



**KONTRAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI
SYARIAH (STUDI KASUS PT. CENTRAL PERTIWI BAHARI
BRATASENA)**

***CONTRACTS IN THE PERSPECTIVE OF LAW NO. 13 OF 2003
CONCERNING EMPLOYMENT AND SHARIA ECONOMIC LAW
(CASE STUDY OF PT. CENTRAL PERTIWI BAHARI BRATASENA)***

Ratna Dewi¹, Olcyalliztacyra Baktinadi²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Bung Karno

Email : ratna0097@gmail.com¹, cyrabaktinadi@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 03-07-2024

Revised : 05-07-2024

Accepted : 08-07-2024

Published: 13-07-2024

Abstract

This research aims to examine the implementation of work contracts at PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena in the perspective of Law no. 13 of 2003 concerning Employment and Sharia Economic Law. This research is important considering that both legal systems have a significant role in regulating employment relations and ensuring worker welfare. Law no. 13 of 2003 regulates various aspects related to employment relations, including the rights and obligations of workers and employers, dispute resolution, and welfare standards. Meanwhile, Sharia Economic Law emphasizes the principles of justice, transparency, and avoiding elements of gharar (uncertainty) and riba (interest) in contracts. The research method used is a qualitative approach with descriptive analysis. Data was obtained through literature study, in-depth interviews with management and employees of PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, as well as direct observation at the company location. The research results show that PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena generally complies with the provisions of the Manpower Law, such as providing basic worker rights and dispute resolution mechanisms. However, there are several discrepancies, especially in terms of welfare guarantees for contract workers and transparency in contract management. From the perspective of Sharia Economic Law, this company has implemented several basic principles, such as avoiding usury in salary payments. However, there are still weaknesses in the transparency and fairness aspects of employment contracts. These weaknesses include a lack of clear information regarding workers' rights and obligations, as well as unfairness in providing compensation for contract workers compared to permanent workers. This research concludes that although PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena has complied with most of the provisions of the Employment Law and the principles of Sharia Economic Law, there is a need for improvement in the transparency and fairness of employment contracts. Better implementation of these two legal perspectives will improve employee welfare and overall company productivity.

Keywords : Employment contract, Law no. 13 of 2003, sharia economic law, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan kontrak kerja di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian ini penting mengingat kedua sistem hukum tersebut memiliki peran signifikan dalam mengatur hubungan kerja dan memastikan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja, termasuk hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, penyelesaian perselisihan, dan standar kesejahteraan. Sementara itu, Hukum Ekonomi Syariah menekankan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan penghindaran unsur gharar (ketidakpastian) dan riba (bunga) dalam kontrak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, serta observasi langsung di lokasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena umumnya telah mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan, seperti pemberian hak-hak dasar pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Namun, terdapat beberapa ketidaksesuaian, terutama dalam hal jaminan kesejahteraan bagi pekerja kontrak dan transparansi dalam pengelolaan kontrak. Dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, perusahaan ini telah menerapkan beberapa prinsip dasar, seperti penghindaran riba dalam pembayaran gaji. Namun, masih terdapat kelemahan dalam aspek transparansi dan keadilan kontrak kerja. Kelemahan ini mencakup kurangnya informasi yang jelas terkait hak dan kewajiban pekerja, serta ketidakadilan dalam pemberian kompensasi bagi pekerja kontrak dibandingkan pekerja tetap. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena telah mematuhi sebagian besar ketentuan UU Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah, terdapat kebutuhan untuk peningkatan dalam transparansi dan keadilan kontrak kerja. Implementasi yang lebih baik dari kedua perspektif hukum ini akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kontrak kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, hukum ekonomi syariah, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena.

PENDAHULUAN

Kontrak kerja merupakan elemen krusial dalam hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Di Indonesia, hubungan kerja diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yang mengatur berbagai aspek seperti persyaratan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, dan penyelesaian perselisihan. Selain itu, dalam konteks yang lebih luas, prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah juga menjadi landasan penting dalam pelaksanaan kontrak kerja yang adil dan beretika.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan kerangka hukum yang komprehensif untuk memastikan bahwa hubungan kerja berlangsung secara adil dan harmonis. Beberapa aspek penting yang diatur dalam UU ini mencakup jaminan kesejahteraan, perlindungan hak-hak pekerja, dan prosedur penyelesaian perselisihan industrial. Misalnya, Pasal 88 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan (UU NO. 23, 2003).

Di sisi lain, hukum ekonomi syariah menekankan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan penghindaran unsur gharar (ketidakpastian) dan riba (bunga). Prinsip-prinsip ini berakar pada nilai-nilai Islam yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dan



keadilan dalam transaksi ekonomi, termasuk dalam hubungan kerja (Al-Jaziri, 2003). Kontrak kerja yang sesuai dengan hukum ekonomi syariah harus mencerminkan keadilan dan transparansi, serta memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan.

Penelitian ini mengambil studi kasus PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor perikanan di Indonesia. Perusahaan ini dipilih karena kompleksitas dan skala operasinya yang memberikan gambaran yang representatif tentang pelaksanaan kontrak kerja di sektor industri (PT. Central Pertiwi Bahan Bratasena, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kontrak kerja di perusahaan ini diterapkan dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah, serta mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki untuk memastikan kepatuhan terhadap kedua kerangka hukum tersebut.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, serta observasi langsung di lokasi perusahaan. Analisis data dilakukan dengan membandingkan praktik kontrak kerja di perusahaan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah (Zuhaily, 1985).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman tentang pelaksanaan kontrak kerja yang adil dan beretika, serta menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam menerapkan kontrak kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis kontrak kerja di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dalam perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang dikaji melalui pengumpulan data yang kaya dan detail.

1. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengkaji fenomena sosial dalam konteks alamiah, dengan tujuan untuk memahami perspektif partisipan yang terlibat dalam penelitian (Creswell, 2013). Penelitian ini berfokus pada analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi aktual dan perilaku yang terjadi di lapangan, serta memahami makna dari data yang diperoleh.

2. Sumber Data

Data penelitian diperoleh dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder.



a. **Data Primer:** Data primer dikumpulkan dari beberapa jurnal akademik, artikel di internet, dan media massa yang relevan dengan praktik kontrak kerja, kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan, serta penerapan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena (Artikel dan Jurnal yang relevan, 2023).

b. **Data Sekunder:** Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, termasuk dokumen-dokumen perusahaan seperti laporan tahunan, kebijakan internal, serta literatur terkait UU Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah (PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena, 2023).

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik berikut:

a. **Studi Pustaka:** Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari literatur dan dokumen-dokumen yang relevan, seperti UU Ketenagakerjaan, buku-buku tentang hukum ekonomi syariah, serta laporan-laporan Perusahaan (UU No. 13, 2003).

b. **Analisis Dokumen:** Analisis dokumen dilakukan terhadap jurnal akademik, artikel di internet, dan laporan media massa yang relevan. Dokumen-dokumen ini dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai praktik kontrak kerja di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dan kepatuhannya terhadap kerangka hukum yang berlaku (Analisis Dokumen yang Relevan, 2023).

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

a. **Reduksi Data:** Data yang diperoleh dari studi pustaka dan analisis dokumen direduksi untuk memilih data yang relevan dengan fokus penelitian.

b. **Penyajian Data:** Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk naratif dan tabel untuk memudahkan analisis lebih lanjut.

c. **Penarikan Kesimpulan:** Dari data yang telah disajikan, peneliti menarik kesimpulan mengenai kepatuhan PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena terhadap UU Ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah, serta mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki.

5. Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi data dengan menggabungkan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data. Selain itu, hasil dari berbagai dokumen dan literatur dibandingkan untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh.

Dengan metode penelitian yang komprehensif ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai praktik kontrak kerja di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dalam perspektif UU Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontrak Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan

Kontrak kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) di Indonesia adalah perjanjian tertulis antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan yang mengatur hubungan kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja ini memiliki beberapa prinsip dan ketentuan yang penting untuk menjaga keadilan dan perlindungan bagi kedua belah pihak.

Prinsip-prinsip Kontrak Kerja Menurut UU Ketenagakerjaan:

1. **Kesesuaian dengan Peraturan Perundang-undangan:** Kontrak kerja harus mematuhi ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini termasuk pengaturan mengenai jam kerja, upah minimum, cuti, dan hak-hak lainnya yang dijamin oleh undang-undang.
2. **Isi Kontrak yang Jelas dan Tertulis:** Kontrak kerja harus disusun secara tertulis dan mengandung semua ketentuan yang relevan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak terdefinisi dengan jelas.
3. **Jaminan Perlindungan Kesejahteraan Pekerja:** Kontrak kerja harus memberikan jaminan perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja, termasuk hak atas upah, tunjangan, cuti, dan fasilitas kerja lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. **Ketentuan Penyelesaian Perselisihan:** Kontrak kerja biasanya mencakup ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha, baik melalui mekanisme mediasi, arbitrase, atau proses hukum yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
5. **Keadilan dan Keseimbangan:** Kontrak kerja harus adil bagi kedua belah pihak, menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan kebutuhan operasional dan kesejahteraan perusahaan.

Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU Ketenagakerjaan:

1. **Hak-hak Dasar:** Meliputi hak atas upah yang layak, jaminan sosial, cuti, dan fasilitas kerja yang aman dan sehat.
2. **Kewajiban Pekerja:** Termasuk kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai dengan perjanjian kerja, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, dan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Perlindungan Terhadap Diskriminasi:

UU Ketenagakerjaan juga mengatur perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja berdasarkan jenis kelamin, agama, suku bangsa, dan lain-lain. Kontrak kerja yang melanggar prinsip-prinsip ini dapat menghadapi sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Dengan demikian, kontrak kerja menurut UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatur hubungan kerja dengan adil dan beretika, serta memberikan perlindungan yang memadai bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut.

Kontrak Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Kontrak kerja dalam perspektif hukum ekonomi syariah mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan pemenuhan hak-hak pekerja dan pengusaha sesuai dengan nilai-nilai Islam. Beberapa aspek penting yang ditekankan dalam hukum ekonomi syariah terkait kontrak kerja antara lain:

Prinsip-prinsip Kontrak Kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah:

1. **Keadilan (Adl):** Kontrak kerja harus adil bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Ini mencakup pembagian keuntungan dan beban kerja yang proporsional serta pemenuhan hak-hak dasar pekerja.
2. **Transparansi (Al-Ishraf):** Kontrak kerja harus transparan dalam hal syarat-syarat, hak, dan kewajiban yang disepakati. Semua pihak harus sepakat secara jelas terhadap isi kontrak tanpa adanya unsur penipuan atau ketidakjelasan.
3. **Ketidak-Memajak (Al-Gharar):** Kontrak kerja tidak boleh mengandung unsur spekulasi atau ketidakpastian yang berlebihan (gharar). Hal ini termasuk dalam menentukan kondisi dan masa depan pekerjaan yang ditawarkan.
4. **Ketidak-riba (Al-Riba):** Kontrak kerja harus mematuhi prinsip bahwa tidak boleh ada unsur bunga atau riba dalam pembayaran upah atau penghasilan yang diperoleh pekerja. Upah harus diberikan secara jujur dan tanpa tambahan yang tidak wajar.

Hak dan Kewajiban dalam Kontrak Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah:

1. **Hak-hak Pekerja:** Termasuk hak atas upah yang adil dan sesuai dengan kesepakatan, jaminan sosial, cuti yang dibenarkan, dan perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan agama, jenis kelamin, atau etnis.
2. **Kewajiban Pekerja:** Meliputi kewajiban untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, dan menghormati aturan dan nilai-nilai yang diberlakukan di tempat kerja.

Praktik Kontrak Kerja yang Sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah:

1. **Kesepakatan yang Jelas dan Mencakup:** Kontrak kerja harus mencakup semua syarat-syarat yang disepakati secara jelas dan terinci, termasuk mengenai masa kerja, gaji, tunjangan, dan hak-hak lainnya.
2. **Pemenuhan Kesejahteraan dan Keadilan:** Kontrak kerja dalam hukum ekonomi syariah bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat merasa diperlakukan secara adil dan mendapatkan bagian yang wajar dari manfaat ekonomi yang dihasilkan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kontrak kerja dalam hukum ekonomi syariah diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih berkeadilan, transparan, dan



bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mendorong keadilan dan kesejahteraan sosial.

Studi Kasus Pt. Central Pertiwi Bahari Bratasena

Studi kasus PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena memberikan gambaran tentang implementasi kontrak kerja dalam konteks spesifik perusahaan yang beroperasi di sektor perikanan di Indonesia. Perusahaan ini dipilih karena kompleksitas operasionalnya yang dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai praktik kontrak kerja, kepatuhan terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan relevansi dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah.

Profil Perusahaan

PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena adalah perusahaan yang berfokus pada sektor perikanan di Indonesia. Perusahaan ini memiliki skala operasi yang signifikan dalam penangkapan dan pengolahan hasil laut, serta distribusi produk perikanan baik di pasar lokal maupun internasional. Karena sifat industri perikanan yang berhubungan erat dengan sumber daya alam, perusahaan ini dihadapkan pada berbagai tantangan terkait regulasi ketenagakerjaan dan praktek ekonomi yang sesuai dengan nilai-nilai syariah.

Tinjauan Implementasi Kontrak Kerja

Dalam konteks implementasi kontrak kerja, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena diharapkan mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan yang meliputi:

1. **Pengaturan Jam Kerja dan Upah:** Kontrak kerja di perusahaan ini harus mengatur secara jelas mengenai jam kerja yang sesuai dengan standar hukum, serta pembayaran upah yang memenuhi ketentuan minimum yang ditetapkan.
2. **Perlindungan Kesejahteraan Pekerja:** PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena diharapkan memberikan perlindungan yang memadai terhadap kesejahteraan pekerja, termasuk jaminan sosial, fasilitas kerja yang aman, dan hak atas cuti yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. **Penyelesaian Perselisihan:** Kontrak kerja juga harus mencakup mekanisme yang jelas untuk penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan, sesuai dengan prosedur yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Dalam konteks hukum ekonomi syariah, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena diharapkan menerapkan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam. Ini termasuk pembayaran upah yang adil, transaksi yang bebas dari unsur riba dan gharar, serta pemenuhan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.



Tantangan Dan Implikasi Dalam Implementasi Kontrak Kerja Di Pt. Central Pertiwi Bahari Bratasena

Implementasi kontrak kerja di PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena menghadapi sejumlah tantangan yang mencerminkan kompleksitas industri perikanan serta kebutuhan untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Berikut adalah tantangan dan implikasi yang lebih lengkap dan spesifik yang dapat diidentifikasi:

1. **Regulasi Ketentuan Ketenagakerjaan yang Kompleks:** Industri perikanan sering kali diatur oleh regulasi yang ketat terkait jam kerja, upah minimum, dan hak-hak pekerja lainnya. Tantangan utama bagi PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena adalah memastikan pemenuhan semua ketentuan ini dalam kontrak kerja mereka. Hal ini mencakup pemantauan dan adaptasi terhadap perubahan regulasi yang mungkin terjadi dari waktu ke waktu.

Implikasi: Kegagalan dalam mematuhi regulasi dapat mengakibatkan sanksi hukum, penyelesaian perselisihan buruh, atau bahkan reputasi yang buruk di mata masyarakat dan industri.

2. **Kesehatan dan Keselamatan Kerja:** Industri perikanan termasuk salah satu yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan masalah kesehatan. PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena harus memastikan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi semua pekerjanya.

Implikasi: Kecelakaan kerja atau kondisi kerja yang tidak aman dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, biaya tambahan dalam perawatan kesehatan pekerja, serta potensi litigasi hukum.

3. **Kondisi Ekonomi dan Keuangan Perusahaan:** Industri perikanan dipengaruhi oleh fluktuasi harga komoditas dan biaya operasional yang tinggi. PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena perlu memastikan keberlanjutan keuangan untuk tetap dapat memenuhi komitmen kontrak kerja kepada pekerjanya.

Implikasi: Kesulitan ekonomi dapat mengakibatkan penundaan pembayaran upah, pengurangan kebijakan kesejahteraan pekerja, atau bahkan potensi pemutusan hubungan kerja.

4. **Penerapan Nilai-nilai Ekonomi Syariah:** Sebagai perusahaan yang beroperasi di Indonesia, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena diharapkan untuk mematuhi prinsip-prinsip ekonomi syariah seperti transparansi, keadilan, dan penghindaran riba. Ini melibatkan perhatian khusus terhadap struktur kontrak kerja, pengelolaan keuangan yang bebas riba, dan perlakuan yang adil terhadap semua pekerja.

Implikasi: Pelanggaran terhadap prinsip ekonomi syariah dapat menimbulkan masalah reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, serta potensi ketidakpatuhan hukum dalam konteks hukum ekonomi syariah.



Strategi Menghadapi Tantangan

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dapat mempertimbangkan beberapa strategi:

1. **Penguatan Sistem Manajemen Ketenagakerjaan:** Mengimplementasikan sistem manajemen yang efektif untuk memantau dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan serta prinsip-prinsip ekonomi syariah.
2. **Pelatihan dan Pendidikan Karyawan:** Memberikan pelatihan reguler kepada karyawan tentang hak-hak mereka, keselamatan kerja, dan nilai-nilai ekonomi syariah untuk meningkatkan pemahaman dan keterlibatan mereka.
3. **Kerjasama dengan Pihak Eksternal:** Membangun hubungan yang baik dengan pihak serikat pekerja atau organisasi non-pemerintah yang peduli terhadap perlindungan pekerja dan prinsip ekonomi syariah.
4. **Audit Internal dan Eksternal:** Melakukan audit secara berkala untuk mengevaluasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi dan prinsip ekonomi syariah, serta menemukan area-area perbaikan yang perlu diperbaiki.

Dengan mengadopsi strategi-strategi ini, diharapkan PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena dapat mengelola tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi kontrak kerja dengan lebih efektif, sekaligus meningkatkan keberlanjutan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

KESIMPULAN

Studi kasus PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena menggambarkan kompleksitas dalam implementasi kontrak kerja di sektor perikanan, yang melibatkan keseimbangan antara mematuhi regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, beberapa poin kesimpulan dapat dijabarkan:

1. **Kepatuhan Terhadap Regulasi Ketenagakerjaan:** PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena perlu memastikan bahwa semua kontrak kerja yang disusun mematuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk jam kerja, upah minimum, dan perlindungan kesejahteraan pekerja.
2. **Implementasi Prinsip Hukum Ekonomi Syariah:** Dalam konteks nilai-nilai ekonomi syariah, perusahaan ini diharapkan untuk memperhatikan aspek transparansi, keadilan, dan penghindaran riba dalam kontrak kerja mereka, untuk menjaga keseimbangan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.
3. **Tantangan-Tantangan Spesifik:** PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena menghadapi tantangan-tantangan seperti regulasi yang kompleks, kebutuhan akan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi, serta adaptasi terhadap fluktuasi ekonomi yang mempengaruhi keberlanjutan operasional perusahaan.



4. **Implikasi dari Tantangan:** Tidak memenuhi regulasi ketenagakerjaan dapat berdampak pada sanksi hukum dan masalah reputasi perusahaan, sementara pelanggaran terhadap prinsip ekonomi syariah dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari pemangku kepentingan dan konsekuensi hukum yang serius.
5. **Rekomendasi untuk Perbaikan:** Diperlukan penguatan dalam sistem manajemen ketenagakerjaan, pelatihan yang lebih intensif untuk karyawan, serta audit internal yang rutin untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan prinsip ekonomi syariah.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena diharapkan dapat meningkatkan praktik kontrak kerja yang lebih adil, beretika, dan sesuai dengan hukum serta nilai-nilai moral yang dianut, menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jaziri, A. (2003). *Kitab Al-Fiqh 'ala Al-Mazahib Al-Arba'ah*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena. (2023). *Laporan Tahunan*. [Nama Kota]: PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.
- Artikel dan jurnal akademik yang relevan, diakses Juni 2023. [Sumber elektronik: cantumkan detail URL jika tersedia].
- Analisis dokumen dari media massa yang relevan, diakses Juni 2023. [Sumber elektronik: cantumkan detail URL jika tersedia].