

**SKRIPSI**

**ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN  
BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Oleh:**

**HENDRI WIYONO  
NPM. 1802091022**



**Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1446 H/ 2024 M**

**ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN  
BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF  
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Tugas dan Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh:**

**HENDRI WIYONO  
NPM. 1802091022**

**Pembimbing : Firmansyah, S.I.P.,MH**

**Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1446 H/ 2024 M**

## NOTA DINAS

Nomor :  
Lamp : 1 (satu) Berkas  
Hal : Pengajuan untuk di Munaqosyahkan

Kepada Yth,  
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah  
di-  
Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka proposal saudara :

Nama : Hendri Wiyono  
Npm : 1802091022  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : **ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN  
SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG  
SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA  
KERJA**

Sudah dapat kami setujui dan dapat di ajukan ke fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk di Munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Metro, 17 Desember 2024  
Dosen Pembimbing,



**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
NIP. 19850129201903 1 002

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA  
DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN  
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Nama : Hendri Wiyono

NPM : 1802091022

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

## MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Metro, 17 Desember 2024  
Dosen Pembimbing



**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
**NIP. 19850129201903 1 002**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id) E-mail: [iaimetro@gmail.com](mailto:iaimetro@gmail.com)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

No. B-1598/In.18.2/D/PP.009/12/2024.....

Skrripsi dengan Judul : ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. Disusun Oleh: HENDRI WIYONO. NPM. 1802091022, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) yang telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) pada hari/tanggal : Senin/ 23 Desember 2024.

**TIM PENGUJI**

Ketua / Moderator	: Firmansyah, S.I.P., M.H	(.....)
Penguji I	: Moelki Fahmi Ardliansyah, M.H	(.....)
Penguji II	: Agus Salim Ferliadi, M.H	(.....)
Sekretaris	: Aziza Aziz Rahmaningsih, M.H	(.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah



Drs. Dri Santoso, M.H

NIP. 19670316 199503 1 001

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Hendri Wiyono**

(1802091022)

Pada perjanjian kerja tidak tertulis bagaimana pembayaran upah terkhususnya upah pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja yang diperjanjikan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 77 dan 78, inilah yang menjadi permasalahan yang kemudian menjadi objek penelitian karena perbedaan aturan undang-undang dengan kondisi lapangan dalam hal ini perjanjian kerja antara owner salon & spa dengan karyawan. Dengan rumusan masalah “Bagaimana Analisis kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan dan Bagaimana Akibat Hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan? ”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kualitatif lapangan dengan sumber data primer mewawancarai langsung kepada Owner salon kecantikan dan pegawai salon kecantikan, dan sumber data sekunder dokumentasi yaitu salinan perjanjian kerja kemudian dalam hal menganalisis sumber data peneliti menggunakan analisis induktif.

Setelah terjadi keresahan dari pihak pekerja barulah kemudian pemberi kerja melakukan tambahan yang mengatur tentang pembayaran upah pekerja yang melebihi waktu yang di perjanjikan dan telah disepakati oleh semua pihak yaitu Rp25.000/jam di waktu lembur yang kemudian diakumulasi perbulan jumlah jam kerja lembur, namun perubahan perjanjian tersebut tidak dirubah secara tertulis namun hanya secara lisan yang kemudian disepakati oleh pekerja. Hal ini secara fundamental sudah memenuhi syarat perjanjian maupun syarat *addendum* perjanjian yaitu adanya kesepakatan.

Dampak hukum yang muncul dari perubahan perjanjian kerja yang dilakukan dengan lisan tetap berlaku sah seperti halnya perubahan perjanjian kerja yang dibuat secara tulisan, kedua pihak terikat pada kesepakatan kerja yang berisi hak dan tanggung jawab. Hanya saja apabila dikemudian hari terjadi perlisihan mengenai upah lembur maka pekerja dapat melaporkan owner dengan dasar Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang cipta kerja pasal 187 ayat (1) ” Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Akibat Hukum, Cipta Kerja

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF EMPLOYMENT CONTRACTS IN BEAUTY SPA AND BEAUTY SALON IN KALIANDA, SOUTH LAMPUNG PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT COPYRIGHT LAW**

*In the work agreement it is not written how wages will be paid, especially wages for workers who work more than the agreed working time. This is certainly not in accordance with Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation articles 77 and 78, this is the problem which later became the object of research because of the differences in legal regulations and conditions in the field, in this case the work agreement between the salon & spa owner and employee. With the problem formulation "How to analyze the work contract at the Spa & Beauty Beauty Salon in Kalianda, South Lampung and what are the legal consequences of the work contract at the Spa & Beauty Beauty Salon in Kalianda, South Lampung?"*

*The research method used in this research uses a qualitative field method with the primary data source being interviews directly with the beauty salon owner and beauty salon employees, and the secondary data source is documentation, namely a copy of the work agreement, then in analyzing the data source the researcher uses inductive analysis.*

*After there was unrest on the part of the workers, the employer then made additional arrangements regarding the payment of workers' wages in excess of the time agreed upon and agreed upon by all parties, namely Rp. 25,000/hour in overtime, which was then accumulated monthly for the number of overtime hours worked, but this changed. The agreement is not changed in writing but only verbally which is then agreed to by the worker. This fundamentally fulfills the terms of the agreement and the terms of the addendum to the agreement, namely the existence of an agreement.*

*The legal impacts arising from changes to a work agreement made verbally remain as valid as changes to a work agreement made in writing, both parties are bound to a work agreement which contains rights and responsibilities. It's just that if in the future there is a dispute regarding overtime wages, workers can report the owner on the basis of Law No. 6 of 2023 concerning work creation, Article 187 paragraph (1) "Anyone who violates the provisions as intended in Article 78 paragraph (2) will be subject to imprisonment. a minimum of 1 (one) month and a maximum of 12 (twelve) months and/or a fine of at least IDR 10,000,000.00 (ten million rupiah) and a maximum a lot of IDR 100,000,000.00 (one hundred million rupiah)".*

*Keywords: Employment Agreement, Legal Consequences, Job Creation*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (HESY)  
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa Tugas Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Desember 2024  
Yang Menyatakan



**Hendri Wiyono**  
NPM. 1802091022

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”. (Q.S. An-Nahl : 90).

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan alhamdulillah wasyukurillah dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT sehingga memberi kekuatan dan kemudahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan penuh kebahagiaan, saya persembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta, kasih, dan hormat saya kepada:

1. Ayahanda Sayan dan Ibunda Rasinem adalah orang tua yang sangat saya cintai, yang telah memberikan segala-galanya kepada saya, senantiasa memberikan motivasi dan dukungan dalam segala hal apapun itu, serta selalu mendo'akan keberhasilan saya hingga saat ini dan seterusnya.
2. Kakak-Kakakku tersayang Eka Susanti, Daryono, Edi Santoso S.H, Arin Fatmawati, Supandi, Asih Setyani yang telah membantu dan bekerja keras dalam segi perekonomian maupun tenaga serta selalu memberikan motivasi.
3. Keponakan-keponakanku tersayang Dina Puspita, Nesa, Raga Prawiratama Santoso, Asqia, Brilian, Maryam dan Wais yang selalu memberi tawa keceriaan dan semangat di hari-hariku serta keluarga besar yang memberikan do'a, dukungan, kepercayaan, dan harapan dalam menanti keberhasilanku.
4. Dosen Pembimbing sekripsiku Bapak Firmansyah, S.I.P., M.H yang telah bersabar membimbing saya, memberi ilmu yang sangat bermanfaat, dan memberikan semangat serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Saudara-Saudara Mapala Jurai Siwo yang tersayang dan teman-teman program studi Hukum Ekonomi Syariah (HESY) Angkatan 2018. Dan Almamater yang sangat saya banggakan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagaimana semestinya yang merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan di jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Metro untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH). Peneliti telah banyak mendapat bantuan dari banyak pihak oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA, selaku Rektor IAIN Metro
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H selaku Dekan Fakultas Syariah
3. Bapak Moelki Fahmi Ardliyansyah, M.H selaku kepala Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
4. Bapak Firmansyah, S.I.P., M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi arahan yang sangat berharga kepada peneliti
5. Bapak dan Ibu dosen/pegawai IAIN Metro yang telah membantu peneliti memberi sarana prasarana selama menempuh pendidikan di IAIN Metro

Kritik dan saran sangat diperlukan untuk memaksimalkan hasil penelitian dan akan di terima oleh lapang dada dan berharap penlitian ini dapat menunjang perkembangan imu pegetahuan dalam Hukum Ekonomi Syariah.

Metro, Desember 2024  
Peneliti,



**Hendri Wiyono**  
**NPM 1802091022**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Penelitian Relevan .....	7
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Perjanjian .....	9
1. Pengertian Perjanjian .....	9
2. Unsur-unsur Perjanjian .....	12
3. Syarat Sah Perjanjian .....	13
4. Asas-asas Perjanjian.....	15
B. Perjanjian Kerja.....	16
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	16
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	18
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja .....	20
4. Bentuk Perjanjian Kerja .....	21

5. Jenis Perjanjian Kerja .....	22
6. Berkahir Perjanjian Kerja.....	24
C. Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja .....	25
1. Pengertian Pekerja.....	26
2. Pengertian Upah .....	27
D. Akibat Hukum.....	27
1. Pengertian Akibat Hukum.....	27
2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	32
B. Sumber Data.....	32
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Teknik Analisis Data.....	34

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Salon Kecantikan SPA & Beauty.....	36
B. Praktik Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan .....	38
C. Analisis Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan .....	41
D. Akibat Hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan .....	50

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	53
B. Saran.....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada hubungan sosial ada sistem dan proses timbul dari adanya prinsip-prinsip yang mengaturnya sebagai relasi hubungan masyarakat bisa bersifat sistematis dan teratur. Proses merupakan salah satu hal yang menciptakan tatanan sosial yang muncul. Hal ini karena setiap orang harus tahu apa yang harus dilakukan olehnya, baik untuk dirinya sendiri maupun dalam hubungannya dengan orang lainnya untuk menghindari kebingungan. Hal seperti itu tidak akan terjadi jika ada yang mendapat informasi tentang suatu hal dan peristiwa apa yang diharapkan dari mereka. Petunjuk dalam masyarakat ini disebut sebagai norma-norma sosial.<sup>1</sup>

Interaksi sosial berlangsung dengan cara yang berbeda-beda, salah satunya adalah hubungan kerja. Koneksi layanan adalah koneksi antar pemberi kerja dengan karyawan tersebut. Suatu hubungan kerja mengharuskan menunjukkan posisi kedua bagian yang sebenarnya mendefinisikan hak dan kewajiban kewajiban terhadap pemberi kerja dan hak serta kewajiban pemberi kerja untuk menyatakannya bekerja.<sup>2</sup>

Pekerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan merupakan individu yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

---

<sup>1</sup> Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*, Ed. II. Cet. I. (Bandung: Alumni, 2004), 9.

<sup>2</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, Cet. VI (Jakarta: Djambatan, 1987), 1.

kepentingan pribadi maupun untuk keperluan masyarakat. Sementara itu, definisi pekerja atau buruh sesuai dengan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merujuk pada setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan gaji atau kompensasi dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Definisi pekerja menurut Eeng Ahman dan Epi Indriani adalah total populasi masyarakat yang dianggap mampu untuk bekerja dan siap untuk bekerja apabila ada kebutuhan tenaga kerja.

Pengertian pekerja menurut Payaman Siamanjuntak dapat ditemukan dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”. Di dalam buku tersebut dijelaskan bahwa pekerja adalah individu yang telah atau sedang memiliki pekerjaan, sedang mencari kerja, serta yang melakukan aktivitas lain seperti bersekolah dan mengurus rumah.

Hubungan kerja di Indonesia dimulai pada saat itu perbudakan, dimana pekerjaan utama dilakukan oleh budak dan pelayan. Selain jenis kerja budak dan kerja sama, ada juga jenis kerja paksa yang populer dengan penegakan hukum, sering disebut penegakan dan jenis penegakan hukum (*poenale sanctie*), yaitu hubungan kerja yang tidak dimiliki oleh pekerja mematuhi tugasnya diancam dengan hukum pidana. Kedua hal ini berdampingan dengan hubungan kerja modern yang dikenal oleh saat ini seluruh dunia saat ini.<sup>4</sup>

Hubungan kerja tercipta karena kebutuhan keduanya baik bagi karyawan maupun perusahaan tempat mereka bekerja. Hubungan pengguna dikendalikan oleh hukum yang tercipta atas kesepakatan kedua belah pihak

---

<sup>3</sup> Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), halaman 3

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, 8.

untuk menciptakannya keseimbangan antara kedua belah pihak. Hal ini dilakukan karena saling ketergantungan sehingga timbulah hubungan hukum berupa hak dan kewajiban antara keduanya, kedua bagian. Aturan administratif didasarkan pada aturan hukum dan hukum perdata. Hukum setempat mengatur kontrak domestik. Buku III dan Kontribusi. Dalam perjanjian ini diatur kaidah-kaidah perjanjian yang dibuat untuk menentukan hukum mengenai hak dan kewajiban antara orang lain tentang kontrak tersebut. Dalam hubungan kerja misalnya Untuk mengatur hubungan kerja, kontrak tertulis dibuat tercantum dalam kontrak kerja yang mempunyai aturan tersendiri hak dan kewajiban pekerja dan karyawan.

Perjanjian kerja di Indonesia memuat beberapa hal diantaranya;

1. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik awal timbulnya hubungan kerja.
2. Kewajiban pekerja melakukan tugas pokok dibawah pimpinan atasan yang sekaligus merupakan hak yang diperoleh oleh pimpinan atasan.
3. Kewajiban pimpinan membayar upah pekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan dan merupakan hak dari pekerja.
4. Berakhirnya hubungan kerja atau jangka waktu perjanjian kerja.
5. Tata cara penyelesaian apabila dikemudian hari terjadi perselisihan atau sengketa.

Hal yang lebih spesifik dalam perjanjian kerja pembahasan tentang waktu kerja yang harus disepakat antara karyawan dan pemberi kerja. Ketentuan dalam menetapkan waktu kerja sudah diatur dalam hukum positif

yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tepatnya pada pasal 77 yang menjelaskan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (hari) dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja untuk satu (satu) minggu yang kemudian pada poin selanjutnya menegaskan waktu kerja selama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 4 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu minggu). Ketentuan tentang waktu kerja ini lebih lanjut diatur dalam perjanjian kerja sesuai dengan pasal 77 ayat (4).

Kemudian pada pasal 78 mengatur tentang pembayaran upah pada waktu bekerja yang melebihi ketentuan atau yang biasa disebut lembur dan harus ada persetujuan antara karyawan dan pemberi kerja.

Namun tidak semua praktik hubungan kerja yang didahului dengan perjanjian kerja sebagai landasan awal sudah sudah memenuhi hak-hak dan kewajiban yang di atur dalam undang-undang atur yang berkaitan. Salah satu hak yang harus diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya adalah hak jaminan menerima penghasilan lebih dari waktu kerja yang diberikan, maksudnya adalah apabila seorang pekerja bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan maka pekerja berhak mendapat gaji lembur sesuai dengan jumlah waktu lembur yang telah diakumulasi perbulan.

Hal-hal semacam ini memang tidak selalu terakomodir dalam surat perjanjian kerja, seperti perjanjian kerja yang antara karyawan salon & spa di daerah Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan, dalam surat

perjanjian kerja tidak mencantumkan hak-hak dari pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang, ketidaktahuan karyawan tentang aturan hukum yang disebabkan karyawan dengan pendidikan menengah pertama dan kemudian pemilik salon yang juga menganggap bahwa kesepakatan dianggap sah apabila kedua belah pihak sudah sama-sama bersepakat, dampak dari hal ini yang kemudian menyebabkan ketidaksesuaian antara kontrak kerja yang dibuat dengan aturan hukum yang berlaku. Dampak hukum yang timbul dari perjanjian kerja ini adalah tidak seimbangan antara karyawan sebagai pekerja yang sudah bekerja melebihi waktu kerja yang di atur oleh undang-undang dan owner salon & spa yang sudah mendapatkan kelebihan waktu kerja yang dilakukan karyawan. inilah yang menjadi permasalahan yang kemudian menjadi objek penelitian karena perbedaan aturan undang-undang dengan kondisi lapangan dalam hal ini perjanjian kerja antara owner salon & spa dengan karyawan.

Berdasarkan pemaparan uraian diatas peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA & BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”

## **B. Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini ada rumusan masalah yang yang kemudian akan dijawab pada kesimpulan penelitian, adapun rumusan pada penelitian ini adalah ;

1. Bagaimana Analisis kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
2. Bagaimana Akibat Hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah undang-undang tentang cipta kerja sudah terimplentasi dalam kontrak kerja di salon kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan. Selain itu pula melakukan Analisis kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan? Kemudian yang kedua untuk mengetyahui bagaimana akibat hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan?

#### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah selain untuk memenuhi tugas akhir guna mendapat gelar Sjana hukum di Fakultas syariah IAIN Metro juga untuk di jadikan sarana belajar mahasiswa dan juga pula untuk edukasi masyarakat luas.

Di bagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, manfaat teoritis maksudnya adalah penelitian ini dapat memberikan maafaat pada peneliti sendiri dan masyarakat umum. Sedangkan maafaat praktis maksudnya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan

secara umum kepada masyarakat wabil khusus pada masyarakat yang akan melakukan kontrak kerja.

#### **D. Penelitian Relevan**

Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang permasalahan yang berkaitan, adapun yang menjadi penelitian relevan pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian relevan yang pertama berjudul Analisis Perjanjian Kerja antar perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z ditinjau dari Hukum Indonesia dan Norwegia” penelitian relevan yang pertama ini merupakan karya tulis ilmiah jenis skripsi milik Amalia Putri Izzati Mahasiswa Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum.

Pada penelitian relevan yang pertama ini yang menjadi objek penelitian sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yang membedakan adalah; penelitian relevan meninjau perjanjian dari dua sumber hukum yaitu hukum Indonesia dan Norwegia, sedangkan pada penelitian ini hanya meninjau dari perspektif hukum positif di Indonesia lebih spesifik pada Undang-undang ketenagakerjaan.

2. Penelitian relevan yang kedua berjudul Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Antara Karyawan Dengan PT. Yogaatma Anugerah Gemilang ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Agus Tri Khoirudien Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Program studi Ilmu Hukum.

Pada penelitian relevan yang kedua ini yang menjadi objek penelitian adalah sistem kerja jangka waktu tidak tertentu yang meneliti tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerjanya. Sedangkan pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini waktu lembur yang telah melebihi waktu kerja yang telah disepakati. Sehingga persamaan dalam penelitian adalah apakah waktu kerja melebihi waktu yang telah disepakati termasuk ke dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Perjanjian

##### 1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian berasal dari bahasa Arab yaitu "*Al-Uqud*" yang memiliki arti ikatan, pertalian, atau penguatan. Para ulama membagi ruang lingkup *Al-Uqud* menjadi dua bagian yaitu ruang lingkup dalam makna umum dan ruang lingkup dalam makna khusus. Ruang lingkup dari makna umum adalah suatu keharusan yang harus dilakukan dalam perjanjian baik oleh kedua belah pihak seperti jual beli atau transaksi mu'amalah lainnya atau satu pihak seperti bersumpah berjanji dan sebagainya. Kedua, ruang lingkup makna khusus maksudnya adalah menyatukan keinginan sari dua ujung untuk mencapai satu ikatan yang disebut dengan perjanjian.

Pengertian perjanjian telah diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam Bahasa Belanda. Kata *overeekomst* tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUHPerdara tersebut sama artinya

dengan perjanjian. Adapula yang berpendapat bahwa perjanjian tidak sama dengan persetujuan.<sup>1</sup>

Perjanjian merupakan terjemahan dari *oveereenkomst* sedangkan perjanjian merupakan terjemahan dari *toestemming* yang ditafsirkan sebagai *wilsovereenstemming* (persesuaian kehendak/kata sepakat). Menurut pendapat yang banyak dianut perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Hal itu sependapat pula dengan Sudikno, perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasar kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.<sup>2</sup>

Suatu perjanjian, menurut Subekti, adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau di mana dua orang setuju untuk melakukan sesuatu.<sup>3</sup> R. Setiawan mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu ikatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>4</sup>

Perjanjian sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan hukum yang dapat menghasilkan konsekuensi hukum sebagai konsekuensi dari dibuatnya atau dilakukannya perjanjian yang berupa munculnya hak dan tanggung jawab bagi masing-masing pihak. Prestasi dalam perjanjian sendiri adalah istilah untuk perbuatan hukum yang

---

<sup>1</sup> Sudikno Mertokusumo (terakhir), *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1985), 97.

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo (terakhir), 98.

<sup>3</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* (Jakarta: PT. Intermasa, 2001), 36.

<sup>4</sup> R. Setiawan, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya* (Bandung: Bina Cipta, 1987), 49.

berarti melakukan sesuatu atau memenuhi tuntutan yang dijanjikan. Prestasi yang dimaksud dapat berupa penyerahan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan apa pun.

Penyusunan suatu perjanjian harus memperhatikan mengenai identitas para pihak sebagai bentuk dilakukannya penelitian awal mengenai konsekuensi yuridis yang akan terjadi terhadap para pihak pada saat perjanjian tersebut dibuat. Setelah dilakukannya penelitian awal apabila pihak-pihak atau subjek dalam perjanjian sudah diketahui dengan jelas akan kedudukannya dalam suatu perjanjian, selanjutnya pihak yang membuat perjanjian dalam hal ini yaitu pejabat yang berwenang harus menguasai mengenai materi perjanjian yang akan dibuat oleh para pihak. Jadi, ia harus memiliki subjek yang cakap, objek yang jelas, dan ketentuan lain yang telah disepakati oleh semua pihak.<sup>5</sup>

Menurut pandangan di atas, suatu kontrak pada hakekatnya adalah suatu proses interaksi atau hubungan hukum dan dua perbuatan hukum: usulan salah satu pihak dan penerimaan pihak lain, yang akibatnya menentukan isi kontrak. ditandatangani untuk melakukannya. Perjanjian. Hal ini akan mengikat kedua belah pihak. Kontrak adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap orang lain (Pasal 1313 KUHPerduta).

---

<sup>5</sup> P.N.H. Simanjuntak, 2015, Hukum Perdata Indonesia, Jakarta, Kencana, hlm.285

## 2. Unsur-unsur Perjanjian

Sebuah kontrak biasanya mencakup beberapa hal unsur, yaitu;<sup>6</sup>

- a. Para Pihak, Perjamuan untuk 2 orang atau lebih juga dimungkinkan. Para pihak dalam kontrak dapat berupa perorangan atau badan hukum. Jika para pihak adalah orang, maka mereka harus cukup umur dan berwenang untuk mengadakan hubungan hukum. Bila yang mengadakan perjanjian adalah korporasi, maka korporasi itu harus memenuhi syarat-syarat menjadi korporasi. Hal ini antara lain mencakup adanya harta kekayaan yang terpisah-pisah dengan tujuan tertentu dan kepentingannya sendiri.
- b. Kesepakatan antar para pihak: Sebelum suatu kesepakatan terbentuk atau tercapai, para pihak mempunyai kebebasan untuk melakukan negosiasi di antara mereka sendiri.
- c. Pokok perjanjian adalah tujuan yang ingin dicapai oleh itu sendiri atau pihak lain. Dalam mencapai tujuan, para pihak terikat dengan ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan, pihak-pihak yang mengadakan kontrak mempunyai hak dan kewajiban tertentu, dan beberapa pihak saling berhadapan. Apabila salah satu pihak mempunyai kewajiban pelaksanaan, maka hal tersebut menjadi hak pihak lain dan sebaliknya.

---

<sup>6</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial* (Batam: Sarana Bhakti Persada, 2005), 5–6.

- e. Kontrak mempunyai bentuk tertentu dan dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Jika perjanjian dibuat secara tertulis, maka akan tunduk pada ketentuan yang berlaku.

### 3. Syarat Sah Perjanjian

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; Kontrak yang mengikat berarti para pihak yang mengadakan kontrak telah menyetujui keinginan bersama yang dikembangkan oleh kedua belah pihak tanpa paksaan, kesalahan atau penipuan.<sup>7</sup> Kata “sepakat” tidak boleh didasarkan pada kekeliruan mengenai hakikat pokok-pokok yang mendasari perjanjian atau mengenai pihak lain dalam perjanjian yang dibuat, khususnya: sebagai dirinya sendiri ; Konsensus sebenarnya merupakan pertemuan antara dua kehendak, dimana kehendak satu pihak melengkapi apa yang diinginkan pihak lainnya.<sup>8</sup> Menurut teori penawaran dan penerimaan (*offer and acceptance*), kesepakatan maksud hanya terjadi apabila penawaran (*offer*) dilakukan oleh salah satu pihak, yang diikuti dengan penerimaan (*acceptance*) terhadap penawaran oleh pihak lain dalam kontrak.<sup>9</sup>
- b. Kemampuan untuk membuat janji. Bila suatu kontrak dibuat, maka timbullah hubungan hukum. Siapa pun yang dapat mengadakan hubungan hukum adalah pembawa hak dan kewajiban, baik orang

---

<sup>7</sup> Ridhuan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata* (Bandung: Alumni, 1992), 214.

<sup>8</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Buku 1 (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), 165.

<sup>9</sup> J. Satrio, 167.

perseorangan maupun badan hukum, yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika pihak yang membuat perjanjian adalah badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi persyaratan untuk menjadi badan hukum yang sah. Suatu instansi, perkumpulan, atau badan usaha dapat berstatus badan hukum apabila memenuhi beberapa persyaratan.<sup>10</sup>

- c. Hal hal tertentu. Syarat ketiga, perjanjian harus mengenai suatu persoalan tertentu. Artinya hak dan kewajiban kedua belah pihak jika terjadi perselisihan telah disepakati. Minimal, kontrak harus menyebutkan jenis barang yang ditentukan barang-barang itu tidak perlu sudah ada atau berada dalam penguasaan debitur pada saat diadakannya akad. bahkan tidak perlu menentukan angka; dapat dihitung atau ditentukan, maka kontraknya batal. Pasal , Pasal 1332 KUH Perdata mengatur bahwa hanya barang-barang yang dapat diperjualbelikan saja yang dapat dijadikan obyek akad, dan berdasarkan Pasal , Pasal 1334 KUH Perdata, barang-barang yang hanya ada pada masa yang akan datang juga dapat menjadi obyek akad.
- d. Suatu Sebab yang Halal, Menurut undang-undang, suatu sebab yang halal apabila tidak dilarang oleh undang-undang, kesusilaan, atau ketertiban umum. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1337 hingga KUH Perdata. Kontrak yang dibuat karena alasan atau alasan yang

---

<sup>10</sup> a. Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), 25.

tidak sah, seperti jual beli ganja untuk mengganggu ketertiban umum.<sup>11</sup>

#### 4. Asas-asas Perjanjian

Perjanjian dapat terbentuk dengan adanya beberapa asas, yaitu;

a. Asas Itikad baik

Asas ini diciptakan oleh pihak yang melakukan perjanjian untuk kepentingan kedua belah pihak. Mereka berusaha untuk mencapai tujuan perjanjian dengan segala kemampuan mereka.

b. Asas Konsesualitas

Menurut asas ini, hanya setelah pihak-pihak yang melakukan perjanjian mencapai kesepakatan bahwa perjanjian itu sah. Melakukan perjanjian bukan hanya sebuah formalitas atau untuk mengugurkan kewajiban.

c. Asas Perjanjian berlaku sebagai undang-undang

Asas *facta sunt servanda* mengharuskan bahwa perjanjian yang dibuat harus dapat mengikat kedua belah pihak.

d. Asas Kepribadian

Asas ini menetapkan bahwa perjanjian hanya melibatkan kedua belah pihak atau tidak ada pihak ketiga yang dirugikan oleh perjanjian selama prosesnya.

---

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992), 99.

e. Asas Kebebasan Berkontrak

Hasil dari asas ini adalah bahwa pihak yang melakukan perjanjian diberi kebebasan untuk memilih jenis perjanjian, pihak kedua dalam perjanjian, dan objek perjanjian secara mandiri. Tujuan dari asas ini adalah untuk mencegah salah satu pihak yang melakukan perjanjian menjadi terpaksa atau tidak setuju.<sup>12</sup>

## B. Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu; “*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak*”.<sup>13</sup>

Selain dari pengertian normatif di atas, Iman Soepomo mengartikan perjanjian bersama sebagai perjanjian antara pihak pertama (pekerja)

---

<sup>12</sup> Hartana, “Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara” Vol.2, No.2 (Agustus 2016).

<sup>13</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* (Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005), 17.

dengan pihak kedua yaitu pemberi kerja untuk bekerja dengan menerima upah atas mempekerjakan pekerjaan yang telah disepakati tersebut.

Mengingat pengertian kontrak kerja dalam KUH Perdata, maka kontrak kerja mempunyai ciri “mengikuti petunjuk pihak lain” sehingga menimbulkan kesan bahwa hubungan antara pekerja dan majikan bersifat *subordinat* atau hubungan *superordinat* (hubungan bawahan dan atasan).

Sedangkan pengertian kontrak kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 lebih bersifat umum karena mengacu pada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja menurut para ahli;

Subekti; Perjanjian kerja antara seorang pekerja dan majikannya yang ditandai dengan adanya upah atau gaji yang dijanjikan serta adanya hubungan diperatas, atau hubungan pekerjaan, di mana pihak majikan memiliki hak untuk memberi perintah kepada pihak lain yang harus diikuti.<sup>14</sup>

Iman Supomo; Perjanjian kerja merupakan sebuah kesepakatan kerja di mana pihak pertama (pekerja) berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan gaji dari pihak kedua yaitu pemberi kerja, dan pemberi kerja berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja dengan memberikan gaji.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: Citra AsityaBakti, 2014), 49

<sup>15</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014),

Endah; Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan yang terjadi antara majikan dan karyawan, sehingga kontrak kerja ini tidak bisa dibatalkan atau diubah, kecuali ada kesepakatan dari kedua belah pihak.

Kontrak kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor Tahun 2003 Nomor 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan apakah kontrak kerja itu berbentuk lisan atau tertulis dan mempunyai jangka waktu tetap sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor Tahun 2003.

## 2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni;<sup>16</sup>

### a. Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu kontrak kerja, pekerjaan itu harus disepakati, pekerjaan itu harus dilaksanakan oleh pekerja itu sendiri, dan pemberi kerja hanya boleh mendelegasikannya kepada orang lain dengan izin dari pemberi kerja. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 a yang berbunyi *“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”* Jenis pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja bersifat sangat pribadi karena berkaitan dengan keterampilan/keahlian pekerja tersebut. Menurut undang-undang, jika pekerja meninggal dunia, maka kontrak kerja diputus demi hukum.

---

<sup>16</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: University Press Semarang, 2015), 21.

b. Adanya unsur Perintah

Adanya unsur komando menimbulkan kemampuan dalam memimpin orang lain. Unsur pesanan ini memegang peranan penting dalam kontrak kerja, karena tanpa pesanan tidak ada kontrak kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja dengan hubungan lainnya.

c. Adanya unsur Upah

Upah merupakan faktor penting dalam hubungan kerja. Upah tersebut merupakan hak yang diterima pekerja/pegawai dan dinyatakan dalam bentuk uang dalam bentuk imbalan kerja dan pemberi kerja, perjanjian atau ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau pekerja dan keluarganya selama pekerjaan/jasa yang diberikan. atau akan dilakukan.

d. Adanya waktu

Waktu kerja sangat penting yang artinya komposisi dan tanggung jawab dari pekerja tersebut diketahui dari jam berapa sampai ke jam berapa atau berapa jam dalam sehari wajib dilaksanakan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian, tidak boleh sesuka hati sipekerja tersebut dan harus disesuaikan dengan kebiasaan setempat.

### 3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Suatu kontrak kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian tersebut. Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa kontrak kerja dibuat atas dasar;<sup>17</sup>

#### a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Perjanjian antara dua pihak, yang sering disebut “perjanjian”, berarti bahwa para pihak yang mengadakan kontrak kerja harus menyepakati hal-hal yang disepakati.

#### b. Kecakapan Melakukan Perjanjian

Kapasitas atau ketrampilan kedua belah pihak dalam menandatangani kontrak kerja berarti baik pekerja maupun pemberi kerja mempunyai kemampuan untuk menandatangani kontrak kerja.

Seseorang mempunyai wewenang untuk mengadakan suatu perjanjian apabila ia telah cukup umur. Aturan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur batasan usia minimal 18 tahun bagi setiap orang yang dianggap cakap untuk mengadakan kontrak kerja. Selain itu, Pasal 69 Kode Ketenagakerjaan juga mengatur pengecualian yang memperbolehkan anak berusia 13 hingga 15 tahun melakukan pekerjaan ringan dengan kondisi yang tidak menghambat perkembangan fisik, mental, dan kesehatan serta kesehatan pekerja. Selain itu, seseorang dikatakan mempunyai

---

<sup>17</sup> Endah Pujiastuti, 25.

kesanggupan untuk mengadakan perjanjian apabila ia tidak mengalami gangguan jiwa atau kewarasan.

c. Adanya Pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya suatu diperjanjikan, dalam pengertian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUH Perdata, merupakan suatu kepastian. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja, akibat hukum dari perjanjian ini menimbulkan hak dan kewajiban para pihak

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur dalam perjanjian kerja yang harus dicantumkan dengan jelas, dimana Pokok perjanjian ( karya) harus halal artinya tidak boleh bertentangan dengan undang-undang - hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>18</sup>

#### **4. Bentuk Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa

---

<sup>18</sup> Endah Pujiastuti, 31.

perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/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/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).

## **5. Jenis Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

## **6. Berakhir Perjanjian Kerja**

- a. Perjanjian kerja berakhir apabila
- b. Pekerja meninggal dunia
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- f. Perjanjian Perjanjian kerja tidak berakhir karena pengusaha meninggal dunia atau hak atas perusahaan beralih karena hibah, penjualan, atau pewarisan.
- g. Jika perusahaan diambil alih, hak-hak pekerja atau buruh akan ditanggung oleh pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan.
- h. Apabila perusahaan perseorangan meninggal dunia maka ahli waris melakukan perundingan dengan pekerja atau buruh,<sup>19</sup>

### **C. UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

Berdasarkan Undang-undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, definisi Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah,

Peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

---

<sup>19</sup> Ivena A.K Tapan, Lex Privatum “Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha Menurut Undang-undang” Vol.2, No.2 (Februari 2019)

Ditetapkannya Undang-undang Cipta Kerja mengisyaratkan adanya politik hukum dari eksekutif untuk diteruskan melalui proses legislasi. Dalam waktu ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menetapkan pola atau cara membentuk hukum dan merevisi hukum melalui proses legislasi, sehingga tercipta suatu legal arrangement yang fungsinya sebagai hukum yang nantinya diberlakukan agar terciptanya lapangan kerja. Hal ini berarti bahwa politik hukum dari Undang-undang Cipta Kerja ialah menyepakati penerapan omnibus law dalam pembentukan hukum dan perumusan hukum guna terciptanya iklim investasi yang ramah dan mudah agar terciptanya lapangan kerja

### **1. Pengertian Pekerja**

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud sebagai buruh ialah pekerja kasar contohnya kuli, tukang, maupun mandor yang melakukan suatu pekerjaan kasar, orang yang bekerja tersebut disebut sebagai "*blue collar*". Kemudian setelah Indonesia merdeka tidak ada lagi peristilahan mengenai buruh halus maupun buruh kasar, tetapi semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum semuanya disebut sebagai buruh. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam suatu hubungan kerja di bawah perintah dari pemberi kerja. Sedangkan menurut Simanjuntak, tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan suatu kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

## **2. Pengertian Upah**

Menurut UU ketenagakerjaan *jo* UU Cipta kerja pasal 1 butir (30) menerangkan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada dasarnya pemberian upah terhadap pekerja pada suatu kegiatan produksi adalah balas jasa/imbalan dari produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam melakukan kegiatan produksi. Di sisi lain, upah bagi buruh dapat pula didefinisikan sebagai uang yang di terima atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat tertutupi atau dapat terbeli, sedangkan bagi pengusaha upah yaitu biaya produksi yang harus di tekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk di naikkan.

## **D. AKIBAT HUKUM**

### **1. Pengertian Akibat Hukum**

Menurut Soeroso, akibat hukum adalah hasil dari tindakan yang diambil, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud merupakan hasil yang diatur oleh peraturan hukum, sementara tindakan yang dilakukan adalah tindakan

yang sah, yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Menurut Achmad Ali, hasil hukum merupakan efek yang ditimbulkan oleh hukum atas suatu tindakan yang dilakukan oleh individu yang memiliki hak.<sup>20</sup>

Tindakan hukum merupakan segala tindakan dari subjek hukum (individu atau entitas hukum) yang akibatnya diatur oleh undang-undang, dan karena akibat tersebut dapat dianggap sebagai keinginan dari pihak yang melakukan tindakan hukum. Berdasarkan definisi tindakan hukum ini, kita bisa memahami bahwa tindakan hukum merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh subjek hukum (baik individu maupun entitas hukum), di mana tindakan tersebut dapat menghasilkan akibat yang diinginkan oleh pelakunya.<sup>21</sup>

Jika hasil dari tindakan tersebut tidak diinginkan oleh pelakunya atau salah satu dari pelakunya, maka tindakan itu tidak bisa dianggap sebagai perbuatan hukum. Oleh sebab itu, niat dari individu atau lembaga yang melakukan tindakan tersebut menjadi elemen penting dari tindakan itu. Dengan begitu, dapat dinyatakan bahwa akibat hukum mencakup semua dampak yang timbul dari setiap tindakan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum, atau dampak lain yang muncul akibat peristiwa tertentu yang ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum oleh peraturan yang berlaku.

---

<sup>20</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 295.

<sup>21</sup> 296.

## **2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan**

Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Perbuatan hukum merupakan perbuatan subyek hukum yang akibat hukumnya dikehendaki pelaku. Logemann berpendapat bahwa perbuatan hukum itu perbuatan yang bermaksud menimbulkan kewajiban hukum (melenyapkan atau mengubah kewajiban hukum).<sup>51</sup> Dengan kata lain perbuatan hukum dapat diberikan definisi segala sesuatu perbuatan manusia yang sengaja dilakukan untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Jadi suatu perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki oleh pelaku bukan termasuk perbuatan hukum. Berkenaan dengan penelitian ini, akibat hukum yang dimaksudkan adalah akibat yang timbul dari adanya perbuatan hukum, yaitu hubungan kerja yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja secara lisan secara normatif dipandang sah oleh hukum, namun dalam praktiknya perjanjian kerja secara lisan telah menimbulkan beberapa akibat hukum yang dapat menimbulkan kerugian bagi para pihak, khususnya pekerja.

Akibat hukum dari pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan, dapat dilihat dari eksistensi perjanjian secara lisan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian yang dibuat secara lisan adalah sah dan berkekuatan hukum

sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara.

Persetujuan-persetujuan yang dibuat secara sah tidak dapat ditarik kembali, selain kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Persetujuan yang dibuat secara sah harus pula dilaksanakan dengan iktikad baik. Istilah semua persetujuan berarti pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa perjanjian yang dimaksud bukanlah semata-mata perjanjian bernama, tetapi juga meliputi perjanjian yang tidak bernama. Di dalam istilah semua itu terkandung suatu asas yang dikenal dengan asas partij autonomie. Dengan istilah “secara sah” pembentuk undangundang hendak menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus menurut hukum. Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah adalah mengikat.

Menentukan status dari hubungan kerja, apakah jenis perjanjian kerja yang dibuat adalah sebagai PKWT atau PKWTT, dalam pelaksanaan perjanjian kerja adalah hal penting untuk diperhatikan. Mengingat kedua jenis perjanjian kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang berbeda. Undang-Undang Ketenagakerjaan secara eksplisit menegaskan bahwa PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis, jika PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis, maka perjanjian tersebut akan dinyatakan sebagai PKWTT. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa setiap perjanjian kerja secara lisan, maka jenis perjanjian kerja yang digunakan adalah PKWTT. Setiap perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara

lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan juga menimbulkan akibat hukum, pada kepastian hukum atas peristiwa hukum atau hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha. Tidak pastian hukum tersebut dapat dilihat belum jelasnya mengenai status hukum dari pekerja, hak-hak dari pekerja. Dalam perjanjian yang dibuat secara lisan tidak mengatur hak dan kewajiban para pihak secara jelas dan tegas, sehingga belum adanya kepastian hukum yang memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis, maka untuk membuktikan telah terjadinya peristiwa hukum, yaitu adanya hubungan kerja, hanya dapat dibuktikan dengan alat bukti lainnya selain alat bukti surat sebagai alat bukti utama dalam pembuktian perkara perdata, seperti keterangan saksisaksi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan untuk mengidentifikasi fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat sehingga peneliti dapat memberikan informasi faktual yang diperolehnya di lapangan melalui wawancara dan dokumen.<sup>1</sup>

##### **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah kualitatif karena penelitian ini digunakan untuk mengkaji sifat naturalistik. Oleh karena itu, peneliti menampilkan data dan informasi yang diperolehnya apa adanya meskipun tidak sesuai dengan yang diinginkan.<sup>2</sup>

#### **B. Sumber Data**

##### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah orang, sumber informasi dan data yang diperoleh peneliti selama proses penelitian. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber data primer yaitu lokasi penelitian, seringkali melalui wawancara dan dokumen.

---

<sup>1</sup> Salmon Priaji Martan, "Problematika Penggunaan Metode Field reseach Untuk Penelitian Arsitektur Vernakular di Indonesia," *Dimensi Teknik Arsitektur* Vol. 34, No. 1 (Juli 2005).

<sup>2</sup> Yanuar Ikbar, *Metode Penelitian Sosial Kualitatif* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), 125.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah pemilik atau owner dari salon kecantikan yang merupakan pemberi kerja dan karyawan yang merupakan pekerja di salon kecantikan.

## **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui membaca dan memahami berbagai sumber seperti buku, tesis, disertasi dan karya tulis lainnya.<sup>3</sup>

Peneliti akan menggunakan skripsi, Amalia Putri Izzati yang berjudul “Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan X Dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau Dari Hukum Perjanjian Indonesia dan Norwegia” sebagai penelitian dan karya tulis ilmiah lainnya untuk mendapatkan sumber data sekunder yang peneliti harapkan.

## **C. Teknik Pengumpul Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang akan peneliti terapkan untuk memperoleh data yang diinginkannya dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data.

### **1. Interview (Wawancara)**

Wawancara adalah suatu sesi tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara atau peneliti dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi tertentu untuk penelitian.

---

<sup>3</sup> Angky Febriansyah Vina Herviani, “Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Entrepreneur Academy Bandung Indonesia,” *Jurnal Riset Akuntansi* Vol. 8, No. 2 (Oktober 2016).

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu peneliti menggabungkan wawancara bebas dan wawancara terpimpin, yang mana dalam wawancara tersebut peneliti memberikan petunjuk mengenai hal-hal yang diharapkan, perlu ditanyakan secara umum.

Tujuan dari wawancara bebas terpimpin adalah untuk mengumpulkan informasi atau data dari sumber data primer, kemudian secara perlahan kuasai wawancara tersebut di bawah kendali peneliti sehingga peneliti dapat lebih memperoleh data yang diinginkan untuk penelitian.

## **2. Dokumentasi**

Pada teknik dokumentasi ini peneliti memperoleh informasi dari buku, majalah, koran atau notulen rapat dan sumber informasi lain.<sup>4</sup> Pada penelitian ini peneliti mendokumentasikan surat perjanjian kerja antara pekerja dengan pemilik salon kecantikan.

## **D. Teknik Analisi Data**

Analisis data adalah upaya mencari dan mengorganisasikan data atau informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data untuk memberikan pemahaman kepada peneliti tentang kasus yang akan diteliti dan menyajikannya dalam hasil bagi orang lain.<sup>5</sup> Teknik analisis data yang

---

<sup>4</sup> Sandjaja Albertus Hariyanto, *Panduan Penelitian*, II (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2006), 146.

<sup>5</sup> Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *UIN ANTASARI* Vol. 17, No. 3 (Juni 2018).

digunakan adalah teknik analisis induktif yang menarik dari fakta-fakta yang bersifat khusus dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

Setelah data terkumpul maka dideskripsikan di Analisis Perjanjian Kerja yang menjadi objek Penelitian dengan metode analisis data kualitatif sehingga data yang dianalisis merupakan fakta atau temuan lapangan yang kemudian melalui pola pikir induktif yang merupakan upaya objektif yang kemudian di kaji dengan perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Salon Kecantikan SPA & Beauty**

Salon Kecantikan SPA & Beauty yang terletak di pusat Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, telah menjadi pilihan utama bagi mereka yang ingin merasakan perawatan kecantikan dan relaksasi berkualitas. Didirikan pada tahun 2018, salon ini telah sukses menarik perhatian banyak pelanggan lokal dan pengunjung luar daerah berkat kombinasi layanan kecantikan terbaik dan suasana yang nyaman. Dengan konsep modern yang memadukan perawatan kecantikan dan spa, salon ini menawarkan pengalaman relaksasi yang menyegarkan bagi setiap pelanggan. Begitu memasuki ruangan, Anda akan disambut oleh interior yang elegan dan atmosfer yang menenangkan, menciptakan ruang yang sempurna untuk menikmati berbagai layanan kecantikan, mulai dari perawatan wajah, rambut, hingga perawatan tubuh.

Salon ini dikelola oleh tiga karyawan terampil yang sangat berpengalaman dan ahli di bidangnya. Setiap staf berkomitmen memberikan layanan yang penuh perhatian dan profesional. Layanan unggulan yang ditawarkan mencakup perawatan rambut, manicure-pedicure, facial, makeup untuk acara spesial, serta layanan spa seperti pijat aromaterapi dan scrub tubuh, semuanya menggunakan produk berkualitas tinggi yang aman dan efektif.

Jam Operasional Salon Kecantikan SPA & Beauty buka setiap hari mulai pukul 09.00 pagi hingga 21.00 malam. Namun, jam operasional ini dapat disesuaikan dengan jumlah pengunjung yang datang. Jika ada banyak pelanggan yang membutuhkan perawatan, salon ini dengan senang hati akan menyesuaikan waktu tutup untuk memastikan setiap pelanggan mendapatkan layanan terbaik tanpa terburu-buru.

Keberadaan salon ini di Kalianda sangat strategis, mudah diakses oleh warga sekitar maupun pengunjung yang singgah di Kabupaten Lampung Selatan. Selama lebih dari lima tahun, salon ini terus menjaga reputasi dan kualitasnya sebagai tempat perawatan kecantikan yang menyenangkan dan memanjakan.

Dengan pelayanan yang ramah dan personal, Salon Kecantikan SPA & Beauty telah menjadi pilihan utama bagi siapa saja yang ingin tampil cantik dan merasakan relaksasi yang menenangkan. Baik untuk perawatan rutin maupun untuk persiapan acara penting, salon ini selalu siap memberikan layanan terbaik sesuai dengan kebutuhan kecantikan dan kenyamanan setiap pelanggan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Observasi di Salon Kecantikan Spa & Beauty Kalianda

## **B. Praktik Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan**

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa seorang pekerja adalah individu yang melakukan suatu pekerjaan dan menerima gaji atau kompensasi lainnya. Secara umum, pekerjaan didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan merujuk pada tugas atau aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Pekerja bekerja kepada pemberi kerja yang disebut hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah interaksi antara seorang pekerja dan seorang majikan, yang terjadi ketika ada kesepakatan kerja di antara mereka. Mereka terikat oleh kesepakatan, di mana pekerja bersedia melakukan pekerjaan dengan imbalan upah, sementara majikan memberikan pekerjaan kepada

pekerja dengan membayar upah. Setiap individu dalam menjaga kelangsungan hidupnya perlu melakukan pekerjaan, karena tanpa bekerja, orang tersebut tidak akan mendapatkan penghasilan untukmu mempertahankan hidupnya.<sup>2</sup>

Selanjutnya, terkait dengan pekerjaan dan pelaksanaan kerja, muncul Hubungan Kerja atau Hubungan Perburuhan, yang jika dilihat dari aspek hukum saat ini memiliki pengertian sebagai berikut: hubungan antara buruh dan majikan. Hubungan kerja bertujuan untuk menunjukkan posisi kedua pihak, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap majikan, serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap pekerja.<sup>3</sup>

Pada perjanjian kerja memuat beberapa unsur umum yang diatur dalam kita undang-undang hukum perdata sebagai syarat sah perjanjian. Selain memuat unsur-unsur umum perjanjian kerja juga memuat klausa-klausa perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja. Klausa-kalusa ini membahas mengenai hak kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, waktu kerja, dan upah yang diterima pekerja. Ketentuan-ketentuan ini sudah diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja seperti upah pekerja, waktu lembur dan upah yang diterima ketika bekerja diwaktu lembur.

Pada Salon Span & Beauty ini pekerja berjumlah tiga orang dengan masing-masing tugas dan fungsi. Dua orang bekerja sebagai terapis dan satu orang bekerja sebagai customer service atau resepsionis penyambut

---

<sup>2</sup> Gunawi Kartasapoetra Dkk, Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, (Bandung: Amrico, 2008), hlm.28

<sup>3</sup> Iman Soepono, Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm. 1

konsumen. Masing-masing upah yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja adalah Rp1.500.000 (*satu juta lima ratus ribu rupiah*) perbulan ditambah dengan fee 10% dari setiap konsumen yang dilayani setiap terapis.

Pada perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja tidak tertulis upah lembur yang diterima pekerja ketika bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal ini lah yang kemudian menjadi permasalahan pada Salon Spa & Beauty karena semakin banyaknya konsumen yang datang sehingga waktu pelayanan melebihi waktu operasional Salon Spa & Beauty.

Hal ini yang menjadi keresahan pekerja karena waktu kerja yang melebihi waktu yang diperjanjikan sering kali melampui batas sementara pemberi kerja tidak memberikan upah tambahan atau uang lembur

Mengatasi permasalahan ini pemberi kerja membuat kebijakan diluar perjanjian dengan memberikan uang lembur sejumlah Rp25.000/Jam dan akan diakumulasi perbulan jumlah jam lembur selama satu bulan.<sup>4</sup> Hal ini disampaikan pemberi kerja secara lisan dan tidak langsung melakukan pergantian klausa kontrak yang telah dibuat karena menurut pemberi kerja perubahan perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis akan tetapi bisa dilakukan secara lisan selama kedua elah pihak merasa sepakat dengan apa yang dirubah di dalam perjanjian kerja.

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Pemilik Salon Kecantikan Spa & Beauty Kalianda

### **C. Analisis Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan**

Sebagai negara hukum tentu seluruh bentuk kegiatan individu ataupun yang dilakukan berlandaskan dengan hukum, sebagaimana yang pada praktik perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja di salon kecantikan di Kecamatan Kalianda, Lampung Selatan,

Hal ini bertujuan untuk mengakomodir seluruh kepentingan-kepentingan pekerja dan pemberi kerja agar seimbang sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa terdiskriminasi dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Selain itu pula perjanjian kerja ini dapat menjadi pedoman pekerja maupun pemberi kerja dalam bekerja, bertindak dan mendapat hak-haknya serta sebagai payung hukum diantara pekerja dan pemberi kerja.

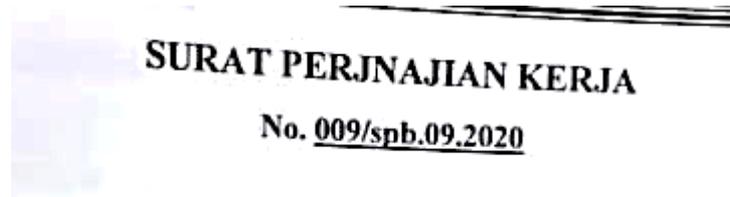
Dalam praktik perjanjian kerja ini yang menjadi subjek atau para pihak adalah pekerja atau karyawan dengan pemilik salon atau owner perjanjian yang dibuat diantara keduanya sudah memenuhi syarat sah perjanjian dan sudah terdapat unsur-unsur penting yang ada dalam surat perjanjian, berikut adalah unsur-unsur hasil analisis kontrak kerja:

#### **1. JUDUL KONTRAK**

Setiap orang akan dengan mudah mengetahui jenis kontrak apa yang sedang mereka baca/lihat, walaupun pemberian judul atas suatu kontrak merupakan kebebasan bagi para pihak, namun bagi perancang atau pembuat kontrak memiliki kemampuan untuk membuat suatu judul

kontrak yang dibuatnya. Artinya, antara judul dengan isi kontrak harus ada korelasi dan relevansinya.

Hasil Analisis Judul Kontrak:



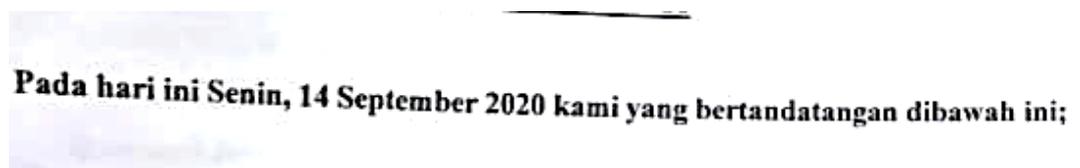
## 2. PEMBUKAAN KONTRAK

Ada dua model pembukaan kontrak, yaitu:

- a. Tanggal kontrak disebutkan pada bagian awal kontrak;
- b. Tanggal kontrak disebutkan pada bagian akhir.

Model pembukaan kontrak diserahkan kepada para pihak dan model apapun yang digunakan tergaantung kepada mereka, kecuali pembukaan kontrak yang dibuat oleh dan dihadapan notaris, yang telah baku dan telah menjadi kebiasaan di dalam praktik kenotariatan. Pada umumnya, akata notaris, pembukaan kontrkanya selalu di depan.

Hasil Analisis Pembukaan Kontrak:



## 3. IDENTITAS PARA PIHAK

Komparisi adalah bagian dari suatu perjanjian yang memuat keterangan identitas para pihak yang mengikatkan diri dalam kontrak secara lengkap. Biasanya nama-nama para pihak, pekerjaan, tempat tinggal, termasuk kapasitas yang bersangkutan sabagai pihak dalam

perjanjian. Dengan kata lain, apakah para pihak dalam kontrak mempunyai kewenangan hukum (*Rechtsbevoegdheid*) untuk melakukan tindakan-tindakan hukum (*Rechtshandelingen*).

Hasil Analisis Identitas Para Pihak:

Nama : [REDACTED]  
 Jabatan : Pemilik (Owner)  
 Alamat : Desa Jondong, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan  
 Dalam hal ini bertindak dan atas nama Salon Kecantikan Spa & Beauty yang kemudian disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

Nama : [REDACTED]  
 Jabatan : Karyawan (Terapis)  
 Alamat : Desa Hara Banjar Manis, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan

Dalam hal ini bertindak dan atas nama diri sendiri yang kemudian disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

#### 4. LATAR BELAKANG

Resital adalah penjelasan resmi atau latar belakang atas suatu keadaan dalam suatu perjanjian untuk menjelaskan mengapa terjadinya perikatan. Dalam hal tidak ada yang perlu dijelaskan, maka recital tidak mutlak harus ada dalam suatu perjanjian/kontrak.

Hasil Analisis Latar Belakang:

Kedua belah pihak telah sepakat untuk mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

## **5. PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN (SUBSTANSI/ISI KONTRAK)**

Pada dasarnya, substansi kontrak merupakan kehendak dan keinginan para pihak yang berkepentingan. Dengan demikian, substansi kontrak diharapkan dapat mencakup keinginan-keinginan para pihak secara lengkap, termasuk di dalamnya objek kontrak, hak dan kewajiban para pihak, dan lain-lain.

Dalam kontrak ini, kami menemukan kata “pasal”. Secara sederhana dapat digambarkan bahwa pasal adalah bagian dari suatu kontrak yang terdiri dari kalimat atau sejumlah kalimat yang menggambarkan kondisi dan informasi tentang apa yang disepakati, baik secara tersurat maupun tersirat.

Untuk mengoptimalkan fungsinya dalam suatu kontrak maka pasal-pasal tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. urutan, artinya harus dibuat secara kronologis sehingga memudahkan menemukan dan mengetahui hal-hal yang diatur oleh masing-masing pasal.
- b. ketegasan, artinya bahasa yang digunakan sedapat mungkin menghindari kata-kata bersayan (ambigu) yang dapat menimbulkan berbagai interpretasi.
- c. keterpaduan, artinya antara satu ayat dengan ayat yang lain atau antara satu kalimat dengan kalimat yang lain dalam suatu pasal harus ada hubungan satu sama lain.

- d. kesatuan, artinya satu pasal mencerminkan satu kondisi, namun demikian antara satu pasal dengan pasal yang lain saling mendukung.
- e. kelengkapan, artinya oleh karena satu pasal harus mencerminkan satu kondisi, maka pasal-pasal dalam suatu kontrak juga harus lengkap informasinya.

Hasil Analisis Pengaturan Hak Dan Kewajiban (Substansi/Isi Kontrak):

#### PASAL 1 KETENTUAN UMUM

1. PIHAK PERTAMA memiliki kuasa penuh atas segala kebijakan serta peraturan dalam perusahaan.
2. PIHAK PERTAMA memiliki hak untuk pemutusan ataupun melanjutkan kontrak dengan PIHAK KEDUA.
3. PIHAK KEDUA bersedia menjadi karyawan pada PIHAK PERTAMA sebagai Sekretaris.
4. PIHAK KEDUA akan taat serta tunduk pada tata tertib dan peraturan kerja yang berlaku.
5. Apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran maka PIHAK PERTAMA berhak memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan telah disepakati Bersama.

#### PASAL 2 WAKTU BERLAKU KONTRAK

1. Kontrak kerja ini berlaku sejak 14 September 2020, sejak saat itu PIHAK KEDUA menjadi karyawan di Salon Kecantikan SPA & Beauty
2. Apabila salah satu pihak mengundurkan diri ditengah-tengah perjanjian kerja maka harus atas kesepakatan bersama.

#### PASAL 3 WAKTU KERJA DAN UPAH

1. PIHAK KEDUA wajib untuk memenuhi waktu kerja selama 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 7 (hari) hari dalam seminggu.
2. PIHAK KEDUA juga akan menerima upah sebesar Rp 1.500.000 (*satu juta lima ratus ribu rupiah*) perbulan ditambah kompensasi 10% (*sepuluh persen*) dari setiap konsumen yang dilayani oleh setiap terapis.

## 6. BERAKHIRNYA PERJANJIAN

Di dalam Pasal 1266 KUH Perdata ditentukan bahwa: “tiap-tiap pihak yang akan mengakhiri kontrak harus dengan putusan pengadilan yang mempunyai yuridiksi atas kontrak tersebut”. Maksud ketentuan ini adalah melindungi pihak yang lemah.

Hasil Analisis Berakhirnya Perjanjian:

### PASAL 4 PEMBERHENTIAN KERJA

Apabila PIHAK KEDUA melakukan tindak criminal yang merugikan PIHAK PERTAMA dan/atau melakukan Tindakan indisipliner kerja dan sudah mendapat surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali maka PIHAK PERTAMA akan langsung memberhentikan PIHAK KEDUA dari pekerjaannya walaupun masih dalam masa kontrak.

## 7. PERUBAHAN

Adanya perubahan dalam perjanjian ini yang disepakati oleh dua belah pihak berdasarkan pertimbangan tertentu.

Hasil Analisis Perubahan/*Amandement*:

1. Apabila kemudian hari terdapat perubahan-perubahan maka akan dilangung dibicarakan dan disepakati secara bersama-sama

## 8. PENYELESAIAN PERSELISIHAN/SENKETA

Perjanjian tidak selalu dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dalam setiap perjanjian perlu dimasukkan klausula mengenai penyelesaian sengketa apabila salah satu pihak tidak memenuhi perjanjian atau wanprestasi. Penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara damai, arbitrase, atau mungkin melalui pengadilan. Dalam hal sengketa

diselesaikan melalui pengadilan perlu diingat Hukum Acara Perdata Indonesia mengenai kompetensi dan yuridiksi pengadilan negeri tersebut.

Hasil Analisis Penyelesaian Perselisihan/Sengketa:

2. Apabila antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua dikemudian hari terjadi perselisihan maka akan diselesaikan dengan jalan musyawarah mufakat dan apabila belum tercapai titik terang maka baik Pihak Pertama atau Pihak Kedua dapat mengajukan Gugatan di Pengadilan sesuai dengan domisili.

## 9. KOLOM TANDA TANGAN

Kolom tanda tangan berisikan tanda tangan para pihak pembuat perjanjian. Tanda tangan merupakan nama yang dituliskan secara khas dengan tangan para pihak. Dalam kontrak yang dibuat dalam bentuk dibawah tangan, maka tanda tangan yang dimuat dalam kontrak meliputi tanda tanga para pihak dan saksi-saksi. Adapun kontrak yang dibuat dalam bentuk akta autentik, maka tanda tangan itu terdiri dari para pihak, saksi-saksi, dan notaris/pejabat pembuat akta tanah (PPAT).

Hasil Analisis Kolom Tanda Tangan:

Kalianda, 14 September 2020

**PIHAK PERTAMA**

Pemilik/Owner



**PIHAK KEDUA**

Karyawan/Terapis



**KELEBIHAN DAN KEKURANGAN PERJANJIAN INI:****Kelebihan:**

- a. Kedudukan para pihak setara, hal ini dilihat dari Perjanjian yang dicantumkan telah disepakati bersama sebelum Perjanjian Kerja ini dituangkan dalam bentuk akta perjanjian kerja.
- b. Telah memuat unsur-unsur Pembuatan Perjanjian Kerja yang sah.

**Kekurangan:**

- a. Tidak dijelaskan secara detail mengenai tujuan dari perjanjian ini yang dituangkan dalam akta perjanjian.
- b. Tidak dijelaskannya mengenai upah lembur

Pada perjanjian kerja tercantum bahwa pemberian upah dilakukan dengan cara persentase sehingga setiap satu pelanggan yang memakai jasa salon kecantikan maka pekerja yang melayani pelanggan tersebut mendapatkan 10% dari harga yang dibayar oleh pelanggan yang di akumulasi setiap tanggal satu setiap bulannya dan pekerja juga mendapatkan gaji pokok sejumlah Rp1.500.000, disisi lain waktu kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja adalah 7 hari satu minggu dan 7 jam satu hari.

Namun Perjanjian kerja tersebut tidak mencantumkan terkait upah lembur yang menjadi hak pekerja ketika pekerja melakukan pekerjaan melebihi waktu yang telah di sepakati di perjanjian kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan Pekerja di Salon Spa & Beauty Kalianda

Hal ini sudah tidak mengakomodir pasal 77 dan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pada pasal 77 ayat (2) ” Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. sedangkan pada pasal 78 ayat (2) ” Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur”..mengatur tentang kewajiban pemberi kerja memberikan upah lembur kepada pekerja sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah.

Namun pemberi kerja melakukan *adendum* atau penambahan klausa kontrak secara lisan untuk dapat mengatur mengenai upah kerja di waktu lembur yaitu upah Rp25.000/jam di waktu lembur yang kemudian diakumulasi perbulan jumlah jam kerja lembur dan di sepakati oleh seluruh pekerja salon kecantikan & Beauty Kalianda.<sup>6</sup>

Melalui perubahan kontrak inilah yang kemudian praktik perjanjian kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty Kalianda secara Praktik sudah mengakomodir Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja namun secara tertulis belum mengakomodir aturan tersebut.

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Pemilik Salon Spa & Beauty Kalianda

#### **D. Akibat Hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan**

Menurut Soeroso, akibat hukum adalah hasil dari tindakan yang diambil, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud merupakan hasil yang diatur oleh peraturan hukum, sementara tindakan yang dilakukan adalah tindakan yang sah, yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. Menurut Achmad Ali, hasil hukum merupakan efek yang ditimbulkan oleh hukum atas suatu tindakan yang dilakukan oleh individu yang memiliki hak.<sup>7</sup>

Tindakan hukum merupakan segala tindakan dari subjek hukum (individu atau entitas hukum) yang akibatnya diatur oleh undang-undang, dan karena akibat tersebut dapat dianggap sebagai keinginan dari pihak yang melakukan tindakan hukum. Berdasarkan definisi tindakan hukum ini, kita bisa memahami bahwa tindakan hukum merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh subjek hukum (baik individu maupun entitas hukum), di mana tindakan tersebut dapat menghasilkan akibat yang diinginkan oleh pelakunya.<sup>8</sup>

Jika hasil dari tindakan tersebut tidak diinginkan oleh pelakunya atau salah satu dari pelakunya, maka tindakan itu tidak bisa dianggap sebagai perbuatan hukum. Oleh sebab itu, niat dari individu atau lembaga yang melakukan tindakan tersebut menjadi elemen penting dari tindakan itu. Dengan begitu, dapat dinyatakan bahwa akibat hukum mencakup semua

---

<sup>7</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 295.

<sup>8</sup> 296.

dampak yang timbul dari setiap tindakan hukum yang dilakukan oleh subjek hukum terhadap objek hukum, atau dampak lain yang muncul akibat peristiwa tertentu yang ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum oleh peraturan yang berlaku.

Pada praktik perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja di salon kecantikan spa & beauty Kalianda ini, pada mulanya sudah mengakomodir hak dan kewajiban dari pekerja maupun pemberi kerja. Namun pada pemberian upah untuk waktu kerja yang melampaui batas yang di perjanjikan tidak tercantum dalam perjanjian secara lisan. Sehingga kemudian hal tersebut dirubah sesuai dengan kesepakatan bersama secara lisan dan tidak langsung melakukan perubahan secara tulisan.

Dampak hukum yang muncul dari perubahan perjanjian kerja yang dilakukan dengan lisan tetap berlaku sah seperti halnya perubahan perjanjian kerja yang dibuat secara tulisan, kedua pihak terikat pada kesepakatan kerja yang berisi hak dan tanggung jawab. Hanya saja apabila dikemudian hari terjadi perlisihan kedua belah pihak bahkan sampai ke proses peradilan, maka pihak yang merasa dirugikan tidak bisa memberikan alat bukti surat sehingga pihak yang dirugikan harus menyiapkan alat-alat bukti lain selain alat bukti surat.<sup>9</sup>

apabila dikemudian hari terjadi perlisihan mengenai upah lembur maka pekerja dapat melaporkan owner dengan dasar Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang cipta kerja pasal 187 ayat (1) "Barang siapa melanggar

---

<sup>9</sup> Soeroso R., *Perjanjian Dibawah Tangan* (JA: Sinar Grafika, 2011), 119.

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)". Dan dapat menggunakan menggunakan dasar Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang cipta Kerja pasal 188 ayat (1) yang berbunyi "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan pada perpektif Undang-Undang Cipta Kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil analisis mengenai kontrak kerja di salon kecantikan spa & beauty di Kecamatan Kalianda Lampung Selatan sudah sah dan terpenuhi unsur perjanjian secara umum sebagai yang tertuang di dalam Kitab-Kita Undang Hukum Perdata maupun aturan-aturan kontrak kerja yang dimuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Pada pasal 1338 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak atau alasan-alasan yang menurut undang-undang dinyatakan cukup. Hal ini juga sudah sesuai dengan penambahan klausa yang dilakukan oleh pemberi kerja yaitu mengenai upah kerja di waktu lembur secara lisan dan telah disepakati oleh semua pekerja yang berada di Salon Kecantikan Spa & Beauty Kalianda Lampung Selatan. Maka melalui hal ini pasal 77 dan pasal 78 dalam undang-undang ciptakerja sudah terakomodir dalam kontrak kerja di Salon kecantikan Spa & Beauty meskipun belum tertuang didalam kontrak tulisan.

Selanjutnya kesimpulan mengenai Akibat Hukum dari kontrak kerja di Salon Kecantikan Spa & Beauty di Kalianda Lampung Selatan adalah perjanjian yang semula dilakukan secara tertulis namun tidak mengakomodir

mengenai upah lembur pekerja ataupun perubahan perjanjian kerja secara lisan yang kemudian megakomodir mengenai upah lebuh pekerja, kesemunya sama-sama memiliki kekuatan hukum dan dapat dijadikan sebagai payung kedua belah pihak.

Namun apabila kemudian hari terjadi perselisihan antara kedua belah pihak mengani upah lembur dan bahkan sampai dibawa ke proses peradilan, maka pihak yang merasa dirugikan tidak bisa memberikan surat alat bukti sehingga harus menyiapkan alat-alat bukti lain seperti pekerja dapat melaporkan owner dengan dasar Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang cipta kerja pasal 187 ayat (1) ”Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”. Dan dapat pula menggunakan menggunakan dasar Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang cipta Kerja pasal 188 ayat (1) yang berbunyi “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

## **B. Saran**

Peneliti memberikan saran yang pertama kepada Pemilik Salon Kecantikan Spa & Beauty Kalianda untuk segera merubah klausa kontrak secara tulisan mengenai upah lembur yang telah diepakati pekerja sebagai alas hukum yang memiliki kepastian hukum.

Saran kedua yang diberikan peneliti adalah kepada masyarakat luas untuk selalu mempedomani Kitab-Kitab Undang Hukum Perdata sebagai landasan umum membuat kontrak kerja dan juga mempedomani Undang-Undang Cipta Kerja mengani hal-hal yang harus termuat didalam kontrak kerja seperti hak, kewajiban, waktu kerja dan upah kerja serta persyaratan lain yang dikehendaki Undang-Undang Cipta Kerja.

## DAFTAR PUSTKA

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Hariyanto, Albertus, Sandjaja. *Panduan Penelitian*. Ii. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2006.
- Hartana. "Hukum Perjanjian (Dalam Perspektif Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara)" Vol.2, No.2 (Agustus 2016).
- Herviani, Vina, Febriansyah, Angky. "Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada Young Enterpreneur Academy Bandung Indonesia." *Jurnal Riset Akuntansi* Vol. 8, No. 2 (Oktober 2016).
- Ikbar, Yanuar. *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*. Bandung: Pt. Refika Aditama, 2013.
- Martan, Priaji, Salmon. "Problematika Penggunaan Metode Field Reseach Untuk Penelitian Arsitektur Vernakular Di Indonesia." *Dimensi Teknik Arsitektur* Vol. 34, No. 1 (Juli 2005).
- Mertokusumo, Sudikno. (Terakhir). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: University Press Semarang, 2015.
- Raharjo, Handri, A. *Hukum Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Rijali, Ahmad.. "Analisis Data Kualitatif." *Uin Antasari* Vol. 17, No. 3 (Juni 2018).
- Satrio, J. *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Buku 1. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Salman, Otje Dan F. Susanto, Anthon. *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Ed. Ii. Cet. I. Bandung: Alumni, 2004.
- Setiawan, R. *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Bina Cipta, 1987.
- Sembiring, Sentosa. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: Cv. Nuasa Aulia, 2005.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Cet. Vi. Jakarta: Djambatan, 1987.

Soeroso, R. *Perjanjian Dibawah Tangan*. Ja: Sinar Grafika, 2011.

Syahrani, Ridhuan. *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni, 1992.

Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Pt. Intermasa, 2001.

Syamsuddin, Syaufii, Mohd. *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Batam: Sarana Bhakti Persada, 2005.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



# KECANTIKAN SPA & BEAUTY

Jl. Kusuma Bangsa, No. 012, Kelurahan Way Urang Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Telp. 0811-8970-6753, email : spa.beauty2020@gmail.com

---

---

## SURAT PERJAJIAN KERJA

No. 009/spb.09.2020

Pada hari ini Senin, 14 September 2020 kami yang bertandatangan dibawah ini;

Nama : ██████████  
Jabatan : Pemilik (Owner)  
Alamat : Desa Jondong, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan  
Dalam hal ini bertindak dan atas nama Salon Kecantikan Spa & Beauty yang kemudian disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

Nama : ██████████  
Jabatan : Karyawan (Terapis)  
Alamat : Desa Hara Banjar Manis, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan

Dalam hal ini bertindak dan atas nama diri sendiri yang kemudian disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah pihak telah sepakat untuk mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

### PASAL 1

#### KETENTUAN UMUM

1. **PIHAK PERTAMA** memiliki kuasa penuh atas segala kebijakan serta peraturan dalam perusahaan.
2. **PIHAK PERTAMA** memiliki hak untuk pemutusan ataupun melanjutkan kontrak dengan **PIHAK KEDUA**.
3. **PIHAK KEDUA** bersedia menjadi karyawan pada **PIHAK PERTAMA** sebagai Sekretaris.



# SALON KECANTIKAN SPA & BEAUTY

**Jl. Kusuma Bangsa, No. 012, Kelurahan Way Urang Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Telp. 0811-8970-6753, email : spa.beauty2020@gmail.com**

4. PIHAK KEDUA akan taat serta tunduk pada tata tertib dan peraturan kerja yang berlaku.
5. Apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran maka PIHAK PERTAMA berhak memberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan telah disepakati Bersama.

## PASAL 2

### WAKTU BERLAKU KONTRAK

1. Kontrak kerja ini berlaku sejak 14 September 2020, sejak saat itu PIHAK KEDUA menjadi karyawan di Salon Kecantikan SPA & Beauty
2. Apabila salah satu pihak mengundurkan diri ditengah-tengah perjanjian kerja maka harus atas kesepakatan bersama.

## PASAL 3 WAKTU KERJA DAN UPAH

1. PIHAK KEDUA wajib untuk memenuhi waktu kerja selama 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 7 (hari) hari dalam seminggu.
2. PIHAK KEDUA juga akan menerima upah sebesar Rp 1.500.000 (*satu juta lima ratus ribu rupiah*) perbulan ditambah kompensasi 10% (*sepuluh persen*) dari setiap konsumen yang dilayani oleh setiap terapis.

## PASAL 4

### PEMBERHENTIAN KERJA

Apabila PIHAK KEDUA melakukan tindak criminal yang merugikan PIHAK PERTAMA dan/atau melakukan Tindakan indisipliner kerja dan sudah mendapat surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali maka PIHAK PERTAMA akan langsung memberhentikan PIHAK KEDUA dari pekerjaannya walaupun masih dalam masa kontrak.



# SALON KECANTIKAN SPA & BEAUTY

Jl. Kusuma Bangsa, No. 012, Kelurahan Way Urang Kecamatan Kalianda, Kabupaten  
Lampung Selatan, Telp. 0811-8970-6753, email : spa.beauty2020@gmail.com

1. Apabila kemudian hari terdapat perubahan-perubahan maka akan dilangung dibicarakan dan disepakati secara bersama-sama
2. Apabila antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua dikemudian hari terjadi perselisihan maka akan diselesaikan dengan jalan musyawarah mufakat dan apabila belum tercapai titik terang maka baik Pihak Pertama atau Pihak Kedua dapat mengajukan Gugatan di Pengadilan sesuai dengan domisili.

Kalianda, 14 September 2020

PIHAK PERTAMA  
Pemilik/Owner

PIHAK KEDUA  
Karyawan/Terapis



# SPA & BEAUTY

Jl. Kusuma Bangsa, No. 012, Kelurahan Way Urang Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Telp. 0811-8970-6753, email : spa.beauty2020@gmail.com

## SLIP GAJI KARYAWAN Periode 1 Juni 2022-30 Juni 2022

Nama : [REDACTED]  
Jabatan : Karyawan (Terapis)  
Alamat : Desa Hara Banjar Manis, Kecamatan Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan

### A. Penghasilan

Gaji Pokok : Rp1.500.000  
Bonus : 42 konsumen x Rp80.000 = Rp3.360.000  
Total : Gaji Pokok + Bonus = Rp4.860.000

### B. Potongan

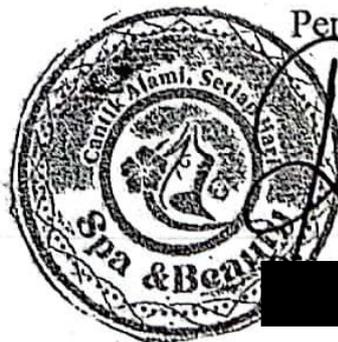
Kasbon : Rp420.000.000

Perimaan Bersih (A-B) = Rp4.440.000

Terbilang : empat juta empat ratus empat puluh ribu rupiah

Kalianda, 30 Juni 2022

Pemilik/Owner



[REDACTED]  
N. Hidayati



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metro.univ.ac.id; email: syariah.iainmetro@gmail.com

Nomor : B.01530/In.28.2/D1/PP.00.9/9/2023

Metro, 20 September 2023

Lampiran: -  
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:  
Firmansyah, M.H.  
di - Metro

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa :

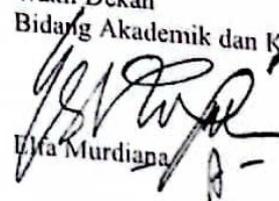
Nama : HENDRI WIYONO  
NPM : 1802091022  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA & BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dengan ketentuan :

1. Membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi.
2. Pembimbing mengoreksi Proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi.
3. Bimbingan Proposal terdiri dari : A). Latar Belakang Masalah, B). Rumusan Masalah, C). Tujuan dan Manfaat Penelitian, D). Penelitian Relevan, E). Landasan Teori, F). Metode Penelitian, G). Outline, H). Rancangan Waktu Penelitian.
4. Membimbing revisi Proposal pasca seminar.
5. Membimbing APD dan menyetujuinya.
6. Membimbing penulisan laporan hasil penelitian dengan format pelaporan sesuai jenis penelitian berdasarkan pedoman penulisan karya ilmiah mahasiswa yang diterbitkan oleh LPPM
7. Mengoreksi kelengkapan berkas Skripsi secara keseluruhan sebelum dimunaqsyahkan.
8. Memastikan kevalidan data penelitian kepada informan/Lembaga tempat penelitian (jika penelitian lapangan).
9. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
10. Diwajibkan memperhatikan jumlah besaran plagiarisme dengan ambang batas maksimal 25 %, sesuai Surat Edaran Rektor IAIN Metro No.017 tahun 2020.
11. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
  - b. Isi ± 3/6 bagian.
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

An.Dekan  
Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kelembagaan,

  
Efa Murdiana

# ALAT PENGUMPUL DATA

HENDRI WIYONO

1802091022

## ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

### A. Wawancara

1. Owner Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan
  - a. Apakah anda sebagai pemilik dari Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - b. Bagaimana cara anda merekrut pekerja di Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - c. Berapa jumlah pekerja yang bekerja di Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - d. Apakah anda menerapkan sistem perjanjian kerja dengan para pekerja di Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - e. Apabila anda menerapkan perjanjian kerja, perjanjian kerja tertulis atau tidak tertulis yang ada terapkan?
  - f. Apakah perjanjian kerja yang anda terapkan bersifat baku atau anda memberikan kesempatan negosiasi dengan para pekerja?
  - g. Apakah undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja sudah menjadi dasar anda membuat perjanjian kerja?
  - h. Apakah perjanjian kerja yang anda gunakan menggunakan kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu?
  - i. Apakah anda memberikan kelebihan upah ketika pekerja anda bekerja melebihi waktu yang tertuang di perjanjian kerja?
  - j. Apakah anda memberikan upah sesuai perhitungan yang telah diatur dalam undang-undang?

2. Pekerja Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan
- a. Apakah anda bekerja di Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - b. apakah anda bekerja atas kemauan anda sendiri?
  - c. Apakah anda sudah mengetahui isi dari perjanjian kerja antara anda dengan owner?
  - d. Bagaimana sistem upah yang anda terima dari owner Salon Kecantikan Spa dan Beauty di Kalianda Lampung Selatan?
  - e. Apakah anda sudah menerima dengan sepenuh hati nominal upah yang anda terima?

**Dokumentasi**

1. Slip Gaji
2. Salinan Draft Perjanjian Kerja

Dosen Pembimbing



**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
**NIP. 19850129 201903 1 002**

Metro, September 2024  
Peneliti,



**Hendri Wiyono**  
**NPM. 1802091022**

**OUTLINE SKRIPSI**  
**ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN**  
**BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF**  
**UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**NOTA DINAS**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan & Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Perjanjian
  - 1. Pengertian Perjanjian
  - 2. Unsur-unsur Perjanjian
  - 3. Syarat Sah Perjanjian
  - 4. Asas-asas Perjanjian

## B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja
4. Berakhir Perjanjian Kerja

## C. Undang-Undang Cipta Kerja

1. Pengertian Pekerja
2. Pengertian Upah

## D. Analisis Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan ditinjau dari Perspektif UU Ciptakerja

# **BAB III METODE PENELITIAN**

## A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian
2. Sifat Penelitian

## B. Sumber Data

1. Sumber Data Primer
2. Sumber Data Sekunder

## C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Dokumentasi

## D. Analisis Data

## BAB IV HASIL PEMAHASAN

- A. Praktik Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan ditinjau dari Perspektid UU Ciptakerja
- B. Analisis Akibat Hukum Kontrak Kerja di Salon Kecantikan SPA & Beauty di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan ditinjau dari Perspektid UU Ciptakerja

## BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

Dosen Pembimbing



**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
**NIP. 19850129 201903 1 002**

Metro,      September 2024  
Peneliti,



**Hendri Wiyono**  
**NPM. 1802091022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iningmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: B-1028/In.28/D.1/TL.01/09/2024

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

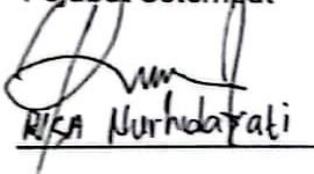
Nama : HENDRI WIYONO  
NPM : 1802091022  
Semester : 13 (Tiga Belas)  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syaria`ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka meyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 20 September 2024

Mengetahui,  
Pejabat Setempat

  
RISA Nurhidayati

Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



NIP



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); e-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-1027/In.28/D.1/TL.00/09/2024  
Lampiran : -  
Perihal : IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,  
OWNER SALON KECANTIKAN SPA  
DAN BEAUTY  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1028/In.28/D.1/TL.01/09/2024, tanggal 20 September 2024 atas nama saudara:

Nama : HENDRI WIYONO  
NPM : 1802091022  
Semester : 13 (Tiga Belas)  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada OWNER SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 20 September 2024  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Elfa Murdiana M.Hum.**  
NIP 19801206 200801 2 010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)**

No. B-1518/In.28.2/J-HESy/PP.00.9/12/2024

Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Jenis Dokumen : Skripsi  
Pembimbing : 1. Firmansyah, M.H.  
2. -  
Judul : ANALISIS KONTRAK KERJA DI SALON KECANTIKAN SPA DAN BEAUTY DI KALIANDA LAMPUNG SELATAN PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Karya ilmiah yang bersangkutan dengan judul di atas, telah melalui proses uji kesamaan (*similarity check*) menggunakan aplikasi *iThenticate*, dengan hasil persentase kesamaan :25 %

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 17 Desember 2024  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah),



Moelki Fahm Ardiansyah, M.H.  
NIP. 19930710 201903 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Inringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: [www.syanah.metrouniv.ac.id](http://www.syanah.metrouniv.ac.id); email: [syannah.iaim@metrouniv.ac.id](mailto:syannah.iaim@metrouniv.ac.id); [syariah.iaimmetro@gmail.com](mailto:syariah.iaimmetro@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF**

Nomor : B-1133/In.28.2/D.1/PP.00.9/10/2024

Berdasarkan Rapat Penentuan Kelulusan Komprehensif pada hari Senin tanggal 14 Oktober 2024 dan Pasal 32 Nomor 001 Tahun 2019 Peraturan Akademik IAIN Metro tentang Sistem Penilaian batas nilai kelulusan, maka dengan ini menerangkan bahwa:

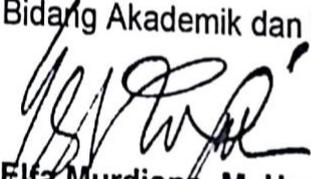
Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah

Telah lulus Ujian Komprehensif dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Materi Komprehensif	Nilai
1	Keagamaan	72,50
2	Kefakultasan	65,50
3	Keprodian	77,50
Nilai Akhir		71,83

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 14 Oktober 2024  
Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kelembagaan

  
Elfa Murdiana, M.Hum  
NIP. 198012062008012010

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : Hendri Wiyono

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah

NPM : 1802091022

Semester / T A : XI/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 21/12 <sup>12</sup>	Perbaiki kembali L66 - EYP - Fokus rumusan masalah	d
	Jelasa (2-4-24)	- Perbaiki kembali EYP - Latar belakang di perbaiki kon blm ada permasalahan... - Rumusan masalah sesuaikan dgn judul yg diangkat - gunakan footnote referensi yg lain Mendeley - Tujuan Penelitian sesuaikan dgn Rumusan mslh - landasan teori sesuaikan dgn judul yg diangkat -	d

Dosen Pembimbing



**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs,



**Hendri Wiyono**  
NPM. 1802091022



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Hendri Wiyono

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah

NPM : 1802091022

Semester / T A : XI/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis / 30-5-24	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etk di perbaiki lagi tambahkan permasalahan</li><li>- Eyo di perbaiki kembali</li><li>- Coba cari teori kontrak sebagai pisan analisis bab II</li><li>- Pakar. isidari bab III sesuaikan dg judul.</li></ul>	

Dosen Pembimbing

**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs,

**Hendri Wiyono**  
NPM. 1802091022



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Hendri Wiyono

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah

NPM : 1802091022

Semester / T A : XI/ 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Komis 27-6-24	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki kembali sesuai catatan &amp; diskusi saat bimbingan</li><li>- Perbaiki kembali keso</li><li>- tambah km data / teori di bab II, khusus u/cipta kerja</li><li>- baca kembali metode &amp; format penulisan karya ilmiah</li><li>- bab III Perbaiki lagi</li></ul>	

Dosen Pembimbing

**Firmansyah, S.I.P., M.H**

NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs,

**Hendri Wiyono**

NPM. 1802091022





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp (0726) 41507, Faksimili (0725) 47296  
Website: www.metrouni.ac.id E-mail: iainmetro@metrouni.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah  
Semester/TA : XIII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	17-9-24	Acc outline & Apcl. banyat saruci. = kanyat bab 4	ch
	30-9-24	- Perbaiki kembali EYD - Hasil Penelitian harus menjawab pertanyaan Penelitian - Susutkan dgn apa yg engh diteliti - tambahkan clerki - perbaiki gaya penulisan - Pendirian teori di pertajam /digenakan	ch

Dosen Pembimbing

Firmansyah, S.I.P., M.H  
NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs

Hendri Wiyono  
NPM. 1802091022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;  
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah  
Semester/TA : XIII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 20-11-24	<ul style="list-style-type: none"><li>-Perbaiki kembali sesuai masukan saat bimbingan.</li><li>-sesuaikan dgn format &amp; jumlah minimal penulisan skripsi.</li><li>-tambahkan hasil penelitian</li><li>-kesimpulan harus ada jumlah penyimpulan penelitian</li></ul>	
	2-12-24	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tambahkan Hasil penelitian</li><li>-perbaiki metode penulisan sesuaikan dgn pedoman / ikuti tema yg sudah ditentukan.</li><li>- Analisis di per tegem</li><li>-Perbaiki kesimpulan.</li></ul>	

Dosen Pembimbing

**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs

**Hendri Wiyono**  
NPM. 1802091022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO**  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507, Faksimili (0725) 47296.  
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Hendri Wiyono  
NPM : 1802091022

Jurusan/Fakultas : HESy/ Syariah  
Semester/TA : XIII/ 2024

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	9-12-24	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki kembali metode Penulisan Hasil Penelitian di paragraf kesatu masukkan saat bimbingan.</li><li>- Hasil blm menjawab Rumusan Penawaran</li><li>- Sesuaikan format yg di reputation Fakultas</li><li>- Analisis belum menjawab pertanyaan Analisis</li><li>- kesimpulan perbaikan</li></ul>	
	17-12-24	<p>Acc Munawaroh dgn catatan: = diperbaiki lagi sesuai saat bimbingan " Hasil Penelitian hrs menjawab Rumusan meth "</p>	

Dosen Pembimbing

**Firmansyah, S.I.P., M.H**  
NIP. 19850129 201903 1 002

Mahasiswa Ybs

**Hendri Wiyono**  
NPM 1802091022

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Hendri Wiyono, lahir di Padang Dalam Lampung Barat pada 06 Desember 2000. Penulis merupakan anak dari bapak Sayan dan Ibu Rasinem. Penulis menempuh Pendidikan di SD Negeri 1 Padang Dalam, SMP Negeri 4 Liwa, SMK Negeri 1 Liwa. Selanjutnya peneliti melanjutkan

Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.