernikahan bagi Umat Manusia, namun bersamaan dengan anjuran tersebut tidak semata-mata seseorang bisa menikah dengan siapa saja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk melangkah lebih jauh ke jenjang pernikahan. Hal tersebut adalah aturan larangan menikah. Secara garis besar larangan pernikahan itu dibagi menjadi dua yaitu, keharaman yang bersifat abadi atau selamanya dan keharaman yang bersifat sementara. Pengharaman yang bersifat selamanya tidak memberikan kesempatan seorang perempuan untuk menjadi Istri bagi Laki-laki tersebut semasa hidupnya.

Sedangkan pengharaman yang bersifat sementara hanya berlaku dalam waktu dan kondisi tertentu saja, apabila kondisinya sudah berubah dan alasan pengharaman atas waktu tertentu sudah hilang maka pernikahan tersebut di perbolehkan.⁷ Larangan menikah juga di atur dalam Perundang-Undangan di Indonesia, yaitu terdapat dalam Pasal 8 sampai 10 Undang-Undang Republik

⁷ Ali Mansur, *Hukum Dan Etika Pernikahan Dalam Islam*, (Malang: UB Press, 2017), hal.89-90.

Indonesia Nomor 1 Tahun 1974 dan Pasal 40 KHI. Pasal 8 UU Nomor 1 Tahun 1974 menjelaskan bahwa Pernikahan dilarang antara dua orang yang :

1. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus kebawah maupun ke atas
2. Berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya.
3. Berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu dan ibu atau bapak tiri.
4. Berhubungan susuan, yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi atau paman susuan.
5. Berhubungan saudara dengan isteri atau sebagai bibi atau kemenakan dari isteri, dalam hal suami beristri lebih dari seorang.
6. Mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku, dilarang kawin.

Namun di dalam Hukum Islam tidak menjelaskan larangan menikah yang disebabkan oleh Kontrak Kerja. Sedangkan dalam kenyataan terdapat beberapa perusahaan yang mengeluarkan kebijakan Perjanjian larangan menikah bagi Karyawan atau Karyawatnya selama masa Kontrak Kerja, tentunya perlu adanya suatu penelitian terhadap kebijakan tersebut, sehingga diharapkan dapat memberi kejelasan boleh atau tidaknya kebijakan tersebut diterapkan. Beberapa Perusahaan di Indonesia banyak yang membuat

kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja, salah satunya yaitu perusahaan PT Indomarco Prismatama yang beroperasi sebagai Indomaret.⁸

Mungkin dikalangan masyarakat tidak asing lagi dengan mini market yang satu ini yaitu Indomaret . Di Indomaret Karyawan dan Karyawati dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing yang telah ditentukan jam kerja shift serta mendapat gaji dari perusahaan setiap Bulannya. Namun Namun para karyawan atau karyawati sebelumnya harus menyetujui surat perjanjian kerja yang telah ditetapkan oleh Indomaret. Salah satu isi perjanjiannya adalah dilarang Menikah bagi Karyawan dan Karyawati Indomaret selama masa Kontrak Kerja.⁹

Seperti yang diatur di dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret pada Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi “Selama Masa Perjanjian Kerja Ini, Pihak Kedua Diterima Bekerja Sebagai Store Crew Boy Dengan status Lajang”. Keinginan para Karyawan atau Karyawati untuk menikah menjadi suatu permasalahan ketika dikembalikan pada kebijakan Perusahaan. Dalam kebijakannya mencantumkan tidak diperkenankan melangsungkan Pernikahan selama masa Kontrak Kerja karna dalam aturan karyawan Indomaret apabila ingin menikah karyawan Indomaret tersebut harus meninggalkan pekerjaannya tersebut.

Jika kita kaji dari Kontrak Kerja Karyawan Indomaret di atas dan di kaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada hal yang mengatur secara baku mengenai

⁸ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Dalam Islam*, (Yogyakarta : Lintang Publishing, 2016), hal. 120-123

⁹ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Dalam Islam*, hal. 125

larangan Menikah. Tetapi di dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret bahkan melarang Karyawannya untuk Menikah selama Kontrak Kerja. Dari hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa aturan Indomaret yang melarang karyawannya untuk menikah tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia.

Sekilas permasalahan ini terlihat sederhana, tetapi jika diamati lebih jauh hal ini bisa menjadi masalah yang serius jika berbicara mengenai kepentingan manusia yang harus melepaskan pekerjaannya yang sudah diperjuangkan sebelumnya untuk sebuah Pernikahan. Tentu saja Pernikahan dan Pekerjaan merupakan pilihan yang sulit karena rezeki dan jodoh merupakan dua hal yang sangat diperhatikan dalam kehidupan Manusia pada umumnya.

Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja ini sebenarnya dapat menimbulkan terhambatnya pernikahan bagi Karyawan Kontrak terutama bagi Karyawan Kontrak sudah memimilih calon untuk Menikah. Pada umumnya Karyawan Kontrak di Indomaret merupakan orang-orang yang cukup dewasa dan jika dilihat dari usianya mereka yang sudah termasuk kedalam kategori mampu melakukan Pernikahan.

Namun dengan adanya kebijakan larangan menikah selama Kontrak Kerja menjadi suatu penghambat untuk melakukan Pernikahan, dalam Agama Islam sangat menganjurkan pemuda yang sudah mampu dalam segi finansial dan kedewasaan untuk segera menikah karena dengan menikah dapat

mengendalikan hawa nafsu serta dapat mencegah perbuatan Perzinahan.¹⁰ Dari hasil wawancara yang terhadap beberapa karyawan Indomaret yang dilakukan oleh peneliti di Indomaret di daerah Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, bahwasanya mereka sebenarnya sangat kesusahan dan mengeluh terhadap keputusan atau aturan yang dibuat oleh Indomaret tentang masalah larangan pernikahan pada masa Kontrak tersebut.

Salah satu keluhan dari karyawan Indomaret tersebut yaitu banyak dari karyawan yang sudah cukup umur untuk menikah dan sudah mendapat calonnya tapi mereka tidak bisa menikah karna terikat oleh aturan tersebut. Apabila ingin menikah maka harus berhenti dari pekerjaannya, disinilah salah satu yang membuat para karyawan menjadi mengeluh karena apabila mereka berhenti mereka akan kehilangan pekerjaannya, apalagi pada saat ini mencari pekerjaan sangat sulit sekali.

Apabila Dikaitkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia yang mengatur tentang kontrak kerja Karyawan Indomaret bahwasanya tidak ada satu aturan Undang-Undang yang mengatur larangan menikah selama masa kontrak kerja. Bahkan didalam aturan Undang-Undang tidak memperbolehkan aturan tersebut seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian pekerjaan yang memuat ketentuan larangan Menikah atau hamil selama masa kontrak kerja.¹¹

¹⁰ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Dalam Islam*, hal.127

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Apabila larangan menikah selama kontrak kerja karyawan Indomaret dikaitkan dengan Hukum Islam maka hukum Islam memperbolehkan Aturan tersebut apabila larangan menikah yang dimaksud bersifat sementara (*Muaqqot*), karena memiliki waktu atau masa kontrak kerja yang bersifat sementara, dan apabila karyawan tersebut bisa menjadi karyawan tetap bisa menjadi karyawan tetap maka diperkenankan untuk menikah. Sehingga menurut Hukum Islam larangan menikah selama kontrak kerja karyawan Indomaret diperbolehkan karena larangan menikah tersebut bukan untuk selamanya.¹²

Jadi sesama karyawan Indomaret juga dilarang untuk menikah selama Masa Kontrak Kerja yang sudah ditentukan. karyawan yang berpacaran dapat merusak fokus atau pikiran mereka saat bekerja dan juga karna perbuatan mereka itu akan merugikan perusahaan.¹³

Ada beberapa faktor yang membuat beberapa perusahaan membuat perjanjian dalam Kontak Kerja Karyawan Indomaret untuk menikah yaitu :

1. Agar Profesional dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Mencegah kinerja karyawan yang menurun
3. Untuk menjaga kualitas perusahaan
4. Tercapainya harapan perusahaan

¹² Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Dalam Islam*, hal.128

¹³ Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Indomaret Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, pada tanggal 20 Desember 2022, Pukul 14.25

Maka dari permasalahan diatas Peneliti tertarik untuk meneliti dan menulis Studi Kasus di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan, Sumatra Utara yang berjudul **“Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Di Tinjau Dari Hukum Islam”**. Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas, tentu saja harus dibuktikan secara Metodologi Penelitian *Sosiologis Empiris* atau lapangan melalui Penelitian, dikaji dan dianalisis dengan teori yang relevan dan sebagian dari beberapa kajian Pustaka.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan permasalahan yang dijadikan fokus kajian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Dampak Dari Ketentuan Kontrak Kerja Indomaret Terhadap Karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan?
2. Bagaimana Analisis Terhadap Dampak Dari Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Menurut Peraturan Perundang-Undangan Dan Hukum Islam ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dilampirkan diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk Mengetahui Dan Memahami Dampak Dari Ketentuan Kontrak Kerja Indomaret Terhadap Karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan.
2. Untuk Mengetahui dan Memahami Analisis Terhadap Dampak Dari Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Menurut Peraturan Perundang-Undangan Dan Hukum Islam.

D. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu, diantara penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

NO	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Puguh Apriyanto	<p>“Analisis Maslaha Mursala Terhadap Kebijakan Langan Menikah Selama Kontrak Kerja PT. Petrokmia Gresik” Di Kecamatan Tandes Kota Surabaya. ¹⁴Fokus penelitian saudara Puguh ialah membicarakan alasan berlakunya kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik dan analisis Maslaha mursalah terhadap kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Petrokimia Gresik. Hasil dari Penelitian Puguh Apriyanto yaitu Analisis masalah mursalah terhadap kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja di PT Petrokimia Gresik adalah kebijakan tersebut dapat dibenarkan dengan berdasar kepada metode masalah mursalah, dalam kebijakan ini akan ditemukan kepastian hukumnya. Zaky Al-Din Sya’ban menyebutkan tiga syarat yang harus</p>

¹⁴ Puguh Apriyanto, “Analisis Maslaha Mursala Terhadap Kebijakan Langan Menikah Selama Kontrak Kerja PT. Petrokmia Gresik Di Kecamatan Tandes Kota Surabaya”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.

		diperhatikan bila menggunakan masalah mursalah dalam menetapkan hukum yaitu: Kemaslahatan itu hendaknya kemaslahatan yang memang tidak terdapat dalil yang menolaknya, masalah mursalah itu hendaklah maslahat yang dapat dipastikan, bukan hal yang samar-samar, masalah mursalah hendaklah maslahat yang bersifat umum. Dari syarat-syarat tersebut, kebijakan larangan menikah selama kontrak kerja telah memenuhi semua persyaratan dan memiliki maslahat yang lebih besar daripada kemudharatan.
2	Utari Anisaila Jannah	“ Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja Di CV Micro 2000 (Kecamatan Taman Sidoarjo)”. ¹⁵ Fokus penelitian saudara Utari Anisaila Jannah ialah membicarakan alasan berlakunya menikah selama kontrak kerja di CV Micro 2000 Taman Sidoarjo, Analisis hukum Islam dan Hukum positif di Indonesia terhadap larangan menikah selama kontrak kerja CV Micro 2000 Taman Sidoarjo. Hasil Penelitiannya adalah larangan menikah di CV Micro 2000 Taman Sidoarjo terdapat dalam Peraturan

¹⁵ Anisaila Jannah“ Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja Di CV Micro 2000 Kecamatan Taman Sidoarjo”, *Skripsi* UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021.

		<p>Perusahaan CV. Micro 2000 Nomor: 001/IT/PP-PWH/V/2016 Pasal 27 Huruf C yang berbunyi “Setiap pegawai yang dinyatakan telah diterima untuk waktu tidak tetentu (pegawai kontrak) tidak diperkenankan melangsungkan pernikahan sebelum berakhirnya masa kontrak, terhitung sejak direkrutnya oleh perusahaan hingga berakhirnya masa kontrak kerja (selama 2 tahun)”. Adapun pegawai kontrak yang dimaksud dalam peraturan perjanjian kerja tersebut meliputi: Staff Akutansi, Administrasi dan Umum, Drafter, Architect Engineering, Supervisor (SvP), serta Quality Control (QC). Tujuan dari diberlakukannya larangan menikah tersebut antara lain: agar para pegawai yang bersangkutan dapat mengedepankan sikap profesionalitas dalam bekerja, mencegah kinerja pegawai yang menurun, serta menghindari permasalahan rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja. Persamaan hukum Islam dan hukum positif terkait larangan menikah selama kontrak kerja adalah sama-sama tidak mengatur tentang adanya larangan pernikahan yang disebabkan oleh kontrak kerja. Namun antara hukum Islam dan</p>
--	--	---

		<p>hukum positif di Indonesia, keduanya sama-sama memperbolehkan adanya larangan menikah selama kontrak kerja, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan hukum syara peraturan perundang-undangan serta ketertiban umum. Adapun perbedaan ketentuan hukum Islam dan hukum positif di Indonesia terhadap larangan menikah adalah, dalam hukum positif di Indonesia segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja (termasuk juga perjanjian kerja), diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam hukum hukum Islam tidak ada aturan pasti yang mengatur secara detail terhadap tenaga kerja. Namun dalam hal larangan menikah selama kontrak kerja ini didasarkan pada firman Allah SWT tentang perintah untuk memenuhi janji, sehingga antara perusahaan dan pegawai harus patuh terhadap perjanjian yang telah disepakati.</p>
3	Rekno Eka Devica	"Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian

		<p>Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja (Studi Kasus Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung)".¹⁶Fokus penelitian saudara Rekno Eko ini mengkaji tentang perjanjian larangan menikah bagi karyawan atau karyawan yang masih dalam kontrak kerja di BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung. Hasil dari Penelitiannya yaitu Perjanjian Surat Kuasa No. B. 970-KW-XIX/SDM/11/2014 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. menyatakan bahwa“Pegawai karyawan atau karyawan yang masih berstatus kontrak kerja atau masih dalam masa kontrak kerja tidak diperbolehkan melakukan pernikahan” yang bertujuan untuk diharuskannya professional dalam bekerja bagi karyawan, mencegah kinerja karyawan yang menurun, menjaga kualitas perusahaan, tercapainya harapan perusahaan tersebut sah menurut hukum, karena telah terpenuhinya syarat sah kontrak dan tidak bertentangan dengan Undang-Undang.Perjanjian Surat Kuasa No. B. 970-KW-</p>
--	--	---

¹⁶ Rekno Eka Devica, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Studi Kasus Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung”, *Skripsi* UIN Raden Intan Lampung, 2019.

		<p>XIX/SDM/11/2014 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. menyatakan bahwa “Pegawai karyawan atau karyawan yang masih berstatus kontrak kerja atau masih dalam masa kontrak kerja tidak diperbolehkan melakukan pernikahan” secara Hukum Islam hukumnya diperbolehkan, karena apabila ada hal yang memang harus menunda pernikahan karena suatu yang mendesak, Islam akan memperbolehkannya. Pada umumnya hukum menunda pernikahan dalam Islam sendiri tidak dosa. Seperti seseorang yang sedang menempuh jenjang pendidikan, bekerja, atau mempersiapkan kebutuhan materi maka hukumnya menjadi mandub dan mubah.</p>
--	--	--

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran umum mengenai isi pembahasan yang disusun oleh penulis, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan. Pembahasan ini terdiri dari V BAB yang terdapat korelasi disetiap babnya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. BAB I merupakan bab pendahuluan tentang fenomena yang akan diangkat dalam penelitian ini, dalam bab ini berisi latar belakang pemilihan judul, fokus masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.
2. BAB II merupakan bab tinjauan pustaka yang berisi deskripsi konseptual dan sub fokus penelitian dan hasil penelitian yang relevan yang pernah diteliti sebelumnya.
3. BAB III merupakan bab yang berisi metode penelitian mengenai waktu dan lokasi penelitian, subjek penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, dan teknik analisis data.
4. BAB IV merupakan bab yang berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi Perjanjian Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomret Di Tinjau Dari Hukum Islam Kecamatan Padangsidempuan Utara.
5. BAB V merupakan bab terakhir ataupun bab penutup, dalam bab ini memberikan jawaban dan juga saran atas rumusan masalah yang telah dirumuskan pada bab pertama, jawaban tersebut selanjutnya yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ketentuan Kontrak Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan

1. Pengertian dan Dasar Hukum Kontrak Kerja

Kontrak Kerja adalah Suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bila mana terdapat suatu perjanjian.¹⁷

Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yaitu ;

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermasa, 2002), hal. 1

¹⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu pokok persoalan tertentu
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang¹⁹

Jika dilihat dari ketentuan Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Adanya perjanjian demikian sangatlah esensial. Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan Negara di Eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan di dalam perjanjian kerja.²⁰

Di Negara-negara di Eropa (baik di dalam Peraturan Perundang-Undangan maupun dalam yurisprudensi), perjanjian kerja dipahami mencakup tiga elemen inti: pekerjaan, upah dan otoritas atau kewenangan. Ini berarti bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan mana buruh atau pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas atau kewenangan majikan dengan menchrima pembayaran upah. Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

¹⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320

²⁰ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 52 ayat (1)

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.²¹

2. Jenis Perjanjian Kerja

Dilihat dari segi jangka waktu pembuatan perjanjian kerja, dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai berikut:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.²²

Secara limitatif, Pasal 59 juga menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya,

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1)

²² Hasan Azis, "Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Kec. Sepatan Timur Kabupaten Tangerang"....., hal. 21

pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungan kerjanya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²³

3. Karyawan Kontrak

²³ Hasan Azis, “*Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Kec.Sepatan Timur Kabupaten Tanggerang*”....., hal. 22- 23

Secara Hukum karyawan kontrak adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. kontrak adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti.²⁴

Karyawan kontrak yaitu karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.²⁵

perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak sebagai berikut :

²⁴ Syafira Wahyuningtyas, “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60 No. 3. 2020, hal. 27

²⁵ Syafira Wahyuningtyas, “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis...*, hal. 28

- 1) Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- 2) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu .
- 3) Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
- 4) Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e) Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.²⁶

4. Perlindung Karyawan Kontrak Kerja

Dalam Dunia *Outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh.

²⁶ Syafira Wahyuningtyas, “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang”. *Jurnal Administrasi Bisnis.....*, hal. 29

Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan didaftarkan di Instansi yang berwenang.²⁷

Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggung jawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja atau buruh merupakan suatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.101 :Kep101/MEN/IV/2004 tentang "Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh". Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut, disebutkan bahwa :²⁸

“Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dan perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagai mana dimaksud huruf a hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan

²⁷ Suhatrizal, “Pelaksanaan Outsourcing Pada PT Andika Pratama Abdi Ditinjau Dari Hukum Perdata Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”. Skripsi (Medan : Universitas Medan Area, 2012), hal. 18

²⁸ Suhatrizal, “Pelaksanaan Outsourcing Pada PT Andika Pratama Abdi Ditinjau Dari Hukum Perdata Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, hal . 19

penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung-jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;

- c. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh bersedia menerima pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.²⁹

5. Asas –Asas Hukum Kontrak

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan Berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, berbunyi “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) Mengadakan Perjanjian dengan siapapun
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan³⁰

²⁹ Suhatrizal, “Pelaksanaan Outsourcing Pada PT Andika Pratama Abdi Ditinjau Dari Hukum Perdata Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, hal . 20

³⁰ Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2014), hal. 9

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat 1 KUH Perdata. Dalam Pasal ini ditentukan bahwa salah satu syarat sah perjanjian, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Asas konsensualisme muncul diilhami dari hukum Romawi dan hukum Jerman. Di dalam hukum Germani tidak dikenal asas konsensualisme, tetapi yang dikenal adalah perjanjian Rill dan perjanjian formal.³¹

Perjanjian Rill adalah suatu perjanjian yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata (kontan dalam hukum adat). Sedangkan yang disebut perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang telah ditentukan bentuknya, yaitu tertulis (baik berupa akta autentik maupun akta di bawah tangan). Dalam Hukum Romawi dikenal istilah *Contractus Verbis Listeris* dan *Contractus Innominat*. Yang artinya bahwa terjadinya perjanjian apabila memenuhi bentuk yang telah ditetapkan. Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUH Perdata adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

³¹ Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 10

Asas Pacta Sent Servanda atau disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas pacta sunt servanda merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah Undang-Undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas pacta sunt servanda dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang.”³²

Asas Pacta sunt servanda pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Didalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian apabila ada kesepakatan kedua belah pihak dan dikuatkan dengan sumpah. Ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua pihak merupakan perbuatan yang sakral dan dikaitkan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangannya asas pacta sunt servanda diberi arti pactum, yang berarti sepakat tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Sedangkan modus pactum sudah cukup dengan sepakat aja.

d. Asas Iktikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas iktikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata. Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata berbunyi “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Asas iktikad merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan

³² Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 11

substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.³³

Asas iktikad baik dibagi menjadi dua macam, yaitu iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Pada iktikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada iktikad baik mutlak, penilainya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian (Personalitas)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi “ Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Inti ketentuan ini bahwa seseorang mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri.

Pasal 1340 KUH Perdata berbunyi “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya”. Ini berarti bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun, ketentuan itu ada pengecualian, sebagaimana yang di introdusir dalam Pasal 1317 KUH Perdata, yang berbunyi. “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang

³³ Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 12

dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”. Pasal ini menguntruksi bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk kepentingan pihak ketiga, dengan suatu syarat yang ditentukan.³⁴

Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUH Perdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, tetapi juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak dari padanya. Jika dibandingkan kedua Pasal itu maka dalam Pasal 1317 KUH Perdata mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUH Perdata untuk kepentingan :

- 1) Dirinya sendiri
- 2) Ahli waris
- 3) Orang-orang yang memperoleh hak padanya

6. Ketentuan Yang Diatur Dalam Kontrak Kerja

UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

BAB XI

HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

³⁴ Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, hal. 13

Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh

Pasal 51

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undang yang berlaku

Pasal 52

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.³⁵
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat 1 huruf c dan d batal demi hukum

Pasal 53

Segala hal dan biaya yang diperlakukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 54

1. perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

³⁵ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, (Jakarta : Pemulang, 2018), hal. 23

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
 - i. Tanda tangan para pihak³⁶
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku
 3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja

Pasal 55

Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan diubah, kecuali atas persetujuan para pihak

Pasal 56

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 1 didasarkan atas :

³⁶ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, hal. 24

- a. Jangka waktu.
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.³⁷

Pasal 57

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

Pasal 58

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1, masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman

³⁷ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, hal. 25

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun³⁸
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.³⁹

Pasal 60

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 bulan

³⁸ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, hal. 26

³⁹ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, hal 27

2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 61

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja meninggal dunia
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - c. Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh
4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja atau buruh
5. Dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴⁰

UNDANG-UNDANG NOMOR 12 TAHUN 1948

⁴⁰ Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, hal. 28

TENTANG
UNDANG-UNDANG PERBURUHAN TAHUN 1948

Bagian IV

Tentang waktu kerja dan waktu istirahat

Pasal 10

1. Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu jikalau pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu
2. Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus menerus harus diadakan waktu istirahat yang sedikitnya setengah jam lamanya, waktu istirahat itu tidak termasuk jam bekerja termasuk ayat 1
3. Tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya satu hari istirahat
4. Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan buruh termaksud dalam ayat 1
5. Dalam peraturan pemerintah dapat pula diadakan aturan-aturan lebih lanjut tentang waktu kerja dan waktu istirahat untuk pekerjaan-pekerjaan atau perusahaan-perusahaan yang tertentu yang dipandang perlu untuk menjaga kesehatan dan keselamatan buruh.⁴¹

Pasal 11

Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan pada hari-hari raya, yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari-hari raya itu.

7. Hal-hal Penting Karyawan Dalam Pekerjaan Di Indomaret

a. Jam Kerja

⁴¹ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Perburuhan Pasal 10 dan 11

- 1) Jam kerja efektif perusahaan adalah 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu, atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.
- 2) Hari kerja Pihak Kedua adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu sedangkan waktu kerja Pihak Kedua adalah 7 (tujuh) jam (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu dengan waktu kerja yang ditentukan oleh Pihak Pertama sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai hari kerja dan waktu kerja tersebut pada ayat 2 dapat berubah sewaktu-waktu mengikuti kebutuhan Pihak Pertama dengan tetap berpedoman pada ketentuan dalam Peraturan Perusahaan. Setiap perubahan mengenai hari dan waktu kerja akan diberitahukan kepada Pihak kedua dan perubahan tersebut bersifat mengikat.
- 4) Pihak dengan ini memahami sepenuhnya bahwa kegiatan perusahaan menurut jenis dan sifatnya harus dijalankan terus menerus dengan sistem shift atau non-shift sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan, termasuk adanya konsekuensi bekerja pada hari libur resmi atau hari raya keagamaan dengan hari libur mingguan yang diatur secara bergilir

- 5) Pihak kedua diwajibkan datang dan bekerja di lokasi perusahaan yang telah ditentukan Pihak pertama sesuai dengan jadwal kerja yang telah diberikan dan sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.⁴²

b. Produktifitas Kerja Karyawan Indomaret

- 1) Menyelesaikan atau menjalani Perjanjian Kerja ini sampai berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati.
- 2) Menjalankan tugas dan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sesuai dengan ketentuan dan atau peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak pertama, termasuk apabila diperlukan mengikuti program pelatihan yang ditentukan pihak pertama.
- 3) Menjaga dengan baik seluruh aset dan inventaris milik pihak pertama yang dipercayakan kepadanya, termasuk tetapi tidak terbatas pada data (termasuk data komputer) dan dokumen pihak pertama, serta wajib mengembalikannya kepada pihak pertama dalam keadaan baik apabila Perjanjian Kerja ini berakhir karena sebab apapun.
- 4) Berjanji dan mengikatkan diri untuk menyimpan dengan baik segala data dan atau keterangan rahasia pihak pertama yang diketahui dan atau dipercayakan kepadanya, dan tidak akan pernah membocorkan dan atau menggunakan data dan atau keterangan tersebut untuk kepentingan pribadi Pihak kedua maupun pihak lain manapun juga selain pihak pertama, baik selama Perjanjian Kerja ini berlangsung maupun setelah Perjanjian Kerja berakhir.

⁴² Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Mingguan, Pasal 3 Ayat 1-5

- 5) Mengganti setiap kerugian yang timbul akibat kelalaian Pihak kedua dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan atau peraturan serta prosedur yang ditetapkan Pihak pertama.
- 6) Tunduk dan patuh pada instruksi atau perintah baik lisan maupun tertulis yang dikeluarkan oleh atasan langsung atau tidak langsung sehubungan dengan pelaksanaan jabatan, tugas dan tanggung jawab sebagai Pekerja Pihak pertama.
- 7) Tunduk dan mengikatkan diri untuk melaksanakan setiap ketentuan dan atau peraturan, tata tertib serta prosedur kerja lainnya yang berlaku di Perusahaan serta bersedia menerima sanksi atas tindakan pelanggaran yang diperbuatnya.⁴³
- 8) Penegakan disiplin kerja oleh Pihak Pertama pada dasarnya untuk menjaga dan mempertahankan minat, moral kerja serta pembinaan pekerja untuk mematuhi dan menegakkan disiplin, sehingga tercapai produktivitas dan etika moral kerja yang tinggi.

c. Pelayanan Kerja

Ada beberapa ciri pelayanan yang baik yang harus dipenuhi oleh suatu karyawan terutama di Indomaret agar Pelanggan nyaman saat berbelanja yaitu:

- 1) Menjadi karyawan yang baik dan ramah
- 2) Memberikan sarana prasarana yang baik terhadap pelanggan

⁴³ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Tentang kewajiban Pihak Kedua, Pasal 5 ayat 1-7

- 3) Mampu melayani secara cepat tepat⁴⁴
- 4) Bertanggung jawab kepada setiap pelanggan sejak awal hingga selesai
- 5) Mampu berkomunikasi dengan baik
- 6) Memberikan jaminan kerahasiaan setiap transaksi
- 7) Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik
- 8) Berusaha memahami kebutuhan pelanggan
- 9) Mampu memberikan kepercayaan kepada pelanggan

B. Penghalang Perkawinan Menurut Undang-Undang Dan Hukum Islam

1. Penghalang Perkawinan Menurut Undang-Undang

Menurut undang-undang no.1 tahun 1974 tentang perkawinan pada BAB IV pasal 22 bahwa perkawinan dapat dibatalkan, apabila para pihak tidak memenuhi syarat-syarat untuk melangsungkan perkawinan. Adapun syarat-syarat untuk melangsungkan perkawinan sebagaimana disebutkan diatas terdapat pada Bab II pasal 6, ayat 5 menjelaskan :

- a. Perkawinan harus didasarkan pada persetujuan kedua calon mempelai.
- b. Untuk melangsungkan perkawinan seorang yang belum berumur 21 (dua puluh satu tahun) harus mendapat izin dari orang tua.
- c. Dalam hal salah seorang dari kedua orang tua telah meninggal dunia atau

⁴⁴ Rita Wahyuni, *Prosedur Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Indomaret Tugu Cimanggis*, Vol. 1, No. 1, September 2011, hal. 22

- d. dalam keadaan tidak mampu menyatakan kehendaknya, maka izin yang dimaksud ayat (2) pasal ini cukup diperoleh dari orang tua yang masih hidup atau dari orang tua yang mampu menyatakan kehendaknya.⁴⁵
- e. Dalam hal kedua orang tua telah meninggal dunia atau dalam keadaan tidak mampu untuk menyatakan kehendaknya maka izin diperoleh dari wali, orang yang memelihara atau keluarga yang mempunyai hubungan darah dalam garis keturunan, lurus keatas selama mereka masih hidup dan dalam keadaan dapat menyatakan kehendaknya. 6. Dalam hal ada perbedaan pendapat antara orang-orang yang disebut dalam ayat (2), (3) dan (4), pasal ini atau salah seorang atau lebih diantara mereka tidak menyatakan pendapatnya, maka pengadilan dalam daerah hukum tempat tinggal orang yang akan melangsungkan perkawinan atas permintaan orang tersebut dapat memberikan izin setelah lebih dahulu mendengar orang-orang tersebut dalam ayat (1), (2), (3) dan (4) pasal ini.
- f. Ketentuan tersebut ayat (1) sampai dengan ayat (5) pasal ini berlaku sepanjang hukum masing-masing agama dan kepercayaan dari yang bersangkutan tidak menentukan lain.

Dari pasal-pasal yang tersebut diatas nampaklah bahwa syarat-syarat perkawinan tersebut lebih dominan unsur-unsur administrasinya (undang-undang nasional), malahan unsur agamanya (hukum Islam) sangatlah tidak tampak (hilang). Pertanyaanya bagaimanakah posisi undang-undang nomor 1 tahun 1974 dan kompilasi hukum islam dalam mengatur

⁴⁵ Deni Rahmatillah, *Konsep Pembatalan Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1947 Dan Kompilasi Hukum Islam, Vol. XVII No. 2, Desember 2017*, hal. 154

hal tersebut padahal implikasi setelah itu sangatlah banyak, sedangkan pada pasal 8 disebutkan bahwa perkawinan dilarang antara dua orang apabila :

- a. Berhubungan darah dalam garis keturunan lurus kebawah maupun keatas
- b. Berhubungan darah dalam garis keturunan menyamping yaitu antara saudara, antara seorang dengan saudara orang tua dan antara seorang dengan saudara neneknya.⁴⁶
- c. Berhubungan semenda, yaitu mertua, anak tiri, menantu, dan ibu atau bapak tiri.
- d. Berhubungan susuan, yaitu orang tua susuan, anak susuan, saudara susuan dan bibi atau paman susuan.
- e. Berhubungan saudara dengan isteri atau sebagai bibi atau kemenakan dari isteri, dalam hal suami beristeri lebih dari seorang.
- f. Mempunyai hubungan yang oleh agamanya atau peraturan lain yang berlaku dilarang kawin.

Sedangkan pada bab XI pasal 70 Kompilasi Hukum Islam disebutkan bahwa perkawinan batal apabila :

- a. Suami melakukan perkawinan, sedang ia tidak berhak melakukan akad nikah kerana sudah mempunyai empat orang isteri sekalipun salah satu dari keempat isterinya dalam iddah talak raj'i.
- b. Seseorang menikahi bekas isterinya yang telah dili'annya.

⁴⁶ Deni Rahmatillah, *Konsep Pembatalan Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1947 Dan Kompilasi Hukum Islam*, hal. 155

- c. Seseorang menikah bekas isterinyanya yang pernah dijatuhi tiga kali talak olehnya, kecuali bila bekas isteri tersebut pernah menikah dengan pria lain kemudian bercerai lagi ba'da al dukhul dari pria tersebut dan telah habis masa iddahnyanya.⁴⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan Pasal 10 Apabila suami dan isteri yang telah cerai kawin lagi satu dengan yang lain dan bercerai lagi untuk kedua kalinya, maka diantara mereka tidak boleh dilangsungkan perkawinan lagi, sepanjang hukum masing-masing Agamanya dan kepercayaannya itu dari yang bersangkutan tidak menentukan lain. Pada Pasal 12 Tatacara pelaksanaan perkawinan diatur dalam Peraturan Perundang- Undang tersendiri, Sedangkan pada kompilasi hukum Islam pasal 70 disebutkan bahwa perkawinan batal apabila :

- a. Suami melakukan perkawinan, sedangkan ia tidak berhak melakukan akad
- b. nikah karena sudah mempunyai empat orang istri, sekalipun salah satu dari keempat istrinya itu dalam masa iddah talak raj'i.
- c. Seorang menikahi bekas istrinya yang telah dili'annya.
- d. Seorang menikahi bekas istrinya yang pernah dijatuhi tiga kali talak olehnya, kecuali bila bekas istrinya tersebut pernah menikah dengan pria

⁴⁷ Deni Rahmatillah, *Konsep Pembatalan Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1947 Dan Kompilasi Hukum Islam*, hal. 156

lain yang kemudian bercerai lagi ba'da al dukhul dari pria tersebut dan telah habis masa iddahnya.⁴⁸

Pasal 70 poin a-e dalam KHI menyebutkan tentang sebab-sebab dari pembatalan perkawinan. Dan tidak hanya dalam Pasal 70 selanjutnya dalam Pasal 71 a-f juga menyebutkan sebab lain yang dapat menjadi penyebab seseorang melakukan pembatalan perkawinan, yaitu: Suatu perkawinan dapat dibatalkan apabila:

- a. Seorang suami melakukan poligami tanpa izin Pengadilan Agama.
- b. Perempuan yang dikawinkan ternyata kemudian diketahui masih menjadi istri pria lain yangmafqud.
- c. Perkawinan yang dikawini ternyata masih dalam iddah darisuami lain.
- d. Perkawinan yang melanggar batas umur perkawinan, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 7 Undang-undang No.1 tahun 1974.
- e. Perkawinan yang dilangsungkan tanpa wali atau dilaksanakan oleh wali yang tidak berhak.
- f. Perkawinan yang dilaksanakan dengan paksaan.

Perubahan norma dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan ini menjangkau batas usia untuk melakukan perkawinan, perbaikan norma Pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perkawinan menjangkau dengan menaikkan batas minimal umur

⁴⁸ Deni Rahmatillah, *Konsep Pembatalan Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1947 Dan Kompilasi Hukum Islam*, hal. 157

perkawinan bagi wanita. Dalam hal ini batas minimal umur perkawinan bagi wanita dipersamakan dengan batas minimal umur perkawinan bagi pria, yaitu 19 (sembilan belas) tahun. Batas usia dimaksud dinilai telah matang jiwa raganya untuk dapat melangsungkan perkawinan agar dapat mewujudkan tujuan perkawinan secara baik tanpa berakhir pada perceraian dan mendapat keturunan yang sehat dan berkualitas.⁴⁹

Diharapkan juga kenaikan batas umur yang lebih tinggi dari 16 (enam belas) tahun bagi wanita untuk kawin akan mengakibatkan laju kelahiran yang lebih rendah dan menurunkan resiko kematian ibu dan anak. Selain itu juga dapat terpenuhinya hak-hak anak sehingga mengoptimalkan tumbuh kembang anak termasuk pendampingan orang tua serta memberikan akses anak terhadap pendidikan setinggi mungkin.

2. Penghalang Perkawinan Menurut Hukum Islam

Para ulama klasik sepakat bahwa yang dimaksud dengan larangan dalam perkawinan ialah larangan untuk kawin antara seorang pria dengan seorang wanita, sedangkan menurut syarâ', larangan tersebut dibagi dua, yaitu halangan abadi (*haram ta'bid*) dan halangan sementara (*haram gairu ta'bid atau ta'qit*). Wanita yang terlarang untuk dikawini itu disebut mahram. Diantara larangan-larangan ada yang telah disepakati dan ada yang masih diperselisihkan.⁵⁰

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perkawinan, Pasal 2

⁵⁰ Sulaiman Ahmad, *Ringkasan Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*, (Jakarta : Pustaka Al Kautsar: 2009), hal. 34

a. *Mahram Ta'bid* adalah orang-orang yang selamanya haram dikawin.

Larangan yang telah disepakati ada tiga, yaitu:

1) Nasab (keturunan), dalam perspektif fikih, wanita-wanita yang haram dinikahi untuk selamanya (*ta'bid*) karena pertalian nasab adalah :

- a) Ibu Kandung, perempuan yang ada hubungan darah dalam garis keturunan garis keatas, yaitu ibu, nenek (baik dari pihak ayah maupun ibu dan seterusnya keatas).
- b) Anak perempuan kandung, wanita yang mempunyai hubungan darah dalam garis lurus kebawah, yakni anak perempuan, cucu perempuan, baik dari anak laki-laki maupun perempuan dan seterusnya kebawah.
- c) Saudara perempuan, baik seayah seibu, seayah saja, atau seibu saja.
- d) Bibi, adalah saudara perempuan ayah atau ibu, baik saudara sekandung ayah atau ibu dan seterusnya keatas.
- e) Kemenakan (keponakan) perempuan, yaitu anak perempuan saudara laki-laki atau perempuan dan seterusnya.

2) Persusuan (*radhā'ah*)

Menurut pandangan para ulama, bahwa larangan kawin karena hubungan sesusuan adalah sampainya air susu wanita ke dalam perut anak yang belum mencapai usia dua tahun Hijriyah dengan metode tertentu. Wanita atau laki-laki yang mempunyai mahram dari jalur susu mempunyai keistimewaan dan kekebalan

hukum sebagaimana mahram yang terbentuk dari jalur nasab. Yaitu antara laki-laki dan wanita yang terikat dalam mahram *rada'* tidak boleh saling mengawini.⁵¹

Para ulama klasik sepakat bahwa wanita yang haram dinikahi karena hubungan susuan adalah segala macam susuan yang dapat menjadi sebab haramnya perkawinan, yaitu dimana anak menyusu tetek dengan menyedot air susunya, dan tidak berhenti dari menyusui kecuali dengan kemaunnya sendiri tanpa paksaan. Hubungan susuan yang diharamkan adalah;

- a) Ibu susuan (Ibu *rada murdi'ah* atau wanita yang menyusui), yaitu ibu yang menyusui, maksudnya seorang wanita yang pernah menyusui seorang anak, dipandang sebagai ibu bagi anak yang disusui itu sehingga haram melakukan perkawinan.
- b) Nenek susuan, yaitu ibu dari yang pernah menyusui atau ibu dari suami yang menyusui itu, suami dari ibu yang menyusui itu dipandang seperti ayah bagi anak susuan sehingga haram melakukan perkawinan.
- c) Bibi susuan, yakni saudara perempuan ibu susuan atau saudara perempuan suami dari ibu susuan dan seterusnya keatas.
- d) Kemenakan susuan perempuan; anak perempuan saudara ibu susuan.

⁵¹ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Menurut Perspektif Fiqih Dan Relevansinya Dengan Hukum Perkawinan Di Indonesia*, Vol. 2, No.1, Mei 2017, hal. 127

- e) Saudara susuan perempuan, saudara seayah kandung maupun seibu.⁵²
- 3) Wanita yang haram dinikahi karena hubungan masaharah atau perkawinan kerabat semenda

keharaman ini disebutkan di dalam surat Al-Qur'an Surah An-Nisa ayat 23 yaitu berbunyi :

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمْ أُمَّهَاتُكُمْ وَبَنَاتُكُمْ وَأَخَوَاتُكُمْ وَعَمَّاتُكُمْ وَخَالَاتُكُمْ وَبَنَاتُ الْأَخِ وَبَنَاتُ الْأَخْتِ وَأُمَّهَاتُكُمُ اللَّاتِي أَرْضَعْنَكُمْ وَأَخَوَاتُكُم مِّنَ الرَّضَاعَةِ وَأُمَّهُتِ نِسَائِكُمْ وَرَبَائِبُكُمُ اللَّاتِي فِي حُجُورِكُمْ مِّن نِّسَائِكُمُ اللَّاتِي دَخَلْتُمْ بِهِنَّ ۖ فَإِنْ لَّمْ تَكُونُوا دَخَلْتُمْ بِهِنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ ۗ وَحَلَائِلُ أَبْنَائِكُمُ الَّذِينَ مِنْ أَصْلَابِكُمْ ۗ وَأَنْ تَجْمَعُوا بَيْنَ الْأُخْتَيْنِ إِلَّا مَا قَدْ سَلَفَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَفُورًا رَّحِيمًا

Artinya :

Diharamkan atas kamu (menikahi) ibu-ibumu, anak-anakmu yang perempuan, saudara-saudaramu yang perempuan, saudara-saudara ayahmu yang perempuan, saudara-saudara ibumu yang perempuan, anak-anak perempuan dari saudara-saudaramu yang laki-laki, anak-anak perempuan dari saudara-saudaramu yang perempuan, ibu-ibumu yang menyusui kamu, saudara-saudara

⁵² Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Menurut Perspektif Fiqih Dan Relevansinya Dengan Hukum Perkawinan Di Indonesia*, hal. 128

perempuanmu sesusuan, ibu-ibu istrimu (mertua), anak-anak perempuan dari istrimu (anak tiri) yang dalam pemeliharaanmu dari istri yang telah kamu campuri, tetapi jika kamu belum campur dengan istrimu itu (dan sudah kamu ceraikan), maka tidak berdosa kamu (menikahinya), (dan diharamkan bagimu) istri-istri anak kandungmu (menantu), dan (diharamkan) mengumpulkan (dalam pernikahan) dua perempuan yang bersaudara, kecuali yang telah terjadi pada masa lampau. Sungguh, Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang (Q.S An-Nisa Ayat 23).⁵³

b. Haram *Gairu Ta'bid*, maksudnya adalah orang yang haram dikawin untuk masa tertentu (selama masih ada hal-hal yang mengharamkannya) dan saat hal yang menjadi penghalang sudah tidak ada, maka halal untuk dikawini. Seperti pertalian mahram antara laki-laki dengan perempuan iparnya (saudara perempuan istri), antara laki-laki dengan bibi istri dan seterusnya. Wanita-wanita yang haram dinikah tidak untuk selamanya (bersifat sementara) adalah sebagai berikut:

- 1) Halangan bilangan, yaitu mengawini wanita lebih dari empat. Para ulama sepakat mengharamkan hal tersebut. Apabila ada orang yang baru masuk Islam, mempunyai istri lebih dari empat orang, maka harus memilih empat orang diantara mereka untuk dijadikan istri tetapnya. Jika diantara istri-istri ada yang bersaudara (kakak beradik),

⁵³ Al- Qur'an Surah An-Nisa Ayat 23

maka harus menceraikan salah satunya, demikian menurut pendapat Imam Maliki, Imam Syafi'i dan Imam Hanbali.⁵⁴

- 2) Halangan mengumpulkan, yaitu dua orang perempuan bersaudara haram dikawini oleh seorang laki-laki dalam waktu bersamaan; maksudnya mereka haram dimadu dalam waktu yang bersamaan. Apabila mengawini mereka berganti-ganti, seperti seorang laki-laki mengawini seorang wanita, kemudian wanita tersebut meninggal atau dicerai, maka laki-laki itu boleh mengawini adik atau kakak perempuan dari wanita yang telah meninggal dunia tersebut.
- 3) Keharaman mengumpulkan dua wanita dalam satu perkawinan ini juga diberlakukan terhadap dua orang yang mempunyai hubungan keluarga bibi dan kemenakan. Para Imam Madzhab sepakat tentang keharaman mengumpulkan dua perempuan bersaudara untuk dinikahi dalam satu masa. Diharamkan juga menikahi seorang perempuan beserta bibinya, baik bibinya dari pihak bapak maupun dari pihak ibu
- 4) Halangan Kafir, yaitu wanita musyrik haram dinikah. Maksud wanita musyrik ialah yang menyembah selain Allah. Tidak halal bagi seorang muslim dan tidak sah pernikahannya atas orang kafir dan orang murtad karena ia telah keluar pada aqidah dan petunjuk yang benar.
- 5) Halangan Ihram, yaitu wanita yang sedang melakukan ihram, baik ihram umrah maupun ihram haji tidak boleh dikawini. Dalam riwayat

⁵⁴ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Menurut Perspektif Fiqih Dan Relevansinya Dengan Hukum Perkawinan Di Indonesia*, hal. 129

Tirmidzi tidak disebutkan adanya kalimat ,tidak boleh meminang. Kata tirmidzi hadíth ini Hasan Shahíh. Sebagian para sahabat mengamalkan hadítsini, Imam Syafi'i, Imam Ahmad dan Imam Ishaq berpendapat demikian pula. Mereka menganggap kawinnya orang sedang ihram tidak sah dan jika dilaksanakan juga hukumnya bathil.⁵⁵

- 6) Halangan Iddah, yaitu wanita yang sedang dalam iddah, baik iddah cerai maupun iddah ditinggal mati.

C. Bentuk Kontrak Kerja Karyawan Indomaret

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Nomor : 140/ CI 01-01/ PKT. IDM/ IV/ 2021

Perjanjian Kerja waktu tertentu ini dibuat di kampar, pada hari Senin tanggal 26/04/2021 oleh dan antara :

Nama : AEP SAEPULLOH

Jabatan : *Deputy Branc Manager-Administration*

Dari dan oleh karena itu dan berwenang bertindak untuk atas nama PT Indomarco Prismatama, Berkedudukan di Jalan Raya Teratak Buluh Nomor 88 Lintas Pekanbaru-Teluk Kuantan Kec. Siak Hulu Kab kampar Riau- 28452

-----Selanjut disebut Pihak Pertama-----

Nama : Musbar Lubis

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : JL. Danau Singkarak No 19 RT 000 RW 000 Kel Wek V,
Padangdimpuan, Kota Padangdimpuan, Sumatera
Utara, Indonesia.

⁵⁵ Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Menurut Perspektif Fiqih Dan Relevansinya Dengan Hukum Perkawinan Di Indonesia*, hal. 130

No.KTP : 1277022108000005

-----Selanjut disebut Pihak Pertama-----

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama selanjutnya disebut "PARA PIHAK" dan secara masing-masing disebut "PIHAK" dengan ini menerangkan terlebih dahulu hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa PIHAK PERTAMA memerlukan pekerja yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang memadai disertai dengan perilaku dan budi pekerti yang baik serta memiliki integritas dan kejujuran untuk melakukan pekerjaan tertentu.
2. Bahwa PIHAK PERTAMA telah memberikan penjelasan terhadap PIHAK KEDUA mengenai sifat dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA telah memahami dan menerima pekerjaan tersebut serta bersedia bekerja pada Perusahaan PIHAK PERTAMA untuk jangka waktu tertentu.
3. Bahwa dengan memperhatikan serta mempertimbangkan kebutuhan Perusahaan PIHAK PERTAMA dan hasil seleksi terhadap PIHAK KEDUA, serta ketentuan atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, maka PIHAK PERTAMA setuju untuk menerima PIHAK KEDUA sebagai karyawan pada Perusahaan PIHAK PERTAMA.
4. Bahwa PARA PIHAK dengan ini setuju dan sepakat untuk membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut "Perjanjian Kerja") dengan ketentuan dan syarat sebagai berikut:⁵⁶

PASAL 1

JANGKA WAKTU PERJANJIAN

Ayat 1 Perjanjian kerja ini menimbulkan hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA untuk jangka waktu dari tanggal 28/04/2021 sampai dengan tanggal 30/06/2021

⁵⁶ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

- Ayat 2 Hubungan kerja sebagaimana disebutkan di atas dengan sendirinya berakhir pada saat Perjanjian Kerja ini berakhir, kecuali apabila disepakati para pihak bahwa Perjanjian Kerja ini diperpanjang kembali .
- Ayat 3 Dalam hal Perjanjian Kerja ini hendak diperpanjang, maka PIHAK PERTAMA akan memberitahukan maksud perpanjangan tersebut kepada PIHAK KEDUA sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

PASAL 2

PENEMPATAN, STATUS, TUGAS, DAN TANGGUNG JAWAB

- Ayat 1 Selama masa perjanjian kerja ini, PIHAK KEDUA diterima bekerja sebagai *Store Crew Boy* dengan status pekerja lajang, dengan demikian fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA hanya untuk diri PIHAK KEDUA sendiri.
- Ayat 2 PIHAK PERTAMA berhak menempatkan dan/atau memindahkan PIHAK KEDUA ke bagian/cabang/perusahaan lain yang berada dibawah manajemen Group Perusahaan PIHAK PERTAMA tanpa keberatan maupun penolakan dari PIHAK KEDUA.⁵⁷
- Ayat 3 Tugas dan tanggung jawab PIHAK KEDUA akan ditentukan setiap saat oleh atasan langsung PIHAK KEDUA.

PASAL 3

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT MINGGUAN

- Ayat 1 Jam kerja efektif perusahaan adalah 7 (tujuh) jam kerja sehari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu, atau 8 (delapan) jam kerja sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu.
- Ayat 2 Hari kerja Pihak Kedua adalah 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu sedangkan waktu kerja Pihak Kedua adalah 7 (tujuh) jam (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu dengan waktu kerja yang

⁵⁷ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

ditentukan oleh Pihak Pertama sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan.

- Ayat 3 Ketentuan mengenai hari kerja dan waktu kerja tersebut pada ayat 2 dapat berubah sewaktu-waktu mengikuti kebutuhan Pihak Pertama dengan tetap berpedoman pada ketentuan dalam Peraturan Perusahaan. Setiap perubahan mengenai hari dan waktu kerja akan diberitahukan kepada Pihak kedua dan perubahan tersebut bersifat mengikat.
- Ayat 4 Pihak dengan ini memahami sepenuhnya bahwa kegiatan perusahaan menurut jenis dan sifatnya harus dijalankan terus menerus dengan sistem shift atau non-shift sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan, termasuk adanya konsekuensi bekerja pada hari libur resmi atau hari raya keagamaan dengan hari libur mingguan yang diatur secara bergilir
- Ayat 5 Pihak kedua diwajibkan datang dan bekerja di lokasi perusahaan yang telah ditentukan Pihak pertama sesuai dengan jadwal kerja yang telah diberikan dan sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.⁵⁸
- Ayat 6 Dalam seminggu kerja PIHAK KEDUA diberikan waktu istirahat mingguan sesuai peraturan perundang-Undangan yang berlaku yang pengaturannya dilakukan oleh PIHAK PERTAMA sesuai pola waktu kerja PIHAK KEDUA, yaitu untuk yang bekerja dengan pola Non-Shift maka istirahat mingguan biasa diberikan pada setiap akhir pekan (Sabtu / Minggu), sedangkan bagi yang bekerja dengan pola Shift istirahat mingguan akan diatur bergilir dan tidak selalu jatuh pada hari Minggu atau akhir pekan.
- Ayat 7 Dalam hal PIHAK KEDUA diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan di luar jam kerja sebagaimana Pasal 3 ayat 1 perjanjian kerja ini, maka PIHAK KEDUA tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab

⁵⁸ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

Bagi level dan jabatan tertentu tugas kerja tai akan diberikan upah lembur dan akan dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji pada bulan berikutnya.

- Ayat 8 Level dan Jabatan tertentu yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat 7 Perjanjian kerja ini diatur lebih jelas dalam peraturan Perusahaan.

PASAL 4

UPAH

- Ayat 1 Atas penerimaan dan penempatan PIHAK KEDUA sebagaimana disebutkan di Pasal 2 Perjanjian Kerja ini. PIHAK KEDUA berhak untuk mendapatkan upah berupa gaji pakok dan PIHAK PERTAMA sebesar Rp 2.359.500,per bulan dan tunjangan tetap sebesar Rp 332.500, per bulan.
- Ayat 2 Pembayaran upah di atas akan dilakukan bersama-sama oleh PIHAK PERTAMA setiap satu bulan sekali dengan cara transfer langsung ke rekenig bank dan sebagian ke rekening i. Saku PIHAK KEDUA, selambat-lambatnya pada hari terakhir di bulan yang bersangkutan.⁵⁹
- Ayat 3 Upah bersifat rahasia, hanya untuk kepentingan pribadi sendiri, tidak untuk diperlihatkan atau dibandingkan dengan sesama karyawan. Bila hal ini dilanggar, maka saudara akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perusahaan.
- Ayat 4 Pajak Penghasilan yang timbul atas upah atau penghasilan yang diterima PIHAK KEDUA selama bekerja dengan PIHAK PERTAMA, ditanggung dan dibayarkan oleh PIHAK PERTAMA dan perhitungannya berpedoman dengan ketentuan dan peraturan perpajakan yang berlaku di Indonesia.

⁵⁹ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

PASAL 5

KEWAJIBAN PIHAK KEDUA

- Ayat 1 Menyelesaikan atau menjalani Perjanjian Kerja ini sampai berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati.
- Ayat 2 Menjalankan tugas dan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sesuai dengan ketentuan dan atau peraturan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak pertama, termasuk apabila diperlukan mengikuti program pelatihan yang ditentukan pihak pertama.
- Ayat 3 Menjaga dengan baik seluruh aset dan inventaris milik pihak pertama yang dipercayakan kepadanya, termasuk tetapi tidak terbatas pada data (termasuk data komputer) dan dokumen pihak pertama, serta wajib mengembalikannya kepada pihak pertama dalam keadaan baik apabila Perjanjian Kerja ini berakhir karena sebab apapun.⁶⁰
- Ayat 4 Berjanji dan mengikatkan diri untuk menyimpan dengan baik segala data dan atau keterangan rahasia pihak pertama yang diketahui dan atau dipercayakan kepadanya, dan tidak akan pernah membocorkan dan atau menggunakan data dan atau keterangan tersebut untuk kepentingan pribadi Pihak kedua maupun pihak lain manapun juga selain pihak pertama, baik selama Perjanjian Kerja ini berlangsung maupun setelah Perjanjian Kerja berakhir.
- Ayat 5 Mengganti setiap kerugian yang timbul akibat kelalaian Pihak kedua dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan atau peraturan serta prosedur yang ditetapkan Pihak pertama.
- Ayat 6 Tunduk dan patuh pada instruksi atau perintah baik lisan maupun tertulis yang dikeluarkan oleh atasan langsung atau tidak langsung sehubungan dengan pelaksanaan jabatan, tugas dan tanggung jawab sebagai Pekerja Pihak pertama.

⁶⁰ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

- Ayat 7 Tunduk dan mengikatkan diri untuk melaksanakan setiap ketentuan dan atau peraturan, tata tertib serta prosedur kerja lainnya yang berlaku di Perusahaan serta bersedia menerima sanksi atas tindakan pelanggaran yang diperbuatnya.

PASAL 6

JAMINAN SOSIAL

- Ayat 1 Selama Perjanjian Kerja ini berlangsung PIHAK KEDUA akan diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Nasional yaitu program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dimana iuran kepesertaannya ditanggung bersama oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dengan pembagian persentase sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Ayat 2 Pembayaran iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dari PIHAK KEDUA dilakukan melalui pemotongan gaji langsung setiap bulannya pada saat gajian.⁶¹

PASAL 7

TUNJANGAN HARI RAYA

- Ayat 1 Sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan akan diberikan kepada PIHAK KEDUA yang sudah menjalani masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan pada saat hari raya keagamaannya dan masih aktif sebagai karyawan pada saat hari raya keagamaan.
- Ayat 2 Hari Raya yang dimaksud dalam Pasal 7 Perjanjian Kerja ini adalah Hari Raya Idul Fitri untuk yang beragama Islam, atau Hari Raya Natal untuk yang beragama selain Islam.
- Ayat 3 Masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kerja ini dihitung sejak tanggal dimulainya Perjanjian Kerja ini atau sejak tanggal

⁶¹ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

dimulainya perjanjian kerja sebelumnya apabila perjanjian kerja ini merupakan Perjanjian Kerja Perpanjangan.⁶²

PASAL 8

PELANGGARAN ATAU SANKSI

- Ayat 1 Penegakan disiplin kerja oleh PIHAK PERTAMA pada dasarnya untuk menjaga dan mempertahankan minat, moral kerja serta pembinaan pekerja untuk mematuhi dan menegakkan disiplin, sehingga tercapai produktivitas dan etika moral kerja yang tinggi.
- Ayat 2 Penentuan sanksi kepada PIHAK KEDUA dilakukan dengan mempertimbangkan berat ringannya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan, dampak yang ditimbulkan dari kesalahan atau pelanggaran, frekuensi, jenis pelanggaran, ada tidaknya unsur kesengajaan, serta hal-hal yang mempengaruhi terjadinya kesalahan atau pelanggaran tersebut.
- Ayat 3 Setiap tindakan pelanggaran tata tertib dan atau prosedur kerja yang dilakukan PIHAK KEDUA dapat diberikan sanksi oleh PIHAK PERTAMA berupa teguran, peringatan atau karena alasan mendesak dapat dilakukan pengakhiran Perjanjian Kerja ini mengacu pada Peraturan Perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PASAL 9

PENGAKHIRAN PERJANJIAN DAN KOMPENSASI

- Ayat 1 Perjanjian Kerja ini dengan sendirinya selesai pada tanggal berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 ayat 1 Perjanjian Kerja ini sudah terpenuhi.
- Ayat 2 Dalam hal PIHAK KEDUA atas kehendaknya sendiri hendak mengakhiri Perjanjian Kerja ini sebelum jangka waktunya berakhir, maka PIHAK KEDUA wajib memberitahukan maksud pengakhirannya

⁶² Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

tersebut secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum pengakhiran tersebut. Sebaliknya, dalam hal PIHAK PERTAMA hendak mengakhiri Perjanjian kerja ini sebelum jangka waktunya berakhir, maka PIHAK PERTAMA wajib memberitahukan maksud pengakhirannya tersebut secara tertulis kepada PIHAK KEDUA, selambat-lambatnya 30 hari sebelum pengakhiran tersebut.

Ayat 3 Apabila PIHAK KEDUA mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja ini, maka PIHAK KEDUA diwajibkan membayar kepada PIHAK PERTAMA sebesar Upah PIHAK KEDUA sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

Ayat 4 Apabila PIHAK PERTAMA yang atas kehendaknya sendiri mengakhiri Perjanjian Kerja ini sebelum jangka Perjanjian Kerja ini berakhir, maka PIHAK KEDUA berhak mendapatkan upah yang seharusnya menjadi haknya sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja, KECUALI :

a. Pengakhiran Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh PIHAK PERTAMA karena pembaharuan Perjanjian Kerja dimana PIHAK KEDUA diterima sebagai Karyawan Tetap oleh PIHAK PERTAMA.

b. PIHAK KEDUA tidak ada niat baik untuk memperbaiki diri setelah mendapatkan Surat Peringatan III karena melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja ini dan peraturan Perusahaan PIHAK PERTAMA

Ayat 5 Dalam hal ini pengakhiran Perjanjian Kerja oleh sebab sebagaimana Pasal 9 ayat 1, ayat 2, atau ayat 3 Perjanjian Kerja ini. PIHAK PERTAMA akan memberikan uang kompensasi kepada PIHAK

KEDUA sesuai ketentuan dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.⁶³

PASAL 10

PEMBAYARAN GANTI RUGI

- Ayat 1 Dalam hal pelaksanaan kewajiban PIHAK KEDUA sebagaimana Pasal 5 ayat 5 Perjanjian kerja ini, maka kerugian PIHAK PERTAMA harus segera diganti baik secara langsung maupun dengan melalui mekanisme pemotongan upah PIHAK KEDUA berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan di bidang ketengakerjaan yang berlaku.
- Ayat 2 Dalam hal pembayaran ganti rugi dilakukan melalui mekanisme potong upah setiap bulannya, PIHAK KEDUA dengan perjanjian kerja ini memberikan kuasa yang tidak dapat dicabut kembali kepada PIHAK untuk melakukan potongan upah PIHAK KEDUA atas setiap kerugian yang diderita oleh PIHAK PERTAMA yang disebabkan oleh PIHAK KEDUA
- Ayat 3 Perhitungan nilai ganti sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 cukup dibuktikan melalui pemberitahuan tertulis kepada PIHAK KEDUA

PASAL 11

KEADAAN DARURAT

Perjanjian kerja ini batal dengan sendirinya jika keadaan atau situasi yang memaksa, seperti : bencana alam, pemberontakan, perang, huru-hara, kerusakan, peraturan pemerintah atau apapun yang mengakibatkan Perjanjian Kerja ini tidak mungkin lagi untuk terwujud.

PASAL 12

PENUTUP

⁶³ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

- Ayat 1 a. Apabila hal-hal kewajiban lain dari para pihak yang belum atau tidak diatur dalam Perjanjian Kerja ini harus dipenuhi serta disepakati bersama Para Pihak dalam ringkasan pelaksanaan Perjanjian Kerja ini, maka akan dibuatkan surat terpisah yang disepakati para pihak.
- b. Segala lampiran yang ada dan melekat jadi satu kesatuan yang tidak terpisah dari Perjanjian Kerja ini.
- Ayat 2 Apabila Perjanjian Kerja ini berakhir oleh sebab apapun juga, dan PIHAK KEDUA telah menerima segala haknya sebagaimana ditentukan diatas, maka PIHAK KEDUA ini memberikan pembebasan dan pelunasan sepenuhnya kepada PIHAK PERTAMA, dan PIHAK KEDUA dengan ini melepaskan haknya untuk menuntut PIHAK PERTAMA.⁶⁴
- Ayat 3 Apabila terjadi perselisihan antara Para Pihak, maka Para Pihak sepakat akan mengedepankan cara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Demikian Perjanjian ini dibuat dalam dua rangkap dan ditanda tangani oleh Parah Pihak dalam keadaan sadar dan waras, serta tanpa adanya pemaksaan dari pihak manapun. Masing-masing pihak akan memperoleh salah satu rangkap diantaranya, dan masing-masing rangkap mempunyai kekuatan hukum yang sama.

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

AEP SAEPULOH

MUSBAR LUBIS

Deputy Branch Manger

⁶⁴ Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan mulai Bulan Februari 2022 sampai Bulan Juni 2023. Penelitian ini dilaksanakan di Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan, alasan Peneliti memilih lokasi tersebut karena peneliti ingin mengetahui dan melihat bagaimana pandangan karyawan Indomaret terhadap ketentuan perkawinan selama Kontrak Kerja Indomaret dan Bagaimana Dampak ketentuan kontrak kerja Indomaret terhadap karyawan Indomaret.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu beberapa Karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan, untuk memberikan pandangannya tentang permasalahan Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret.

C. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan Penelitian Kualitatif. Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan data sekunder terhadap fenomena yang terjadi. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kualitatif secara umum dapat

digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah sosial, dan lain-lain.⁶⁵

Tujuan Peneliti memilih Metode Penelitian Kualitatif adalah Peneliti berusaha mengetahui dan memahami dengan cara Wawancara kepada Karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara Kota Padangsidempuan mengenai Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret. Jadi metode yang digunakan oleh peneliti adalah Prespektif Analitis yaitu penelitian untuk mendapatkan saran-saran dalam mengatasi masalah tertentu.⁶⁶ Penelitian ini mencoba mendeskripsikan Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam Dan Undang-Undang di Indonesia Kecamatan Padangsidempuan Tenggara yang terjadi saat ini.

D. Sumber Data

Adapun Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari pandangan atau perspektif Karyawan Indomaret Kecamatan Padangsidempuan Tenggara terhadap Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret. Seperti Melakukan Wawancara dan Dokumentasi

2. Data Sekunder

⁶⁵ Pupu Saeful Rahmat, *Penelitian Kualitatif, Jurnal Equilibrium*, Vol 5, No. 9, Januari-Juni 2009, hlm. 2.

⁶⁶ Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1990), hlm. 87.

Merupakan data yang diperoleh dari buku yang berkaitan dengan Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret, literatur-literatur maupun Jurnal Ilmiah.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview)

Yaitu tanya jawab yang dilakukan langsung oleh peneliti terhadap beberapa Karyawan Indomaret Kecamatan Padangsidimpuan Utara terkait Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret. Salah Satu Karyawan Indomaret yang diwawancarai yaitu Ilham Mustafa.

b. Dokumnetasi

Yaitu mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis berupa buku-buku, literatur maupun jurnal ilmiah terkait Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret.

F. Tekhnik Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif diperlukan keabsahan data. Adapun teknik pengecekan keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Triangulasi yang dilakukan oleh peneliti adalah membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.

2. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber artinya membandingkan dengan cara mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang telah diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan secara umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kualitatif induktif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara. Kemudian pada aplikasinya data yang diperoleh diklasifikasikan dan dianalisa dengan cara berfikir induktif yaitu menganalisa data yang bersifat khusus, dalam hal ini pandangan karyawan Indomaret Kecamatan Padangsidempuan Tenggara terhadap Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret kemudian ditarik pada kesimpulan yang bersifat umum.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. DAMPAK DARI KETENTUAN KONTRAK KERJA INDOMARET TERHADAP KARYAWAN INDOMARET

Dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti Jumlah Karyawan Indomaret Sihitang Kecamatan Padangsidempuan Tenggara ada 11 orang dan rata-rata umur Karyawan 24 dan 25 tahun.⁶⁷ Setelah Melakukan Wawancara terhadap beberapa karyawan Indomaret Sihitang, Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan tentang dampak dari ketentuan kontrak kerja karyawan Indomaret yaitu dengan Ibnu yang berkedudukan sebagai *Merchandiser (MD)* dan Indra yang berkedudukan sebagai Pramuniaga.

Dari kedua pertemuan tersebut masing-masing Pengurus toko Indomaret Sihitang, Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan tersebut memberikan penjelasan tentang dampak dari ketentuan kontrak kerja Indomaret terhadap karyawan Indomaret. *Merchandiser (MD)* Indomaret Sihitang, Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan Ibnu memberikan penjelasan mengenai dampak dari ketentuan kontrak kerja Indomaret terhadap karyawan Indomaret yang dimana beliau menyampaikan :

“Ketentuan Kontrak kerja Karyawan Indomaret ini sangat berdampak terhadap kami karyawan-karyawan non tetap ini karena ketentuan larangan menikah tersebut hanya berlaku kepada kami yang karyawan non tetap tetapi kalau untuk karyawan tetap ketentuan larangan menikah tersebut tidak berlaku, dampak yang kami rasakan sebagai karyawan yang terikat oleh kontrak kerja larangan menikah tersebut salah satunya adalah apabila kami ingin menikah maka kami harus rela kehilangan pekerjaan kami karena aturan

⁶⁷Hasil Wawancara Dengan Karyawan Indomaret Sihitang Yuni

dalam toko kami dilarang menikah selama masa kontrak kerja karyawan dan apabila ingin menikah kami harus berhenti dari pekerjaan kami selama masa kontrak kerja itulah salah satu dampak yang kami alami sebagai karyawan Indomaret non tetap harus kehilangan pekerjaan apabila ingin menikah. Dan apabila kami sudah kehilangan pekerjaan kami maka susahlah kami untuk mencari pekerjaan yang baru untuk kami apalagi mencari pekerjaan pada zaman ini sangat susah sekali. Dan jika kami keluar dari pekerjaan kami sebagai karyawan Indomaret dan menikah dengan pasangan kami maka kami bingung untuk memberikan nafkah untuk pasangan kami seperti apa apabila kami tidak memiliki pekerjaan lagi. Sebenarnya serbah salah bagi kami yang hanya menjadi karyawan Indomaret non tetap ini karena apabila kami tetap bertahan kami tidak bisa menikah dengan pasangan kami begitu juga sebaliknya apabila kami mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan kami maka kami juga tidak bisa membiayai kehidupan pasangan kami. Ini lah dampak Negatif yang paling besar yang kami alami apabila kami ingin menikah apabila masih terikat kontrak kerja karyawan Indomaret selama masa kontrak. Tetapi Kalau kita lihat dari dampak positif dari ketentuan larangan pernikahan selama masa kontrak kerja ini yaitu salah satu membuat karyawan Indomaret menjadi lebih fokus dalam bekerja karena tidak memiliki beban pikiran terhadap istri dan anak-anak nya nantinya, dan menghindari timbulnya masalah rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan nanti menjadi tidak fokus dalam bekerja”.⁶⁸

Selanjutnya Peneliti mewawancarai Karyawan Toko yang bernama Indra yang memiliki jabatan sebagai Pramuniaga di Toko Indomaret Sihitang, Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan. Indra memberikan penjelasan mengenai Dampak dari Ketentuan Perkawinan Karyawan Indomaret selama masa kontrak kerja, beliau menjelaskan bahwa :

“Jika kita lihat aturan Indomaret ini tentang karyawan Indomaret yang dilarang menikah selama masa kontrak kerja maka ada beberapa dampak yang akan kami rasakan jika kami menikah tetapi masih terikat dengan ketentuan kontrak kerja larangan menikah tersebut. Salah satu dampak negatif jika kami menikah tetapi kami masih terikat dengan kontrak kerja Indomaret yaitu kami karyawan Indomaret yang sudah cukup umur untuk menikah dan

⁶⁸ Hasil Wawancara Kepada Merchandiser (MD) Indomaret Sihitang Ibnu, Pada Tanggal 31 Mei 2023.

sudah matang dan pantas menikah tetapi masih terikat dengan aturan perjanjian larangan menikah ini yang membuat kami karyawan Indomaret menjadi terlambat untuk menikah. Dampak Negatif lainnya yang akibat dari peraturan larangan menikah tersebut yaitu ketidak stabilan dalam berpikir atau tidak stabil dalam bekerja karena kepikiran dengan usia yang sudah cukup umur untuk menikah tetapi tidak bisa menikah karena terikat oleh kontrak kerja larangan menikah bagi karyawan Indomaret. Dampak negatif lainnya yang di akibat kan oleh aturan larangan menikah selama masa kontrak kerja Indomaret ini yaitu kami yang sudah memiliki calon pasangan untuk menikah tetapi tidak bisa menikah karena terikat oleh kontrak kerja karyawan Indomaret bisa saja kami ditinggalkan oleh calon pasangan kami karena menunggu kami terlalu lama dan tidak memiliki kepastian terhadap calon kami. Dan dampak terberat yang kami alami apabila kami Menikah tetapi masih terikat dengan kontrak kerja maka kami harus meninggalkan pekerjaan kami. Tetapi jika kita lihat dari dampak positif dari ketentuan larangan menikah selama masa kontrak kerja Indomaret ini maka salah satu dampak positif nya adalah membuat kami menjadi profesional dalam bekerja sebagai karyawan Indomaret, Mencegah kinerja kami yang menurun sebagai karyawan Indomaret karena tidak fokus dalam bekerja, dan tidak mengganggu pelatihan karyawan”.⁶⁹

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Peneliti terhadap Informan maka dapat disimpulkan bahwa Dampak-dampak dari ketentuan Perkawinan karyawan Indomaret selama masa kontrak kerja yaitu :

1. Dampak Negatif Dari Ketentuan Perkawinan Karyawan Indomaret

- a. Akan kehilangan pekerjaan sebagai karyawan Indomaret jika ingin menikah
- b. Sulitnya mencari Pekerjaan yang baru
- c. Tidak Stabil dalam berpikir dan bekerja karna dituntut oleh ikatan kontrak pekerjaan dan dituntut oleh calon yang sudah ada untuk menikah

⁶⁹ Hasil Wawancara Kepada Pramuniaga Indomaret Sihitang Indra, Pada Tanggal 31 Mei 2023.

- d. Terlambat untuk menikah padahal sudah cukup umur dan sudah matang untuk melangsungkan pernikahan
- e. Ditinggal oleh calon pasangan untuk menikah karena merasa menunggu kepastian yang tidak pasti

2. Dampak positif

- a. Lebih fokus dalam bekerja karena tidak memiliki beban pikiran terhadap istri anak-anaknya nanti
- b. Menghindari timbulnya masalah rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja yang menjadi tidak fokus dalam bekerja
- c. Membuat karyawan Indomaret menjadi profesional dalam bekerja sebagai karyawan Indomaret
- d. Mencegah kinerja Karyawan yang menurun sebagai karyawan Indomaret karena tidak fokus dalam bekerja
- e. Tidak mengganggu pelatihan karyawan

B. ANALISIS TERHADAP DAMPAK DARI KONTRAK KERJA KARYAWAN INDOMARET MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN HUKUM ISLAM

Peneliti telah melakukan survei dan wawancara ke Toko Indomaret Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan dan peneliti berhasil menemui dan melakukan wawancara kepada lima orang karyawan Indomaret Sihitang, Padangsidempuan Tenggara yang diantaranya adalah Kepala Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Bapak Saipul Bahri, *Leader Store* Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Yuni, Penjaga Kasir Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan yaitu dengan Shinta, MD Indomaret Ibnu dan Pramuniaga Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan yaitu Indra.

Dari kelima pertemuan tersebut masing-masing Pengurus Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan tersebut memberikan penjelasan tentang Ketentuan Perkawinan Karyawan Indomaret Selama Masa Kontrak Kerja Karyawan Indomaret. Kepala Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Samsul Bahri Memberikan penjelasan mengenai Ketentuan Perkawinan Karyawan Indomaret Selama Masa Kontrak Kerja yang dimana beliau menyampaikan :

“Bahwa benar ada kontrak kerja Indomaret yang menjelaskan bahwa karyawan Indomaret dilarang menikah selama masa kontrak kerja Seperti Yang Diatur di dalam salah satu Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Pada Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi “Selama masa Perjanjian kerja ini, Pihak Kedua diterima Bekerja Sebagai Store Crew Boy dengan status Lajang”. Tetapi tidak semua Karyawan Indomaret yang terikat oleh kontrak kerja larangan menikah tersebut

selama masa kontrak, ini khusus bagi karyawan Indomaret non tetap seperti karyawan dibagian kasir, pramuniaga, dan Merchandiser. Pada bagian ini memang benar bahwa karyawannya tidak boleh menikah selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret, jadi bagi karyawan non tetap ini mereka memiliki maksimal 5 kali jatah kontrak kerja apabila mereka selama perpanjangan 5 kali kontrak kerja ini tidak juga bisa menjadi sebagai karyawan tetap maka mereka akan diberhentikan sebagai karyawan Indomaret. Satu kontrak kerja bermasa kontrak selama 1 Tahun 6 Bulan, jadi selama masa kontrak ini sebelum mereka menjadi karyawan tetap maka tidak boleh menikah dan apabila mereka ingin menikah selama kontrak berlaku mereka harus keluar dari karyawan Indomaret. Karyawan Indomaret memiliki beberapa bagian-bagian ataupun struktur Karyawan yaitu Kepala Toko sebagai pimpinan di dalam toko, ada juga Leadern Store ini sebagai asisten kepala toko yang membantu kepala toko untuk memajukan toko, ada juga namanya MD atau Merchandiser dan ini yang mengurus Administrasi toko, ada juga namanya Penjaga Kasir ini yang mengurus Transaksi jual beli dengan pembeli, dan ada juga namanya sebagai pramuniaga inilah yang mengurus kelengkapan barang-barang yang ada di toko Indomaret”.⁷⁰

Selanjutnya *Leader Store* atau asisten Kepala Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Yuni Memberikan Penjelasan juga mengenai Ketentuan Perkawinan karyawan Kontrak kerja selama masa kontrak kerja karyawan, beliau mengatakan :

“Karyawan Indomaret memiliki 2 bagian yaitu karyawan Indomaret tetap dan karyawan Indomaret non tetap jadi karyawan tetap itu boleh menikah dan tidak terikat oleh kontrak kerja karyawan Indomaret yang melarang menikah selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret. Jadi kalau karyawan tetap ini yaitu karyawan yang sudah memiliki jabatan-jabatan yang tinggi pada toko Indomaret. Sedangkan karyawan non tetap tidak boleh menikah selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret, jadi karyawan Indomaret ini apabila ingin menikah itu tidak boleh menikah selama masa kontrak kerja dan apabila karyawan non tetap ingin menikah maka mereka harus berhenti sebagai karyawan Indomaret. Jadi karyawan yang ingin menikah ini harus melapor ke pihak Indomaret bahwasanya mereka ingin keluar dari karyawan Indomaret

⁷⁰ Hasil Wawancara Dengan Kepala Indomaret Sihitang, Bapak Samsul Bahri, Pada Tanggal 11 Mei 2023

dan ingin menikah maka surat-surat pemberhentiannya akan di urus oleh pihak Indomaret. Apabila ada karyawan yang ingin menikah dan melapor ke pihak Indomaret maka sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut hanya sanksi keluar dari pekerjaannya saja sedangkan Apabila ada karyawan yang menikah diam-diam dan tidak melapor ke pihak Indomaret dan ketahuan oleh pihak Indomaret bahwa ada karyawan yang menikah diam-diam maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi oleh pihak Indomaret seperti :

1. Dikeluarkan secara tidak hormat oleh pihak Indomaret
2. Denda Uang Sesuai dengan gaji berapa lama masa kerja karyawan tersebut
3. Pesangon Karyawan tersebut tidak cair

Oleh karena itu agar tidak terjadi sanksi-sanksi berat seperti ini maka kami selalu mengingatkan terus dan menghimbau kepada karyawan-karyawan untuk tidak selalu berbuat ceroboh untuk menghindari hal tersebut”.⁷¹

Selanjutnya *Merchandiser (MD)* Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidimpuan Ibnu Memberikan Penjelasan juga mengenai Ketentuan Perkawinan karyawan Kontrak kerja selama masa kontrak kerja karyawan, beliau mengatakan :

“Ketentuan Perkawinan Kontrak Kerja Karyawan Indomaret ini sebenarnya sangat menyusahkan beberapa pihak terutama bagi karyawan non tetap Karena keterikatan dengan kontrak kerja tersebut. Apabila kita sudah mempunyai calon pasangan yang tepat untuk kita nikahi malah terhambat dan susah karena kita sudah terikat dengan kontrak kerja tersebut. Karna konsekuensi nya harus mundur dari pekerjaan sebagai karyawan Indomaret, Misalnya juga kita sudah keluar dari Pekerjaan kita sebagai karyawan lalu kita menikah dan kita tidak mampu menghidupi istri kita karna sudah tidak mempunyai pekerjaan lagi dan harus mencari pekerjaan yang baru lagi. Itupun belum tentu kita mudah untuk mendapat kan pekerjaan baru lagi”.⁷²

⁷¹ Hasil Wawancara Dengan Leader Store Indomaret Sihitanng Yuni, Pada Tanggal 16 Mei 2023

⁷² Hasil Wawancara Dengan Merchandiser Toko Indomaret Sihitang Ibnu, Pada Tanggal 16 Mei 2023

Selanjutnya Pramuniaga Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Indra Memberikan Penjelasan juga mengenai Ketentuan Perkawinan karyawan Kontrak kerja selama masa kontrak kerja karyawan, beliau mengatakan :

“Dengan adanya perjanjian kontrak kerja seperti larangan menikah selama masa kontrak kerja ini sebenarnya sangat menjanggal terhadap kami sebagai karyawan non tetap. Karena dengan adanya aturan ini kami terikat dengan beberapa sanksi apabila kami melanggar nya terutama yaitu keluar dari karyawan Indomaret. Padahal kami seperti saya yang sudah mempunyai calon terhambat karena aturan tersebut. Apalagi banyak karyawan yang sudah siap mental dan usia yang sudah cukup untuk melangsungkan perkwinan haruslah segera dilangsungkan. Karena menikah merupakan hal yang sangat penting bagi pribadi seseorang. Apalagi yang kita tau niat baik itu tidak boleh ditunda-tunda. Ya kalo memang bisa dalam satu kali kontrak kerja kami bisa menjadi karyawan tetap mungkin aturan itu bisa saja diterima tapi nyatanya jarang karyawan yang non teatap bisa cepat menjadi karyawan tetap”.⁷³

Selanjutnya Kasir Toko Indomaret Sihitang Kota Padangsidempuan Shinta Memberikan Penjelasan juga mengenai Ketentuan Perkawinan karyawan Kontrak kerja selama masa kontrak kerja karyawan, beliau mengatakan :

“Memang betul karyawan Indomaret setelah masuk menjadi karyawan Indomaret ada kontrak kerja yang ditanda tangani yaitu salah satu aturannya yang dilarang menikah selama masa kontrak kerja Indomaret, sebenarnya untuk saya pribadi kalo memang ada calon yang datang melamar saya untuk menikah dan laki-lakinya mapan dan bisa memberikan kebutuhan kehidupan kami mungkin saya akan mengundurkan diri dari pekerjaan ini dan menikah dengan calon sayaa tersebut. Tetapi kalo dilihat karyawan-karyawan lain ikatan perjanjian tersebut sangat lah menyusahkan bagi mereka terutama karyawan laki-laki karna bagaimana pun apabila mereka mengundurkan diri dari pekerjaan sebagai karyawan mereka tidak akan memiliki pekerjaan lagi dan apalagi sekarang mencari pekerjaan itu sangat susah sekal. Dan apabila mereka

⁷³ Hasil Wawancara Dengan Pramuniaga Toko Indomaret Sihitang Indra, Pada Tanggal 16 Mei 2023

tidak memiliki pekerjaan mereka tidak bisa menghidupi istrinya ketika nanti sudah menikah”⁷⁴.

Dari beberapa hasil wawancara terhadap karyawan Indomaret dapat kita analisis menurut Peraturan Perundang-Undangan bahwa didalam salah satu Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Diatur bahwa Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Mengenai ketentuan perkawinan dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret selama kontrak kerja di jelaskan bahwa Pada Pasal 2 Ayat 1 yang berbunyi “Selama masa Perjanjian kerja ini, Pihak Kedua diterima Bekerja Sebagai *Store Crew Boy* dengan status Lajang”. Jadi dalam kontrak ini dijelaskan bahwa karyawan ataupun karyawan tidak boleh menikah selama masa kontrak kerja yang sudah dicantumkan didalam kontrak kerja tersebut.⁷⁵

Maka jika dilihat dari permasalahan di atas dan dibandingkan dengan Undang-undang yang berlaku tentang masalah ketenagakerjaan bahwa konrak kerja tersebut sangat bertantangan dengan Undang-Undang seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian pekerjaan yang memuat ketetntuan laraangan menikah atau hamil selama masa kontrak kerja.

Lebih lanjut lagi Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyebutkan secara tegas bahwa pengusaha atau perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pekerja menikah, hamil, dan melahirkan seperti yang diatur pada Pasal 153 ayat 1b yang berisi

⁷⁴ Hasil Wawancara Dengan Kasir Toko Indomaret Sihitang Shinta, Pada Tanggal 16 Mei 2023

⁷⁵ Data Administrasi Indomaret Padangsidempuan 2022

Pengusaha atau Instansi dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja selama masa kontrak kerja dengan alasan pekerja atau buruh menikah.⁷⁶

Hal ini bahkan dikuatkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 yang menguji Pasal 153 ayat 1 terhadap frasa kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam Pasal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mnegikat. Artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan.⁷⁷

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Tersebut, pertimbangan hukum pada pemutusan perkara itu berhubungan dengan dasar diperbolehkannya uji materi Pasal 153 ayat 1f kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi yaitu:

1. Berdasarkan Undang-Undang Mahkamah Konstitusi Pasal 51 ayat, menurut Mahkamah bahwa para pemohon memiliki kedudukan hukum (*legal standing*).
2. Kewenangan Mahkamah adalah mengadili permohonan pemohon dan para pemohon mempunyai kedudukan hukum.

⁷⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat 1B

⁷⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

3. Dalam menimbang pokok permohonan yang didalakan Pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28c ayat 2 dan Pasal 28d ayat 1 UUD 1945, dengan argumentasi yaitu :
 - a. Dalam Pasal 28b ayat 1 UUD 1945 yang menjamin hak konstitusional seseorang untuk memiliki keluarga serta mempunyai keturunan dengan melalui perkawinan yang sah. Dalam hal ini ditegaskan juga kedalam Pasal 10 ayat 1 Undang-Undang HAM
 - b. Dalam Pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menghilangkan jaminan kerja, hak atas penghidupan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja serta memberikan imbalan yang dijamin oleh Pasal 28D ayat 1 UUD 1945. Jika perusahaan beralasan mencegah terjadinya KKN, menurut Mahkamah itu tergantung pada diri seseorang.⁷⁸
 - c. Perkawinan yang dilakukan antara sesama pekerja dalam suatu perusahaan tersebut justru mendapatkan suatu keuntungan bagi pihak perusahaan yaitu perusahaan hanya menanggung satu orang pekerja beserta keluarga dikarenakan lebih menghemat pengeluaran perusahaan dalam menanggung biaya kesehatan keluarga pekerja.
4. Berdasarkan ketentuan Pasal 28d ayat 2 UUD 1945 mengenai hak konstitusional yaitu bagian dari hak asasi manusia yang tergolong kedalam hak-hak ekonomi, sosial, dan kebudayaan.

⁷⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

5. Dalam ketentuan Pasal 28i ayat 4 UUD 1945 bahwa tanggung jawab negara tetap melekat pada negara, yaitu khususnya ialah pemerintah. Berlaku juga terhadap hal-hak asasi manusia yang tergolong kedalam hak-hak yang menjadi isu konstitusional mengenai permohonan pemohon, khususnya hak untuk bekerja, mendapatkan perlakuan yang layak, adil didalam hubungan kerja serta melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.⁷⁹

6. Hak atas pekerjaan berkait dengan hak kesejahteraan. Oleh karena itu, dalam Pasal 28d ayat 2 UUD 1945 telah dipertegas oleh Undang-Undang HAM. Dalam Pasal 6 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang pengesahan Internasional Covenant On Economic Social, and Cultural Rights yang juga sejalan dengan Pasal 38 ayat 1 UU HAM. Mengenai kaitannya tersebut, antara pekerja dan pengusaha memiliki posisi yang tidak seimbang, dikarenakan pekerja merupakan pihak yang mempunyai posisi yang lemah dalam pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi yang tidak seimbang tersebut, filosofi kebebasan berkontrak menjadi salah satu syarat sahnya perjanjian yang tidak seutuhnya tidak terpenuhi. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan maka telah yang tercantum dalam rumusan Pasal 153 ayat 1 huruf f Undang-Undang

⁷⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Ketenagakerjaan dengan tidak terpenuhinya prinsip filosofi kebebasan berkontrak.⁸⁰

Dan permasalahan tentang karyawan yang dilarang menikah selama masa kontrak kerja dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan oleh pengusaha untuk pemutusan hubungan pekerjaan ini juga diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang terletak pada Pasal 153 ayat 1 dan 2 yang berisi :

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh dengan alasan :
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus
 - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan⁸¹
 - c. Menjalankan Ibadah yang diperintahkan oleh agamanya
 - d. Menikah⁸²
 - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
 - f. Mempunyai pertalian darah dan ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam suatu perusahaan

⁸⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

⁸¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1

⁸² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1

- g. Mendirikan, menjadi anggota dan pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja atau serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
 - h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
 - i. Berbeda agama, paham, aliran politik, suku, warna k/ulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan⁸³
 - j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan⁸⁴

Perlindungan hukum terhadap karyawan yang diberhentikan karena menikah dengan karyawan lain dalam perusahaan yang sama, dapat diartikan sebagai suatu langkah. Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1, Pasal 25

⁸³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1

⁸⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 2

menyatakan PHK adalah pemutusan hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja. Dalam praktiknya, hal ini tidak menjadi masalah bagi salah satu pihak, karena pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja sama bersama.⁸⁵

Namun, jika pemecatan terjadi sebelum jangka waktu yang ditentukan berakhir atau jika pemecatan terjadi karena perselisihan antara pekerja dan pemberi pekerja akan berbeda. Ini merupakan kerugian besar bagi pekerja karena di sini sangat rentan dibandingkan dengan majikan mereka. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja harus dipertimbangkan lebih dekat untuk memastikan perlindungan karyawan.⁸⁶

Dari beberapa aturan Undang-Undang yang sudah dibahas diatas tentang Ketentuan Pernikahan selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret tersebut bisa disimpulkan bahwa ketentuan Pernikahan selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret apabila di kaji dari Undang-Undang Republik Indonesia maka peraturan kontrak larangan menikah tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia. Akan tetapi masih banyak perusahaan yang memberlakukan peraturan larangan menikah selama masa kontrak kerja karyawan salah satu nya yaitu Indomret.

Adapun alasan menjadi pertimbangan diberlakukan larangan menikah selama masa kontrak kerja di PT. Indomarco Prismatama (Indomaret)

⁸⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 89

⁸⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hal. 90

dibuat bukan tanpa suatu sebab, akan tetapi mealalui beberapa pertimbangan yang matang. Adapun alasan yang menjadi pertimbangan yang diberlakukan larangan menikah selama kontrak kerja di PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) seperti yang dijelas kan oleh Kepala Toko Indomaret yaitu :

1. Harus Profesional dalam pekerjaan
2. Mencegah kinerja Karyawan yang menurun
3. Mengganggu pelatihan
4. Menghindari timbulnya masalah rumah tangga yang masuk dalam lingkungan kerja⁸⁷

Dari beberapa hasil wawancara terhadap karyawan Indomaret dapat kita analisis Menurut Hukum Islam bahwa Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengkaji tentang adanya larangan menikah yang diakibatkan perjanjian kontrak kerja. Ketentuan Pernikahan ini diberlakukan di PT Indomarco Prismatama (Indomaret), yaitu perusahaan yang memberlakukan larangan menikah bagi karyawan yang sedang menjalani masa kontrak kerja yaitu selama 1 Tahun 6 bulan per satu kontrak kerjanya bagi karyawan non tetap dan karyawan memiliki 5 jatah kontrak untuk bisa menjadi karyawan tetap. Ketentuan pernikahan ini merupakan perjanjian kerja yang didalamnya juga mengatur hak-hak dan kewajiban antara pegawai dan pengusaha.

⁸⁷ Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko Indomaret Sihitang Padangsidimpuan, Bapak Samsul Bahri, Pada Tanggal 11 Mei 2023

Islam tidak menganjurkan seseorang untuk hidup membujang. Sebaliknya, agama Islam sangat menganjurkan ummatnya untuk melangsungkan pernikahan, khususnya bagi seseorang yang dianggap telah mampu serta memenuhi rukun dan syarat nikah. Seseorang yang dianggap telah mampu disyari'atkan untuk segera menikah, sebagai sarana untuk membentengi diri dari perbuatan dosa serta menghindari dari perbuatan zina. Sedangkan untuk seorang yang belum cukup mampu untuk segera menikah, hendak melakukan puasa karena dengan berpuasa dapat mengendalikan diri seseorang.⁸⁸

Sekalipun pernikahan merupakan suatu hal yang sangat dianjurkan, namun ada hal-hal yang membatasi adanya pernikahan. Batas-batas itulah disebut dengan larangan pernikahan. Dalam hukum islam sendiri, larangan pernikahan terbagi menjadi 2 yaitu sifatnya abadi (*muabbad*), dan larangan yang sifatnya tidak abadi (*ghairu muabbad*). Sekilas terdapat konsep yang berlawanan yaitu disisi ada kewajiban atau keharusan seseorang untuk bekerja. Sedangkan disisi lain terdapat larangan menikah bagi pekerja yang masih berkontrak kerja. Akan tetapi apabila dilakukan pendekatan menggunakan Fikih Munakahat akan menemukan benang merahnya.⁸⁹

Menurut Fiqih Munakahat larangan menikah dibagi menjadi 2 macam, yakni larangan menikah yang sifatnya sementara (*muaqqat*) serta

⁸⁸ Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, (Jakarta : Gramedia, 2009) hal. 109

⁸⁹ Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, hal. 110

larangan menikah yang sifatnya selamanya (*muabbad*).⁹⁰ Adapun dalam permasalahan larangan menikah selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret, karyawan yang berstatus kontrak atau karyawan non tetap harus menjalankan masa kontraknya selama 1 tahun 6 bulan per satu kali kontrak, dan setiap karyawan memiliki jatah kontrak sebanyak 5 kali jatah kontrak. Setelah karyawan tersebut sudah bisa menjadi karyawan tetap maka yang bersangkutan bisa diperkenankan untuk melaksanakan pernikahan.

Sehingga larangan menikah yang dimaksud yaitu merupakan larangan pernikahan yang bersifat sementara (*muaqqot*), karena memiliki waktu atau masa kontrak kerja yg bersifat sementara, dan apabila karyawan tersebut bisa menjadi karyawan tetap maka diperkenankan untuk menikah. Sehingga menurut hukum Islam larangan menikah selama kontrak kerja karyawan Indomaret diperbolehkan. Karena larangan menikah tersebut bukan untuk selamanya.⁹¹ Tetapi perjanjian larangan menikah selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret menyebabkan terlambatnya untuk melangsungkan pernikahan dengan alasan untuk menjamin mutu perusahaan dan karyawan Indomaret dituntut berlaku profesional dan menyampingkan urusan pribadi.

Islam sangat tidak menganjurkan umatnya untuk menunda pernikahannya, karena islam tidak menyukai kehidupan membujang. Jika seseorang merasa sudah mampu untuk menikah maka disarankan untuk segera menikah. Apabila jika sudah dirasa cukup matang secara fisik dan materil

⁹⁰ Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, hal. 111

⁹¹ Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, hal. 112

untuk melaksanakan pernikahan, maka hukum pernikahan tersebut wajib yang melekat pada dirinya.⁹² Kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja merupakan suatu amanah dari pihak perusahaan kepada pegawai kontrak, maka seluruh pegawai kontrak yang bersangkutan harus menaati peraturan yang sudah di janjikan dan disahkan.

Adanya kebijakan larangan menikah selama masa kontrak kerja ini dapat membantu pegawai kontrak kerja lebih dapat terfokus dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penetapan kebijakan tersebut lebih terfokus kepada produktifitas karyawan kontrak. Seperti ayat Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi sebagai berikut :

وَقُلِ اَعْمَلُوا ۚ فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

artinya :

“Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu yang telah kamu kerjakan .

Dengan demikian terjadilah kesepakatan antara pihak perusahaan pegawai kontrak yang bersangkutan, tanpa adanya unsur paksaan sama sekali.

⁹² Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, hal. 113

Ketika sudah adanya kesepakatan, secara tidak langsung terjadilah perjanjian yang mengikat antara kedua belah pihak. Secara Hukum Islam Perjanjian kontrak dilarang menikah selama kontrak dengan catatan berisfat sementara maka hukumnya diperbolehkan. Pada umumnya hukum menunda pernikahan dalam itu sendiri tidak berdosa.⁹³

Berbicaralah mengenai perjanjian, apabila ditinjau dalam agama Islam akan sangat banyak kita jumpai aspek-aspek yang terkait didalamnya. Salah satu aspek tersebut adalah untuk memenuhi janji. Allah SWT telah berfirman didalam Al-Qur'an agar seseorang yang telah berjanji dapat menepatinya. Diantara perintah untuk menepati janji yang terdapat dalam Al-Qur'an adalah sebagai berikut :⁹⁴

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا ۖ إِنَّ

اللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ

Artinya :

Dan tepatilah janji dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu melanggar sumpah, setelah di ikrarkan sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (Q.S An-Nahl: 91).

Dari ayat diatas membahas mengenai perintah Allah SWT. Kepada orang yang beriman, apabila seorang telah berjanji maka iya harus

⁹³ Rahmat Hakim, *Hukum Perkawinan Islam*, (Bandung : Pustaka Setia, 2000) hal. 23

⁹⁴ Rahmat Hakim, *Hukum Perkawinan Islam*, hal. 24

menempatnya. Termasuk juga dengan janji-janji atas nama Allah. Perintah untuk memenuhi janji dengan nama Allah dengan nama Allah tidak boleh diabaikan, sebab dalam perjanjian menjadikan Allah sebagai saksi atas janji maupun sumpah tersebut. Itulah sebabnya apabila kita berjanji maka berkewajiban untuk menepati karena sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang hambanya perbuat.⁹⁵

Sekalipun agama Islam tidak mengatur tentang adanya larangan menikah bagi pegawai kontrak, akan tetapi kita dapat mencermati beberapa ayat diatas, larangan menikah yang ditetapkan di PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan salah satu jenis dari perjanjian. Sebagai seorang muslim yang baik, kita diperintahkan untuk dapat menepati dan memenuhi janji tersebut. Sehingga para pegawai yang terikat dengan perjanjian tersebut berkewajiban untuk memenuhi dan melaksanakannya, karena perjanjian kerja tersebut merupakan suatu janji yang harus ditepati antara pegawai dengan pengusaha.⁹⁶

⁹⁵ Rahmat Hakim, *Hukum Perkawinan Islam*, hal. 25

⁹⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT Intermasa, 1987), hal 54

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah bahwasanya Ketentuan Perkawinan dalam kontrak kerja karyawan Indomaret di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dampaknya bagi karyawan Indomaret yaitu terlambat untuk menikah tetapi sudah cukup umur, ditinggal oleh calon pasangan untuk menikah karena merasa menunggu kepastian yang tidak pasti, kehilangan pekerjaan jika ingin menikah, sulitnya mencari pekerjaan baru, Tidak Stabil dalam berpikir dan bekerja.

Menurut hukum Islam bahwa peraturan ini diperbolehkan tetapi dengan catatan kontrak kerjanya bersifat sementara (*Muaqqot*) dan apabila aturan tersebut bersifat selama-lamanya maka hukum Islam tidak memperbolehkannya. Seperti yang dijelaskan dalam hadist yang di riwayatkan oleh Ad- Darutquthni apabila kita sudah terikat oleh kontrak kerja maka kita harus menjalankan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati karena dalam Islam kita wajib untuk menepati janji. Hadist yang diriwayatkan oleh Ad- Darutquthni yang artinya : “*Orang Islam Wajib berpegang terhadap janji-janji mereka selagi berjalan di atas kebenaran (al- haq)*”.

B. Saran

Berdasarkan Peneliti yang telah dilakukan terhadap kebijakan ketentuan perjanjian selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret, di dalam penelitian ini memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada Indomaret Diharapkan untuk bisa tetap menerapkan kebijakan ketentuan perjanjian larangan selama masa kontrak kerja karyawan Indomaret tetapi alangkah baik ketentuan tersebut tidak sampai jangka waktu yang lama. Memang betul dengan ketentuan tersebut bisa membuat dampak positif terhadap perusahaan dan karyawan tetapi jika terlalu lama masa kontrak yang diberlakukan maka dampak negatif yang akan terkena kepada karyawan
2. Untuk karyawan kontrak Indomaret untuk tetap mematuhi perjanjian tersebut serta taat terhadap kebijakan yang telah diperjanjikan dan disahkan anatar kedua belah pihak demi kelancaran proses dalam bekerja demi menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Dalam Islam*, Yogyakarta : Lintang Publishing, 2016.
- Ali Mansur, *Hukum Dan Etika Pernikahan Dalam Islam*, (Malang: UB Press, 2017.
- Amir Syrifuddin, *Hukum Perkawinan Islam di Indonesia antara Fiqih Munakhat dan Undang-Undang Perkawinan*, Jakarta : Gramedia, 2009.
- Anisaila Jannah“ Larangan Menikah Selama Kontrak Kerja Di CV Micro 2000, Kecamatan Taman Sidoarjo”, *Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya*, 2021.
- Agus Hermanto, *Larangan Perkawinan Menurut Perspektif Fiqih Dan Relevansinya Dengan Hukum Perkawinan Di Indonesia*, Vol. 2, No.1, Mei 2017.
- Al- Qur'an Surah An-Nisa Ayat 23
- Bustoro Aly, *Buku Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Jakarta : PemuLang, 2018.
- Deni Rahmatillah, *Konsep Pembatalan Perkawinan Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1947 Dan Kompilasi Hukum Islam*, Vol. XVII No. 2, Desember 2017.
- Data Administrasi Indomaret Padangsidempuan 2022.
- Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Di Indonesia*, Depok : Kencana, 2006.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Indomaret Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, pada tanggal 20 Desember 2022, Pukul 14.25

Hasil Wawancara Dengan Kepala Indomaret Sihitang, Bapak Samsul Bahri, Pada Tanggal 11 Mei 2023.

Hasil Wawancara Dengan Leader Store Indomaret Sihitanng Yuni, Pada Tanggal 16 Mei 2023.

Hasil Wawancara Dengan Merchandiser Toko Indomaret Sihitang Ibnu, Pada Tanggal 16 Mei 2023.

Hasil Wawancara Dengan Pramuniaga Toko Indomaret Sihitang Indra, Pada Tanggal 16 Mei 2023.

Hasil Wawancara Dengan Kasir Toko Indomaret Sihitang Shinta, Pada Tanggal 16 Mei 2023.

Hasil Wawancara Dengan Kepala Toko Indomaret Sihitang Padangsidempuan, Bapak Samsul Bahri, Pada Tanggal 11 Mei 2023.

Hasil Wawancara Kepada Merchandiser (MD) Indomaret Sihitang Ibnu, Pada Tanggal 31 Mei 2023.

Hasil Wawancara Kepada Pramuniaga Indomaret Sihitang Indra, Pada Tanggal 31 Mei 2023.

Holilur Rohman, *Hukum Perkawinan Islam Menurut Empat Mazhab*, Jakarta: Kencana, 2021.

Indah Purba Sari, *Hukum Islam Sebagai Hukum Positif Di Indonesia*, Malang: Setara Press, 2017.

Kontrak Kerja Karyawan Indomaret 2021

Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Mingguan, Pasal 3 Ayat 1-5

Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Tentang kewajiban Pihak Kedua, Pasal 5 ayat 1-7

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320

Nur Faizi, Tinjauan Hukum Islam Tentang Aturan Larangan Menikah Terhadap Pegawai Setelah Menyetujui Kesepakatan Kontrak Kerja, *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022.

Puguh Apriyanto, “Analisis Maslaha Mursala Terhadap Kebijakan Langan Menikah Selama Kontrak Kerja PT. Petrokma Gresik Di Kecamatan Tandes Kota Surabaya”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017.

Pupu Saeful Rahmat, *Penelitian Kualitatif, Jurnal Equilibrium*, Vol 5, No. 9, Januari-Juni 2009.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017

Tinuk Dwi, *Hukum Perkawinan*, Malang : UMM Press, 2020.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Rekno Eka Devica, "Tinjauan Hukum Islam Tentang Perjanjian Larangan Menikah Selama Masa Kontrak Kerja Studi Kasus Bank BRI Laksamana Malahayati Bumi Waras Bandar Lampung", *Skripsi* UIN Raden Intan Lampung, 2019.

Rahmat Hakim, *Hukum Perkawinan Islam*, Bandung : Pustaka Setia, 2000.

Rita Wahyuni, *Prosedur Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Indomaret Tugu Cimanggis*, Vol. 1, No. 1, September 2011.

Salim H, *Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014.

Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1990.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2002.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT Intermasa, 1987.

Suhatrizal, "Pelaksanaan Outsourcing Pada PT Andika Pratama Abdi Ditinjau Dari Hukum Perdata Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Skripsi* Medan : Universitas Medan Area, 2012.

Sulaiman Ahmad, *Ringkasan Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*, Jakarta : Pustaka Al Kautsar: 2009.

Syafira Wahyuningtyas, "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60 No. 3. 2020.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Perburuhan Pasal 10 dan 11

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Perkawinan, Pasal 2

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 Ayat 1B.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Pasal 153 ayat 1.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Pasal 153 ayat 2.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo
Persada, 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama Lengkap : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028
Tempat tanggal lahir : Padangsidempuan, 16 Maret 2001
Agama : Islam
Alamat : Jl.Sutan Soripada Mulia, Kecamatan
Padangsidmpuan Utara, Kota Padangsidmpuan
Telepon/Ponsel : 082168473679
Email : rahmanarifsiregar@gmail.com
Jumlah Saudara : 1 (Satu)



B. Identitas Orangtua

Nama Ayah : Saib Siregar
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Marta Suarni
Pekerjaan : PNS/ Guru
Alamat : Jl.Sutan Soripada Mulia, Kecamatan
Padangsidmpuan Utara, Kota Padangsidmpuan

C. Pendidikan

SD : MIN Sihadabuan Padangsidmpuan
SMP : MTsN 1 Padangsidempuan
SMA : MAN 2 Padangsidmpuan
KULIAH : UIN SYAHADA PADANGSIDIMPUAN

DOKUMENTASI HASIL WAWANCARA DENGAN INFORMAN

- **Wawancara Dengan Sekretaris Tokoh Indomaret Sihitang (Yuni)**



- **Wawancara Dengan Penjaga Kasir Toko Indomaret Sihitang (Shinta)**



- **Wawancara Dengan Karyawan-karyawan Toko Indomaret Sihitang Yaitu Samsul Bahri, Indra , dan Yuni**



- **Wawancara Dengan Karyawan Indomaret Sihitang Yaitu Ibnu**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website : <https://fasih.uinsyahada.ac.id> Email : fasih@uinsyahada.ac.id

Nomor : B-1109 /Un.28/D.1/PP.00.9/07/2023 10 Juli 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing

Yth. Bapak/Ibu :

1. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
2. Adi Syahputra Sirait, M.HI.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil seminar judul skripsi kami harapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian skripsi mahasiswa berikut:

Nama : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028
Prodi : Ahwal Al-Syakhshiyah
Judul Skripsi : Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam (Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara)

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

Dr. Ahmathijar, M.Ag.
NIP 196802022000031005

Ketua Program Studi

Puji Kurniawan, MA.Hk
NIP 198712102019031008

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP 197311282001121001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

Adi Syahputra Sirait, M.HI.
NIP 19901222018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDEMPUN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634)22080 Faximili (0634) 24022 Website : unsyahada.ac.id
Email : fasih@iain-padangsidempuan.ac.id

Nomor : B- 272 /Un.28/D/TL.00/02/2023
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Riset.**

13 Februari 2023

Yth, Kepala Toko Indomaret Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028
Program Studi : Ahwal Al- Syakhshiyah
Alamat : Jln. Sutan Soripada Mulia Kota Padang Sidempuan
No Telp/Hp : 082168473679

adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul "Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Ditinjau Dari Hukum Islam."

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak untuk memberikan data dan informasi sesuai dengan maksud judul skripsi di atas.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Dekan
U. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 197311282001121001



PT. INDOMARCO PRISMATAMA

Cabang Padangsidempuan

**Jl. Trans Sumatera Utara Bukittinggi Padangsidempuan,
Sihitang, Kec.Padangsidempuan Tenggara, Sumatera Utara 22711.**

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

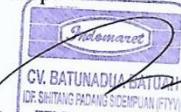
1. Kepala Tokoh Indomaret Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan, dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama : Rahman Arif Siregar
NIM : 1910100028
Program Studi : Akhwal Al-Syakhsiyah
Alamat : Jl. Sutan Soripada Mulia, Sadabuan, Kota Padangsidempuan
No. Hp : 081360246868
Perguruan Tinggi : UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD AD DARY

2. Untuk melakukan penelitian / Pengumpulan data dalam rangka penyusunan Skripsi berlokasi di Indomaret Sihitang, Kecamatan Padangsidempuan Tenggara, Kota Padangsidempuan.
3. Dengan Judul Skripsi Ketentuan Perkawinan Dalam Kontrak Kerja Karyawan Indomaret Di Tinjau dari Hukum Islam (Di Kecamatan Padangsidempuan Tenggara).
4. Demikian Surat Keterangan izin Penelitian ini kami berikan kepada yang bersangkutan dipergunakan seperlunya.

Padangsidempuan, 16 Mei 2023

Kepala Tokoh



Samsul Bahri Simamora

2013 1652 80