



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1) Skripsi

- a. Skripsi berjudul *“Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Di PT. Berau Karya Indah Surabaya”* ditulis oleh Raditya Utama tahun 2012 dari Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Raditya Utama disimpulkan bahwa Isi dari perjanjian kerja pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang diperjanjikan oleh pihak-pihak yang ada dalam suatu perjanjian. Suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan perusahaan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah dan semestinya melakukan koordinasi dengan adanya pihak penyedia tenaga kerja untuk melakukan

pembayaran upah terhadap pekerja. Kata kunci: Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja, Pekerja.¹

- b. Skripsi berjudul *“Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Karyawan Pada PT. Gamma Hepsi Kantor Cabang Batam Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”* ditulis oleh M. Hendra Hartono tahun 2010 dari Universitas Islam Riau, Pekanbaru

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasional research dengan cara survey atau penelitian lapangan, dengan menggunakan alat pengumpul data kuesioner dan wawancara, sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Operation Manager berjumlah 1 Orang dan karyawan PT. Gamma Hepsi Kantor Cabang Batam berjumlah 21 orang.

Hasil penelitian yang Hendra Hartono lakukan yaitu perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Gamma Hepsi kantor cabang Batam ditinjau menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 adalah dilakukan dengan perjanjian kerja yang di buat secara tertulis, dilihat dari sifatnya perjanjian kerja itu merupakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Pelaksanaan perjanjian karyawan dengan PT. Gamma Hepsi kantor cabang Batam ditinjau menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Namun dalam

¹Raditya Utama, *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Di PT. Berau Karya Indah Surabaya*, skripsi, (Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, 2012)

pemberian upah dan tunjangan walaupun telah diberikan sesuai dengan UMP namun belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 karena PT. Gamma Hepsi Kantor Cabang Batam tidak memberikan upah lembur kepada karyawan. Karena dalam perjanjian disebutkan kelebihan jam kerja (over time) sudah termasuk dalam gaji pokok.²

- c. Skripsi berjudul “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Petugas Administrasi (Pekerja kontrak) Dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Tebing Tinggi*” ditulis oleh Jesica Wesia Hutabarat tahun 2010 dari Universitas Sumatera Utara, Medan

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, metode pendekatan adalah metode pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui: 1. Penelitian kepustakaan (Library research), dengan melakukan pengkajian terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier; 2. Penelitian lapangan (Field research) yaitu metode pengumpulan data dengan cara terjun langsung ke dalam obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer. Dalam pengumpulan data lapangan ini penulis menggunakan metode wawancara.

²M. Hendra Hartono, *Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Karyawan Pada “PT. Gamma Hepsi Kantor Cabang Batam” Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, skripsi, (Pekanbaru: Universitas Islam Riau, 2010)

Hasil penelitian yang dilakukan Jessica Wesia diperoleh, Perjanjian kerja antara Petugas Administrasi dengan BRI adalah perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja antara BRI dengan pekerja ini berlaku untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan atau 1 (satu) tahun. Jangka waktu perjanjian kerja ini dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu perpanjangan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan berdasarkan kesepakatan bersama dengan memenuhi ketentuan-ketentuan yang diberlakukan BRI. Perjanjian kerja antara para pihak berakhir apabila: Jangka waktu perjanjian kerja atau perpanjangan perjanjian kerja berakhir; Pekerja meninggal dunia; Pekerja dinilai tidak cakap atau tidak mampu atau pekerja secara langsung maupun tidak langsung melanggar atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja dan peraturan bagi pekerja yang ditetapkan oleh Perusahaan; Disepakati oleh para pihak; Diakhiri oleh para pihak. Secara garis besar ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diberlakukan BRI dibuat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu KUHPdata dan UU Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi dalam menentukan kebijakan dalam perusahaan, ada peraturan-peraturan khusus yang dibuat oleh BRI. Kebijakan tersebut di antaranya berdasarkan Surat Keputusan Bersama Komisaris dan Direksi No. B.03 KOM/BRI/06/03 dan S.36-DIR/SDM/06/03 tanggal 3 Juni 2003 beserta perubahannya Tentang

Kode Etik BRI, di mana setiap pekerja harus mentaati isi dari surat keputusan ini.³

Dari beberapa judul skripsi yang telah dipaparkan oleh penulis di atas, terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul-judul skripsi di atas. Penulis dalam hal ini melakukan penelitian dengan judul Perjanjian Kerja Antara buruh dengan Pemilik Perkebunan Ditinjau dari KHES (studi kasus perkebunan coklat di Desa Plosorejo Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar), penulis lebih memfokuskan terhadap kesesuaian perjanjian kerja yang tidak tertulis dengan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah). Sedangkan dari tiga contoh skripsi di atas lebih memfokuskan terhadap kesesuaian dengan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris karena dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari lapangan tempat terjadinya hal yang diteliti yang berkaitan dengan kasus perjanjian kerja antara pegawai dengan pemilik perkebunan coklat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahapan diantaranya, observasi, wawancara dan dokumentasi untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Apabila dijabarkan dalam tabel maka dapat disimpulkan antara letak perbedaan dan persamaan antara beberapa skripsi diatas.

³Jesica Wesia Hutabarat, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Petugas Administrasi (Pekerja kontrak) Dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Tebing Tinggi, skripsi, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2010)

NO	Nama Peneliti/ Perguruan Tinggi/Tahun	JUDUL SKRIPSI	OBJEK FORMAL	OBJEK MATERIAL
1	Raditya Utama/ Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur/2012	Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Pekerja Di PT. Berau Karya Indah Surabaya	Perjanjian kerja	Penelitian ini memfokuskan pada penerapan perjanjian kerja yang diadakan oleh PT. Berau Karya Indah Surabaya dan mengetahui upaya hukum yang dilakukan pekerja apabila pihak perusahaan tidak memenuhi isi perjanjian kerja
2	M. Hendra Hartono/Unive rsitas Islam Riau, Pekanbaru /2010	Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Karyawan Pada PT. Gamma Hepsi Kantor Cabang Batam Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Perjanjian kerja	Penelitian ini memfokuskan bagaimana perjanjian kerja dan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Gamma Hepsi Kantor Caba ng Batam ditinjau dari Undang- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3	Jesica Wesia Hutabarat/Uni versitas Sumatera Utara, Medan/2010	Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Antara Petugas Administrasi (Pekerja kontrak) Dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Tebing Tinggi	Perjanjian kerja	Penelitian ini memfokuskan perjanjian kerja pada pekerja kontrak. Perjanjian kerja ini merupakan jenis perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

4	Li'iza Diana Mangzil	Perjanjian Kerja Antara Pemilik Perkebunan dengan Pegawai ditinjau dari KHES (studi kasus perkebunan coklat desa Plosorejo kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar)	Perjanjian kerja	Penelitian ini memfokuskan pada kesesuaian perjanjian kerja yang tidak tertulis dengan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah)
---	----------------------	---	------------------	--

B. Kerangka Teori

1. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴

Dalam buku lain dijelaskan arti perjanjian kerja juga diatur dalam Bab IX Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka 14 Undang-undang ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 29

hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal 1 Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat tertulis, maka misalnya perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah antar kerja antar Negara, dan perjanjian kerja di laut biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggungjawab pengusaha.

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur perjanjian kerja tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta.⁶

⁵ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), h. 7

⁶ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmater, 2011), h. 78-79

dasar hukum

Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan : Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁷

Secara umum yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja, adalah perjanjian yang diadakan oleh 2 orang (pihak) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut. Dalam praktik, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada :

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja / perburuhan, dan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

2. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam

Di dalam hukum Islam, masalah ketenagakerjaan diatur dalam hal sewa menyewa (ijarah). Al ijarah berasal dari kata *al ajru* yang arti menurut bahasanya *al'iwadh* (ganti dan upah), dari sebab itu atas *tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian syara' al ijarah ialah: ”suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”. Sedangkan menurut istilah adalah: Akad untuk memperbolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Setelah melihat definisi di atas, pengertian ijarah ialah upah dan sewa, jasa atau imbalan, yaitu transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Yang salah satunya berbentuk kegiatan muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁸

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian ijarah *a'yan* yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seorang atau beberapa orang tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *mustakjir*. dan *ajir musytarak* yaitu orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian ia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut dengan *musta'jir*.⁹

Menurut ulama' hanafiyah, rukun ijarah itu hanya satu, yaitu ijab (ungkapan menyewakan) dan qabul (persetujuan terhadap sewa menyewa). Akan tetapi jumhur ulama' mengatakan bahwa rukun al-ijarah itu ada empat, yaitu:

- a) orang yang berakad

⁸ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002) hlm. 181-182

⁹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (konsep, regulasi, dan implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), h. 135

- b) sewa/imbalan
- c) manfaat,dan
- d) shighat (ijab dan qabul).

Sebagai transaksi umum, ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad ijarah adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk kedua orang yang berakad (al-muta'aqadain), menurut ulama' syafi'iyah dan hanabillah, disyaratkan telah baligh dan berakal.
- 2) Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah dalam surat an-Nisa', 4 : 29 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta kamu dengan cara yang batil, kecuali melalui suatu perniagaan yang berlaku suka sama suka diantara kamu” ...¹⁰

- 3) Manfaat yang menjadi obyek al ijarah harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
- 4) Obyek al-ijarah itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercacat.
- 5) Obyek al-ijarah itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'.
- 6) Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.

¹⁰ Q.S. An-Nisa' (4) : 29 *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia.

- 7) Obyek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan.
- 8) Upah/sewa dalam akad al-ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta.
- 9) Ulama' hanafiyah mengatakan upah/sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa.¹¹

Ijarah yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu: Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaannya. Dalam hal ijarah pekerjaan, diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seseorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenang-wenangan yang memberatkan pihak pekerja. Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek ijarah tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak musta'jir (pekerja) sebelum berlangsung akad ijarah.¹²

Sehubungan dengan itu perlunya mengetahui hak dan kewajiban yang dimiliki pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Kewajiban pemberi kerja adalah memberikan upah bagi pekerja tepat waktu sesuai dengan yang diperjanjikan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja, dan memberikan hak-hak yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Untuk itu pemberi kerja berhak atas terselesaikannya pekerjaan oleh pihak tenaga kerja tepat pada waktunya.

¹¹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), h. 231-235

¹² Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Cet ke. I. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2002), hlm. 185-186

Sedangkan kewajiban pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan job description yang ada dan mematuhi segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Untuk itu pekerja mempunyai hak atas upah, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, mendapat perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹³

Apabila seseorang atau pengusaha itu telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar hukum, maka pada pelakunya dapat dijatuhkan sesuatu sanksi. Penjatuhan sanksi tersebut dengan alasan melanggar perjanjian atau dalam istilah lain dinamakan dengan “wanprestasi”.¹⁴

1. Dasar Hukum

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks al-Qur'an sebagai berikut:

QS. Al-Isra' ayat 34

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَتْ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

“dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya”.¹⁵

QS. An Nur: ayat 33, yang berbunyi:

وَالَّذِينَ يَبْتَغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا

وَأَتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَيْنَاكُمْ

¹³ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (konsep, regulasi, dan implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), h. 136

¹⁴ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), hlm. 2

¹⁵ Q.S. Al-isra' (17) : 34 *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia.

“Dan jika hamba sahaya yang kamu miliki menginginkan perjanjian (kebebasan), hendaklah kamu buat perjanjian kepada mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu.”¹⁶

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبَتِ أَسْتَجِرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”¹⁷

Dalam hadits juga dijelaskan:

Tentang hak dan kewajiban antara buruh dan majikan berkaitan dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing secara jelas dapat dilihat dalam hadits Rasulullah sebagai berikut:

عن نافع عن بن عمر عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال ثم ألا كلكم راع وكلكم مسؤل عن رعيته فالأمير الذي علي الناس راع وهو مسؤل عن رعيته والرجل راع علي أهل بيته وهو مسؤل عنهم والمرأة راعية علي بيت بعلمها وولده وهي مسؤلة عنهم والعبد راع علي مال سيده وهو مسؤل عنه ألا فكلكم راع وكلكم مسؤل عن رعيته

Dari Nafi ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda: setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban kepemimpinannya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin di rumah suami dan anak-anaknya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak (pembantu)

¹⁶ Q.S. An-Nur (24) : 33 *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia.

¹⁷ Q.S. Al-Qasas (28): 27 *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia.

*adalah pemimpin/bertanggungjawab atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan ingatlah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya.*¹⁸

Setiap jenis pekerjaan yang dibolehkan oleh syara' maka boleh juga hukum untuk melakukan kontrak kerja. Menentukan jenis pekerjaan tertentu adalah sesuatu yang harus muncul sebagai salah satu unsur dalam kontrak kerja. Isyarat perlunya membuat kontrak kerja antara lain tergambar dalam hadis sebagai berikut:

عن الزبير بن عثمان بن عبد الله بن سراقه أن محمد بن عبد الرحمن بن ثوبان أخبره أن أبا سعيد الخدري رضي الله عنه أخبره أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال ثم إياكم والقسامه قال فقلنا وما القسامه قال الشيء يكون بين الناس ثم ينتقص منه

*Dari Zubair ibn Utsman ibn Abdillah ibn Saraqah sesungguhnya Muhammad ibn Abdirahman ibn Tsaubah menceritakan bahwa abi said al-Khudri menceritakan sesungguhnya Rasulullah bersabda, "hati-hatilah kalian dengan qasamah Kemudian kamu bertanya, "qasamah itu apa?" beliau menjawab, "adalah sesuatu (yang disepakati sebagai bagian) diantara manusia, kemudian bagian tadi dikurangi.*¹⁹

2. Syarat sah suatu perjanjian

Sebelumnya telah diuraikan bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.

¹⁸ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (cet. I Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h. 69

¹⁹ Ridwan, *Fiqh*, h. 82

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.²⁰

Sedang berdasarkan KHES Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah syarat sah suatu perjanjian (akad) adalah²¹:

Pasal 22

Rukun akad terdiri atas

- a. pihak-pihak yang berakad;
- b. obyek akad;
- c. tujuan-pokok akad; dan
- d. kesepakatan

pasal 23

- (1) pihak-pihak yang berakad adalah orang perseorangan, kelompok orang, persekutuan, atau badan usaha
- (2) orang yang berakad harus cakap hukum, berakal, dan *tamyiz*

pasal 24

- (1) objek akad adalah *amwal* atau jasa yang dihalalkan yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak

²⁰ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 17

²¹PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (edisi revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 22-23

- (2) objek akad harus suci, bermanfaat, milik sempurna, dan dapat diserahkan

pasal 25

- (1) akad bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan usaha masing-masing pihak yang mengadakan akad.
- (2) *Sighat* akad dapat dilakukan dengan jelas, baik secara lisan, tulisan, dan/atau perbuatan

3. Asas- asas dalam suatu perjanjian

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau open system, maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan di dalam pasal 1338 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, atau biasa disebut asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*).

b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat

Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebut pada pasal 1458 KUHPerdara. Maksud dari asas ini adalah, bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain

setelah memenuhi 3 (tiga) syarat tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

c. Asas kelengkapan Atau *Optimal System*

Maksud asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku. Contoh mengenai ketentuan asas ini, adalah terdapat pada ketentuan pasal 1477 KUHPerdara yang menentukan bahwa:

“penyerahan harus terjadi di tempat dimana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain”.²²

4. Unsur-unsur di dalam perjanjian kerja

Dalam perjanjian kerja haruslah memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada pada pasal 1320 KUHPerdara. Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan pasal 1320 KUHPerdara tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang

²² Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, , (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 23-24

pakar hukum perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu beberapa unsur-unsur yang terdiri dari:

- a. Adanya unsur Work atau pekerjaan
- b. Adanya unsur service atau pelayanan
- c. Adanya unsur time atau waktu tertentu
- d. Adanya unsur pay atau upah²³

Sedangkan menurut Abdul Kadir Muhammad, S.H. dalam bukunya yang berjudul hukum perikatan, antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur yaitu:

- a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada di sini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum yang telah dewasa dan cakap untuk melakukan perbuatan hukum.

- b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan bargaining atau tawar menawar diantara keduanya, hal ini bisa disebut asas konsensualitas dalam suatu perjanjian.

²³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 35-40

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan sarana perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain yang di dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut.

d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi maka bagi pihak yang lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitupun sebaliknya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara autentik maupun *underhands* atau di bawah tangan

f. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat satu menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.²⁴

²⁴ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 15-17

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja biasanya dibuat untuk jangka waktu tertentu, dengan kemungkinan untuk diperpanjang sesuai dengan kesepakatan antara pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja. Berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 61 undang-undang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.²⁵

6. Perjanjian kerja dalam Konsep KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah)

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pengaturan konsep perjanjian kerja tidak dijelaskan secara khusus tetapi ada pengaturan akad secara umum dalam bermuamalah yaitu pada buku II mengenai Akad²⁶

²⁵ Undang-undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jawa Timur: DPD Apindo Jatim

²⁶ PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (edisi revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h.20-22

Pasal 21:

Akad dilakukan berdasarkan asas:

- a. ikhtiyari/sukarela; setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain.
- b. amanah/menepati janji; setiap akad wajib dilaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cidera-janji.
- c. ikhtiyati/kehati-hatian; setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat.
- d. luzum/tidak berobah; setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau maisir.
- e. saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.
- f. taswiyah/kesetaraan; para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- g. transparansi; setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka.

- h. kemampuan; setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak, sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan.
- i. taisyir/kemudahan; setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan.
- j. itikad baik; akad dilakukan dalam rangka menegakan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.
- k. sebab yang halal; tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
 - l. Al-hurriyah (kebebasan berkontrak)
 - m. Al-kitabah (tertulis)

Dalam buku II BAB III KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah) tentang rukun, syarat, kategori hukum, 'aib, akibat, dan penafsiran akad.²⁷

Pasal 22

Rukun akad terdiri atas

- e. pihak-pihak yang berakad;
- f. obyek akad;
- g. tujuan-pokok akad; dan
- h. kesepakatan

²⁷ PPMHI, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (edisi revisi Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 22-30

pasal 23

- (3) pihak-pihak yang berakad adalah orang perseorangan, kelompok orang, persekutuan, atau badan usaha
- (4) orang yang berakad harus cakap hukum, berakal, dan *tamyiz*

pasal 24

- (3) objek akad adalah *amwal* atau jasa yang dihalalkan yang dibutuhkan oleh masing-masing pihak
- (4) objek akad harus suci, bermanfaat, milik sempurna, dan dapat diserahkan

pasal 25

- (3) akad bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan usaha masing-masing pihak yang mengadakan akad.
- (4) *Sighat* akad dapat dilakukan dengan jelas, baik secara lisan, tulisan, dan/atau perbuatan

Pasal 26

Akad tidak sah apabila bertentangan dengan:

- a. syariat islam;
- b. peraturan perundang-undangan;
- c. ketertiban umum; dan/atau
- d. kesusilaan;

Pasal 27

Hukum akad terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a. akad yang sah.

- b. akad yang fasad/dapat dibatalkan.
- c. akad yang batal/batal demi hukum.

Pasal 28

- (1) Akad yang sah adalah akad yang terpenuhi rukun dan syarat syaratnya;
- (2) Akad yang fasad adalah akad yang terpenuhi rukun dan syarat-syaratnya, tetapi terdapat segi atau hal lain yang merusak akad tersebut karena pertimbangan *maslahat*.
- (3) Akad yang batal adalah akad yang kurang rukun dan/atau syarat-syaratnya.

Pasal 29

- (1) Akad yang sah sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 huruf a adalah akad yang disepakati dalam perjanjian, tidak mengandung unsur *ghalath* atau khilaf, dilakukan di bawah *ikrah* atau paksaan, *taghrir* atau tipuan, dan *ghubn* atau penyamaran.
- (2) Akad yang disepakati harus memuat ketentuan
 - a. Kesepakatan mengikatkan diri
 - b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
 - c. Terhadap suatu hal tertentu
 - d. Suatu sebab yang halal menurut Syariat Islam

Pasal 30

Kekhilafan tidak mengakibatkan batalnya suatu akad kecuali kekhilafan itu terjadi mengenai hakikat yang menjadi pokok perjanjian.

Pasal 31

Paksaan adalah mendorong seorang melakukan sesuatu yang tidak diridlainya dan tidak merupakan pilihan bebasnya.

Pasal 32

Paksaan dapat menyebabkan batalnya akad apabila :

- a. pemaksa mampu untuk melaksanakannya;
- b. pihak yang dipaksa memiliki persangkaan kuat bahwa pemaksa akan segera melaksanakan apa yang diancamkannya apabila tidak mematuhi perintah pemaksa tersebut;
- c. yang diancamkan menekan dengan berat jiwa orang yang diancam. hal ini tergantung kepada orang perorang;
- d. ancaman akan dilaksanakan secara serta merta;
- e. paksaan bersifat melawan hukum.

Pasal 33

Penipuan adalah mempengaruhi pihak lain dengan tipu daya untuk membentuk akad, berdasarkan bahwa akad tersebut untuk kemaslahatannya, tetapi dalam kenyataannya sebaliknya.

Pasal 34

Penipuan merupakan alasan pembatalan suatu akad, apabila tipu muslihat yang dipakai oleh salah satu pihak, adalah sedemikian rupa hingga terang dan nyata bahwa pihak yang lain tidak membuat akad itu jika tidak dilakukan tipu muslihat.

Pasal 35

Penyamaran adalah keadaan di mana tidak ada kesetaraan antara prestasi dengan imbalan prestasi dalam suatu akad.

Ingkar Janji dan Sanksinya

Pasal 36

Pihak dapat dianggap melakukan ingkar janji, apabila karena kesalahannya:

- a. tidak melakukan apa yang dijanjikan untuk melakukannya;
- b. melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c. melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat; atau
- d. melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Pasal 37

Pihak dalam akad melakukan ingkar janji, apabila dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan ingkar janji atau demi perjanjiannya sendiri menetapkan, bahwa pihak dalam akad harus dianggap ingkar janji dengan lewatnya waktu yang ditentukan.

Pasal 38

Pihak dalam akad yang melakukan ingkar janji dapat dijatuhi sanksi:

- a. membayar ganti rugi;
- b. pembatalan akad;
- c. peralihan risiko;

- d. denda; dan/atau
- e. membayar biaya perkara

Pasal 39

Sanksi pembayaran ganti rugi dapat dijatuhkan apabila :

- a. pihak yang melakukan ingkar janji setelah dinyatakan ingkar janji, tetap melakukan ingkar janji;
- b. sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya;
- c. pihak yang melakukan ingkar janji tidak dapat membuktikan bahwa perbuatan ingkar janji yang dilakukannya tidak di bawah paksaan.

Pasal 40

Keadaan memaksa atau darurat adalah keadaan dimana salah satu pihak yang mengadakan akad terhalang untuk melaksanakan prestasinya

Pasal 41

Syarat keadaan memaksa atau darurat adalah seperti :

- a. peristiwa yang menyebabkan terjadinya darurat tersebut tidak terduga oleh para pihak;
- b. peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak yang harus melaksanakan prestasi;
- c. peristiwa yang menyebabkan darurat tersebut di luar kesalahan pihak yang harus melakukan prestasi;

- d. pihak yang harus melakukan prestasi tidak dalam keadaan beriktikad buruk.

Pasal 42

Kewajiban memikul kerugian yang tidak disebabkan kesalahan salah satu pihak dinyatakan sebagai risiko.

Pasal 43

- (1) Kewajiban beban kerugian yang disebabkan oleh kejadian di luar kesalahan salah satu pihak dalam akad, dalam perjanjian sepihak dipikul oleh pihak peminjam;
- (2) Kewajiban beban kerugian yang disebabkan oleh kejadian di luar kesalahan salah satu pihak dalam perjanjian timbal balik, dipikul oleh pihak yang meminjamkan.

Pasal 44

Semua akad yang dibentuk secara sah berlaku sebagai nash syari'ah bagi mereka yang mengadakan akad.

Pasal 45

Suatu akad tidak hanya mengikat untuk hal yang dinyatakan secara tegas didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu menurut sifat akad yang diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, dan nash-nash syari'ah.

Pasal 46

Suatu akad hanya berlaku antara pihak-pihak yang mengadakan akad.

Pasal 47

Suatu akad dapat dibatalkan oleh pihak yang berpiutang jika pihak yang berutang terbukti melakukan perbuatan yang merugikan pihak yang berpiutang

Pasal 48

Pelaksanaan akad atau hasil akhir akad harus sesuai dengan maksud dan tujuan akad, bukan hanya pada kata dan kalimat.

Pasal 49

- (1) Pada prinsipnya akad harus diartikan dengan pengertian aslinya bukan dengan pengertian kiasannya.
- (2) Apabila teks suatu akad sudah jelas, maka tidak perlu ada penafsiran.

Pasal 50

Melaksanakan suatu kalimat dalam akad lebih diutamakan daripada tidak melaksanakan kalimat tersebut.

Pasal 51

Apabila arti tersurat tidak dapat diterapkan, maka dapat digunakan makna yang tersirat.

Pasal 52

Jika suatu kata tidak dapat dipahami baik secara tersurat maupun tersirat, maka kata tersebut diabaikan.

Pasal 53

Menyebutkan bagian dari benda yang tidak dapat dibagi-bagi, berarti menyebutkan keseluruhannya.

Pasal 54

Kata yang pengertiannya tidak dibatasi, diterapkan apa adanya, sepanjang tidak terbukti ketentuan syari'ah atau hasil pemahaman yang mendalam, membatasinya.

Pasal 55

Jika suatu akad dapat diberikan dua macam pengertian, maka harus dipilihnya pengertian yang sedemikian yang memungkinkan akad itu dilaksanakan daripada memberikan pengertian yang tidak memungkinkan suatu pelaksanaan

