

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mengambil beberapa penelitian dengan yang telah diteliti oleh para peneliliti sebelumnya yang dimana penelitian tersebut mempunyai beberapa kesamaan mengenai dasar pengambilan hukum dan obyek yang hampir sama akan tetapi tempat atau jenis lokasi yang berbeda. Penulis mengambil beberapa penelitian yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya:

No	Nama Peneliti, Asal Instansi, dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Objek Material	Objek Formal
1	Sri Wahyuni, Universitas Brawijaya, 2008	<i>Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi (Studi Di Perusahaan Rokok PT. Jaya Makmur)</i>	Pelanggaran-pelanggaran dan bagaimana perlindungan hukum bagi buruh perempuan terhadap pemenuhan hak hak reproduksi yang terjadi di PT. Jaya Makmur	Pelaksanaan perlindungan hukum bagi buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2	Arnya Setyowati, Universitas Hassanudin, Makasar, 2014	<i>Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makasar</i>	1. Bagaimana pemenuhan hak hak pekerja perempuan kedudukan advokat asing yang bekerja di Indonesia; 2. penyebab terpenuhi atau tidaknya pekerja	Pelaksanaan UndangUndang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 tahun 2003

			perempuan yang ada di Kota Makasar	tentang Kewajiban Perusahaan yang Mempekerjakan Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00
3	Siti Umayah Sandi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.	<i>Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Malang (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).</i>	1. Perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. 2. Perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam	Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kerangka Teori

A. HUBUNGAN KERJA

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh pengusaha dengan pekerja dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan

menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.¹

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja merupakan kegiatan pengerahan tenaga ataupun jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³

2. Hubungan Kerja Lahir Sebagai Akibat Adanya Perjanjian Kerja.

Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan para pekerja merupakan salah akibat dari sebuah kerjasama yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan pengusaha dalam melakukan kegiatan kerja. Dan sebelum melakukan sebuah kegiatan kerja, maka pengusaha dan seorang calon pekerja membuat sebuah perjanjian di awal guna menentukan jenis pekerjaan ataupun besaran upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian yang terbentuk oleh pengusaha dan pekerjanya yang akan di uraikan lebih lanjut oleh penulis sebagai berikut:

¹ <http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html> di akses tanggal 10 Februari 2015

² Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, h. 10

³ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. PENGERTIAN PERJANJIAN KERJA

Seperti yang kita ketahui dalam pembuatan suatu perjanjian/kontrak tidak ada persyaratan yang formal atau suatu format tertentu. Perjanjian yang dibuat secara tertulis yang dibuat didepan atau telah disiapkan oleh notaris bahwasannya perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian formal dengan ancaman bahwasannya perjanjian tersebut tidak mengikat apabila tidak dibuat secara tertulis.

Hukum perburuhan mempunyai sifat ganda, dalam arti, pada hukum perburuhan melekat hukum yang bersifat publik dan hukum yang bersifat perdata. Dalam kenyataannya sebagian besar dari hukum perburuhan adalah bersifat hukum publik. Hanya hukum perjanjian kerja dan hukum perjanjian perburuhan atau hukum kesepakatan kerja bersama yang bisa dianggap masuk dalam ruang lingkup hukum perdata.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didalamnya telah memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R. Imam Soepomo, S.H yang menerangkan bahwa perihal tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa :” perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, yakni buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak

⁴ Undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membaya upah”.⁵

Selanjutnya menurut Prof. Subekti, S.H beliau mengatan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian dimana ditandai oleh ciri ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah dan harus ditaati oleh pihak yang lain.⁶

Perjanjian kerja disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah 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. perkataan “dibawah perintah” merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wewenang pemerintah. Dan dengan adanya unsur wenang pemerintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya dibawah, yaitu yang diperintah. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak

⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968. h, 58.

⁶ Subekti, *Aneka perjanjian*, Bandung: Alumi Bandung Cet II, 1997. h, 63.

buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah dari pihak majikan.⁷

Perjanjian kerja dalam Bab 7A buku III KUHPerduta mengenal sistem umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaan maupun orang-orang yang mengadakan perjanjian kerja. Namu demikian sistem umum ini ada pengecualiannya yaitu:

- Perjanjian kerja tidak berlaku bagi pegawai negeri, mengenai hal ini dapat diketahui dari pasal 1617 KUHPerduta yang berbunyi : ketentuan dalam bab ini tidak berlaku bagi orang yang bekerja pada negara, daerah atau bagian daerah, kota praja, subak atau badan resmi lainnya, kecuali jika baik sebelum atau pada permulaan hubungan kerja oleh atau atas nama pihak meupun dengan ketentuan perundang undangan, dinyatakan berlaku.

Selain perjanjian kerja tidak berlaku bagi pegawai negeri, perjanjian juga tidak berlaku bagi para pelaut dan nahkoda. Hal ini dapat diketahui dari pasal 1617 KUHPerduta yang berbunyi: Hak dan kewajiban para pelaut dan nahkoda diatur dalam kitab undang-undang hukum dagang.⁸

Pemikiran bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian timbal balik yang dilakukan berdasarkan hubungan ekonomi menganggap perjanjian kerja itu adalah suatu “perjanjian *synallgamatik*” yaitu sebagai perjanjian dimana masing-masing

⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada Cet V, 1992. h, 31

⁸ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001. h, 17

pihak wajib memenuhi kewajibannya tanpa penilaian apakah hak dan kewajiban itu seimbang atau tidak.

b. UNSUR-UNSUR PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Dalam pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang ketenagakerjaan tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja. Seorang pakar Hukum perburuhan dan Hukum sosial belanda Rood mengatakan bahwa perjanjian kerja mengandung keempat unsur, yaitu

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan.⁹

Jenis, ruang lingkup dan keluasan pekerjaan amat beragam. Ooleh karena itu dapat dimengerti bahwa dalam Undan-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak merinci makna pekerjaan. Pekerjaan merupakan suatu yang amat sentral jika membahas tentang hukum perburuhan. Undang-Undang hanya menentukan jika perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, maka haruslah dalam perjanjian kerja tersebut harus memuat:

- 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. Besaran upah dan cara pembayaran
- f. Syarat kerja yang harus memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

⁹ Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Indeks, 2009. h, 28

- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Adanya syarat dalam huruh f, yaitu tentang syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh memperjelas sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh buruh. Sesuatu yang harus dikerjakan oleh buruh, berarti kewajiban buruh untuk kepentingan pengusaha, dalam arti sempit sesuai dengan perjanjian kerja adalah pekerjaan. Tidak dirincinya atau dibatasi pengertian pekerjaan didalam Undan-Udang No.13 Tahun 2003, atau dalam peraturan perundang-undangan lainnya, adalah sesuatu yang logis menurut legal reasoning atau penalaran hukum. Dikatakan demikian, karena apabila diberikan pengertian atau batasan tertentu, justru akan mempersulit pelaksanaan dan pengembangan hukum perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum untuk buruh.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata pekerjaan disamakan dengan tugas kewajiban, bahwasannya ketika seseorang yang bekerja mempunyai kewajiban yakni melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Semetara itu kata ini diartikan sebagai barang apa yang harus dilakukan. Apabila makna ini diikuti, maka pekerjaan merupakan sesuatu yang dikerjakan yang merupakan tugas atau kewajiban. Didalam berbagai kasus, dengan menerapkan berbagai macam metode untuk menemukan hukum, hakim atau penegak hukum lainnya bisa dapat memberikan makna pada kata pekerjaan.

2. Upah

Unsur upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja. Apabila seseorang bekerja bukan mencari upah, maka sulit untuk dikatakan sebagai pelaksana perjanjian kerja. Jika seseorang bekerja bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah, maka unsur upah dalam perjanjian kerja ini tidak terpenuhi.¹⁰

Upah adalah hak buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang ataupun bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹¹. Jadi upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang. Jika ketentuan upah yang ada didalam perjanjian kerja yang dalam prakteknya bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah yang ada dalam peraturan perundang undangan.

Berbeda dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk Undan-Udang No.13 Tahun 2003, kesepakatan merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja.

¹⁰ Koko Kosidin, h. 13

¹¹ pasal 1 angka 30 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Oleh karena itu, jika yang dituju adalah perjanjian, maka dalam menggunakan kata kesepakatan yang terdapat pasal 1 angka 30 adalah tidak tepat. Pasal 89 ayat 3 menegaskan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 ditetapkan oleh Gubernur dengan mendapatkan rekomendasi dari dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pasal 91 ayat 1 menegaskan bahwa peraturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh rendah dari ketentuan yang ada didalam undang-undang mengenai pengupahan.

Sementara itu dalam ayat 2 menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 lebih rendah atau bertentangan dengan undang-undang, kesepakatan tersebut bisa batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pasal 89 ayat 3 yang menentukan upah minimum kabupaten atau kota adalah Gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan/atau buruh tidak puas atas ketetapan tersebut. Menindaklanjuti ketidakpuasan tersebut, pengusaha dan atau buruh atau serikat buruh mengadakan perundingan. Arahnya jelas, pengusaha akan berusaha mengurangi atau menurunkan besarnya upah, sedangkan buruh atau serikat pekerja akan berusaha atau menaikkan besarnya upah yang akan diterima oleh mereka. Ada kemungkinan musyawarah ataupun perundingan tersebut dapat menghasilkan sebuah perjanjian. Menghasilkan perjanjian inilah yang di dalam masyarakat sering disebut sebagai menghasilkan kesepakatan. Kesepakatan atau perjanjian yang dihasilkan ini dapat merupakan perjanjian tersendiri antara pengusaha dengan buruh khusus mengenai upah, atau

ditambahkan sebagai klausula tertentu didalam perjanjian kerja. Apa pun alasannya, perjanjian mengenai upah tersebut, besaran upah tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang undangan. Jika ketentuan ini dilanggar, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.¹²

3. Adanya *service* atau Pelayanan

Bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, adalah bahwa pekerjaan harus tunduk pada/dibawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja si majikan (pengusaha). Dengan adanya ketentuan tersebut, maka seorang dokter misalnya, dalam melaksanakan tugasnya, yaitu memeriksa atau mendiagnose pasiennya atau seorang notaris yang melayani kliennya, maka itu melakukan pekerjaannya, tidak dapat disamakan dengan pengertian melaksanakan perjanjian kerja. Sebab mereka itu melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan dibawah perintah orang lain. karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak punyai dan dikuasai si pemberi kerja, yaitu si pasien atau klien mereka.¹³ Dan hubungan yang terjalin diantara mereka adalah hubungan yang sifatnya subkordinatif dan koordinatif.

Demikian juga antara pemborong/kontraktor dengan pemberi tugas/pimpro bukan karena perjanjian kerja, melaikan karena adanya perjanjian pemborongan karena kedudukan pemborong dengan pimpro adalah sama.¹⁴

¹² Abdul Rahman Budiono, h.30

¹³ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Radjawali Pers, 1995. h, 60

¹⁴ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara Cet IV, 2001. h, 18

Karena luasnya makna perintah, maka undang-undang tidak mungkin membatasinya. Sesungguhnya klausula-klausula didalam perjanjian kerja itulah yang membatasinya. Hal-hal yang tidak diperjanjikan tidak termasuk ruang lingkup kewenangan pengusaha untuk memberikan perintah. Bagaimana jika perjanjian kerja diadakan dalam bentuk tidak tertulis peraturan perundang-undangan dan kebiasaanlah yang membatasinya.

Sebagai wujud ketaatan terhadap pemerintah, didalam pasal 1611 BW ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara suami istri adalah batal. Sumber hukum materil adanya ketentuan yang demikian ini adalah karena didalam perintah terkandung unsur atasan (yang memerintah) dan bawahan (yang diperintah), padahal hubungan suami istri adalah hubungan yang landasannya adalah kesetaraan, keseimbangan dan kesamaan.¹⁵

4. Adanya unsur time atau waktu tertentu.

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, buruh mempunyai waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang telah disesuaikan dan disepakati bersama dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan.

Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak si majikan dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, maka pribadi manusia akan hilang, sehingga timbullah sistem perbudakan dan bukan perjanjian kerja.¹⁶ Pelaksanaan perjanjian tersebut

¹⁵ Abdul Rahman Budiono, h.32

¹⁶ Djumadi. h, 39

disamping harus sesuai dengan isi perjanjian kerja. Dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaan, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati atau yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan, dan buruh dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh pekerjaan itu bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan ataupun kebiasaan setempat.

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam membuat sebuah perjanjian kerja terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut bias dikatakan sah menurut hukum. Dalam pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa suatu perjanjian adalah sah ketika memenuhi persyaratan: kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang dibolehkan. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:¹⁷

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah piha yang lazim disebut kesepakatan yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang di kehendaki para pihak yang satu di kehendaki oleh pihak yang lain. Pihak pekerja menerima tawaran pekerjaan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

¹⁷ Ialu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2000. h, 57

2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya dimana para pekerja maupun pengusaha cakap ataupun sanggup dalam membuat perjanjian. Menurut hukum, kecakapan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang-orang yang menurut undang-undang dinyatakan tidak cakap.

Adapun orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah sebagai berikut:¹⁸

a. Orang-Orang yang belum Dewasa

Orang-Orang yang dianggap belum dewasa adalah mereka yang belum genap berumur 21 tahun dan tidak telah kawin (pasal 330 KUHPerdara), tetapi apabila seseorang berumur 21 tahun tetapi sudah kawin dianggap telah dewasa. Dan didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 tahun (pasal 1 angka 26) seseorang telah dikatakan cakap hukum.

b. Orang yang ditaruh di bawah pengampu

Orang yang dianggap dibawah pengampuan adalah:

¹⁸ R.Soeroso, *Perjanjian Dibawah Tangan Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010. h, 12

- Setiap orang dewasa yang selalu dalam keadaan gila, dungu, ataupun lemah akal walaupun kadang-kadang ia cakap menggunakan pikiranya
- Seorang dewasa yang boros (pasal 433 kuhperdata)

3. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek yang diperjanjikan dan telah disepakati didalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesulilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan dengan jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semua baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah menurut hukum. Syarat dan kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak ketika membuat perjanjian dalam hukum perdata disebutkan dengan syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang harus diperjanjikan harus suatu sebab yang halal di sebut dengan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat subjektif tersebut tersebut tidak dipenuhi maka akibat hukumnya perjanjian tersebut dapat didapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan

persetujuan secara tidak bebas, demikian juga bagi orang tua, wali ataupun pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian bisa meminta pembatalan perjanjian tersebut kepada hakim. Jika syarat objektif tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya perjanjian tersebut dianggap tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.¹⁹

d. PIHAK-PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA

Pihak-Pihak dalam perjanjian kerja adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses pembuatan perjanjian kerja, yakni pemberi kerja atau pengusaha, dan pekerja.

Pengusaha adalah orang, persekutuan ataupun badan hukum yang berdiri sendiri dan menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri.²⁰

Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹

e. HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, para pihak diwajibkan untuk memenuhi hak dan kewajiban yang telah mereka buat secara bersama.

¹⁹ Lalu Husni, h.58

²⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-05/MEN/1989 Tentang Upah Minimum.

²¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

a. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja.²²

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPPerdata yang pada intinya sebagai berikut:

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan.

Melakukan pekerjaan adalah tugas pokok dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, walaupun dengan seizin pengusaha bisa diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya.

2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.

Dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Peraturan yang harus ditaati oleh pekerja sebaiknya diletakkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

²² Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, h.61

b. Kewajiban Kewajiban Pengusaha.²³

Walaupun melakukan hubungan kerja ada banyak kewajiban-kewajiban dari si majikan yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian adalah kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat pada waktunya. Akan tetapi karena kewajiban lainnya juga penting juga untuk dilaksanakan oleh si majikan, kewajiban kewajiban tersebut antara lain:

1) Kewajiban Untuk Berbuat atau Tidak Berbuat Sesuatu

Kewajiban majikan salah satunya adalah berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaan yang sama seharusnya untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Sebagai contoh adalah melakukan pengawasan terhadap kinerja para karyawan secara langsung maupun tidak langsung. selanjutnya dalam membicarakan kewajiban kewajiban ini, si pengusaha harus bertindak sebijaksana mungkin, yaitu:

- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

2) Kewajiban untuk memberi istirahat tahunan.

Pada pasal 1602v KUHPerdara jo PP Nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunan si buruh, dalam ketentuan tersbut antara lain disebutkan

²³ djumadi, *Hukum Perburuhan peerjanjian kerja*, h. 49

pihak majikan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga disatu pihak mengenai hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan pihak lainnya jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu. Sehingga semua pihak dapat melaksanakan kewajibannya dengan tenang sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semua bisa terpenuhi dengan baik, tanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang undangan dan kebiasaan setempat.

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.

Didalam pasal 1602v KUHPerdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Tetapi tanggungan tersebut hanya berlaku untuk 6 minggu pertama. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya sebatas bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah pengusaha/majikan, tetapi juga berlaku juga pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek

4) Kewajiban memberi surat keterangan.

Pada ketentuan pasal 1602a ayati (1 dan 2), antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan, yang dibubuhi tangga dan tanda tangan si majikan. Dan didalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara majikan dengan si buruh. Surat keterangan tersebut diberikan jika

hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari si pekerja. Dengan bermodalkan surat keterangan tersebut, si pekerja dapat membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian tertentu yang telah dimilikinya.

- 5) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan perempuan.

Majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja perempuan dan pria. Baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah. Bahkan tidak boleh juga ada perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya. Walaupun pada prinsipnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara pekerja perempuan dan pria. Tetapi pada kenyataannya ada hal-hal tertentu dan asasi, yang memang sifatnya harus dibedakan.

Seorang perempuan pada dasarnya diperbolehkan menjalankan semua pekerjaan hanya saja disana sini diadakan perbedaan. Menurut undang-undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan perempuan, adalah bahwa perempuan itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatan dan kesuciannya.²⁴

²⁴ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan kerja, Jakarta: Pradnya Paramitha cet II, 1975, h.55

Karena kenyataan yang demikianlah, maka dalam suatu hal, misalnya sewaktu mengadakan perjanjian kerja untuk pembuatan pertunjukan atau film dan drama, yang memang dalam skenarionya hanya memerlukan pekerja perempuan atau pria saja. Sebenarnya latar belakang ditetapkannya ketentuan mengenai persamaan hak antara pekerja perempuan dan pria dilatarbelakangi oleh adanya gerakan emansipasi perempuan, yang menuntut persamaan hak di segala bidang dengan seorang pria. Mereka menuntut perlakuan yang sama, mendapatkan kesempatan kerja yang sama, upah yang sama, kesempatan pendidikan yang sama maupun hak-hak lainnya.²⁵

6) Kewajiban Membayar Upah

Upah adalah salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, maka perlu pula perhatian pihak lain, yakni pemerintah.

Pada hubungan kerja kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja, adalah membayar upah tepat pada waktunya. ketentuan ini termuat dalam pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi : “majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan”.

Apabila membicarakan upah, diatur pula jika si pekerja berhalangan melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, misalnya, karena alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya.

²⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, h. 53

JENIS PERJANJIAN KERJA

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya membahas mengenai 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam pasal 56 ayat 1 dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang tertuang dalam pasal 60.

I. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah di tentukan. Dalam sehari-hari biasa disebut dengan karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.²⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau kondisi tertentu. Bila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.²⁷

²⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-Phk*, Tangerang: Visi media cet IV, 2007, h. 5

²⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indah, 2011, h. 66

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara
- b. Pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan tidak membutuhkan waktu yang lama, dan paling lama 3 bulan.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.²⁸

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Syarat-syarat formal 1 yang harus dipenuhi oleh kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga)
- 2) Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat
- 3) Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha

²⁸Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*, h. 67

4) Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut”

- Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- Jabatan atau jenis pekerjaan
- Tempat pekerjaan
- Besarnya upah dan cara pembayaran
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - Tempat dan tanggal perjanjian kerja tersebut dibuat
 - Tandan tangan para pihak dalam perjanjian

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan bila dicantumkan masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka percobaan kerja menjadi batal demi hukum (pasal 58 undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

II. PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

Dalam Hubungan kerja, karyawan sering dikelompokkan dalam dua jenis yaitu, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hubungan kerja karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan karyawan tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karyawan kontrak akan

berubah menjadi karyawan tetap jika jenis dan sifat pekerjaan bukan dalam lingkup perjanjian kerja waktu tertentu.²⁹

Dengan demikian, yang dinamakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun kebiasaan.³⁰

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Dalam hal perjanjian waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh yang bersangkutan.³¹

Pengusaha tidak membuat surat pengangkatan untuk pekerja yang terikat dengan hubungan kerja untuk waktu tidak terbatas itu, maka akan dikenai sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Surat pengangkatan sekurang kurangnya memuat:³²

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai kerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besaran upah

²⁹ Libertus Jani, *Hak Hak Pekerja Bila Di-PHK*, h. 6

³⁰ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, h. 28

³¹ lihat pasal 63 Undang-Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*,70

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis, atau kehiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, ialah:³³

- Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- Yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai
- Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang
- Yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, tambahan yang masuk dalam percobaan atau penanaman.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu berakhir apabila:³⁴

- a. Pekerja meninggal dunia (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak berakhir oleh meninggalnya pengusaha)
- b. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap
- c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan (pasal 61 UUK)

B. HAK HAK NORMATIF PEKERJA PEREMPUAN

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja perempuan mendapatkan hak-hak khusus yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan yang akan

³³ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, h. 30

³⁴ Libertus Jani, *Hak Hak Pekerja Bila Di-PHK*, h. 7

didapatkan secara khusus karena mereka sebagai seorang wanita. Hak-hak tersebut antara lain:

Pasal 76.

- 1) Pekerja perempuan yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan atau minuman bergizi dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 4) Pengusaha wajib memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

Pasal 81

Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid.

Pasal 82

- 1) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum waktunya melahirkan anak 1,5 (satu setengah)

bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- 2) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83

Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepantasnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

C. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh yang terikat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha ataupun beberapa pengusaha dan terlibat dalam perkumpulan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Rumusan mengenai perjanjian kerja bersama ini dapat dibagi atas beberapa unsur, yaitu:

1. Perjanjian kerja bersama merupakan perjanjian oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada perjanjian kerja bersama
2. Subjek hukum perjanjian kerja bersama terdiri atas serikat buruh dan pengusaha, kemungkinan lainnya adalah gabungan serikat buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha hal yang ingin ditekankan adalah

bahwa buruh sebagai individu tidak dapat ditampik sebagai subjek hukum perjanjian kerja bersama

3. Memuat sayarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan buruh. Hal yang ingin ditekan disini adalah perjanjian kerja bersama hendak menyediakan pedoman, wujud perjanjian, bagi pengusaha dan buruh, dengan demikian tercipta kepastian hukum.³⁵

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Bersama

1. Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh
2. Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tanggal 8 april Tentang Tatacara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

3. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Bersama

Menurut pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo.Pasal 1 ayat 2 KEP-48/MEN/IV/2004, Perjnjjajian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat buruh yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau

³⁵ Abul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, h.106

beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha.³⁶ Dari definisi di atas, maka perjanjian kerja dibuat oleh:

1. Serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Di dalam hukum perdata yang disebutkan bahwa pihak yang bisa dimasukkan dalam subjek hukum atau pendukung hak dan kewajiban adalah orang dan badan hukum, dan karena yang bisa melakukan hubungan hukum selain orang, telah nampak pula dalam hukum ikut serta badan-badan atau perkumpulan yang juga dapat memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti seorang manusia. akan tetapi badan hukum tersebut mempunyai kekayaan sendiri, ikut serta dalam lalu lintas hukum dengan perantaraan pengurusnya, dapat digugat dan pula menggugat di muka hakim.

Demikian pula dalam perjanjian ini, pihak serikat buruh atau beberapa serikat buruh dianggap pula sebagai perkumpulan atau badan, dan agar perkumpulan atau badan hukum tersebut dianggap sebagai badan hukum, seharusnya dibuat di hadapan notaris dan pula memenuhi prosedur seperti layaknya badan hukum yang lainnya.³⁷

2. Pengusaha

Yang dimaksud dengan pengusaha adalah

³⁶ F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, h.74

³⁷ Djumadi, *Perjanjian Perburuhan*, h.110

- a. Orang perseorangan, persekutuan ataupun badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri.
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewaliki perusahaan a dan b tersebut di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

dari definisi perjanjian kerja bersama, maka yang dimaksud dengan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuk adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya badan hukum.³⁸

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menyebutkan bahwa dalam hal satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/buruh, maka serikat buruh tersebut berhak mewakili buruh dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapatkan dukungan

³⁸ F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, h.77

lebih dari 50% dari jumlah buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud di atas tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan mulai sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.³⁹

4. Kewajiban Para Pihak Yang Membuat Perjanjian Kerja Bersama

Ketika para pihak telah sepakat dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, maka mereka diharuskan untuk melakukan kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama, antara lain:⁴⁰

1. Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB
2. Wajib memberitahukan kepada para pekerja/buruh
3. Pengusaha harus mencetak dan membagikan kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan
4. Pengusaha mendaftarkan kepada pejabat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

5. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama yang telah dihasilkan lewat perundingan antara pengusaha dan serikat buruh didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pihak yang diwajibkan mendaftarkan adalah pengusaha. Pengajuan pendaftaran harus dilampiri

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 73

⁴⁰ <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja/perjanjian-kerja-bersama>, diakses tanggal 10 Februari 2015

naskah perjanjian kerja bersama dalam rangkap tiga, bermaterai cukup, dan telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat buruh.

Perjanjian kerja bersama dilakukan oleh (1) kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota untuk perusahaan yang terdapat dalam satu wilayah kabupaten atau kota, (2) kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang provinsi untuk perusahaan yang lebih dari satu kabupaten atau kota dalam satu provinsi, dan (3) Direktur Jendral Pembina Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dai satu provinsi.⁴¹

Pengajuan pendaftaran perjanjian kerja bersama dilengkapi dengan keterangan yang memuat:

1. Nama dan alamat perusahaan
2. Nama pimpinan perusahaan
3. Wilayah operasi perusahaan
4. Status permodalan perusahaan
5. Jenis atau bisang usaha
6. Jumlah buruh menurut jenis kelamin
7. Status hubungan kerja
8. Upah tertinggi dan terendah
9. Nama dan alamat serikat buruh
10. Nomor pencatatan serikat buruh
11. Jumlah anggota serikat buruh

⁴¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, h. 111

12. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama

13. Pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.

Kemudian oleh pengusaha diajukan pendaftaran kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Tujuan pendaftaran perjanjian kerja bersama adalah:⁴²

1. Sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan.
2. Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

6. Masa Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

Mengenai kapan mulai berlakunya perjanjian kerja bersama adalah ketika pada hari pendaftaran kecuali ditentukan lain dalam perjanjian tersebut. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama adalah 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja dengan pengusaha.

Dalam pasal 124 ayat 1 Undang-undang No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. Jangka waktu dan mulai berlakunya perjanjian kerja bersama

⁴² F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, h. 81

d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 124 ayat 2). Jika isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang berlaku tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (pasal 124 ayat 3).⁴³

Pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan meneliti permohonan pendaftaran perjanjian kerja bersama dalam kurun waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan pendaftaran perjanjian kerja bersama. penelitian oleh pejabat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan meliputi:

- a. Kelengkapan formulir
- b. Materi naskah perjanjian bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam kurun waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak selesainya penelitian di mana tidak ada masalah, pejabat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan harus menerbitkan surat keputusan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

Apabila persyaratan pendaftaran tidak terpenuhi atau terdapat materi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 75

memberikan catatan pada surat keputusan pendaftaran mengenai pasal-pasal dalam perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan⁴⁴

7. Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Perjanjian Kerja Bersama.

Pada pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau mempedomani perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama, dengan kata lain perjanjian kerja harus menjabarkan isi dari perjanjian kerja bersama. Ketentuan perjanjian kerja yang tidak sesuai/menjabarkan isi perjanjian kerja bersama menjadi tidak sah yang berlaku adalah isi daripada perjanjian kerja bersama. Dalam kedudukan seperti itu perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama merupakan alat control dari pada perjanjian kerja. Dengan demikian, perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan isi dari perjanjian kerja bersama tetapi sebaliknya, perjanjian kerja bersama dapat mengesampingkan perjanjian kerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa ada beberapa hal yang merupakan hubungan antara perjanjian kerja bersama dengan perjanjian kerja, antara lain:

- a) Perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama merupakan induk daripada perjanjian kerja bersama
- b) Perjanjian kerja tidak dapat mengesampingkan perjanjian kerja bersama/perjanjian perburuhan, bahkan sebaliknya perjanjian kerja

⁴⁴ F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, h. 83

dapat dikesampingkan oleh perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama jika isinya bertentangan

- c) Ketentuan yang ada didalam perjanjian kerja bersama secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat
- d) Perjanjian kerja bersama merupakan jembatan untu menuju perjanjian kerja dengan arah lebih baik.

Dengan sifat pengaturan dari isi perjanjian kerja bersama tersebut tidak dapat ditawar-tawar lagi karena harus dijabarkan dalam isi perjanjian kerja, maka tidak berarti terjadi pembatasan kebebasan berkontrak lagi bagi para pihak katena batasan dari asas tersebut adalah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁵

D. KONSEP PERBURUHAN DALAM KONTEKS HUKUM ISLAM

Hukum Islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, yang diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan bersifat universal, hukum Islam tersebut juga memiliki sifat yang elastik dengan beberapa penggerak atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku seiring perkembangan dan perubahan zaman⁴⁶

Bekerja adalah hak dari setiap orang baik itu laki-laki maupun perempuan, karena dengan bekerja, seseorang bisa menghidupi diri sendiri maupun orang lain yang menjadi tanggungannya, dan setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan

⁴⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 79

⁴⁶ M. Hasbi ash-Shiddiqi, *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, Jakarta Bulan Bintang, 1986, h. 31

yang sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Islam sendiri mewajibkan sebagian pekerjaan terhadap orang-orang yang memikul tanggung jawab.

Allh ta'ala berfirman:

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا

Artinya: “Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh”. (Q.S. Fushilat ayat 33)

Bekerja dalam ayat diatas itu, mengandung pengertian mengenai pekerjaan keagamaan, yakni yang bersangkutan dengan pelaksanaan hukum-hukum syariat, dan juga mengenai yang lain-lain.

Salah satu aktivitas manusia secara konseptual dijelaskan dalam khazanah fiqh adalah konsep dari perburuhan yang merupakan salah satu bagian dari khazanah kajian Islam yang terbentang dalam literature kitab-kitab fiqh khususnya pada pembahasan masalah muamalah pada bab al-ijarah. Dalam Al-Quran dan hadist pembahasan mengenai konsep perburuhan baik dari sisi operasionalisasi konsep, model-model transaksinya serta model penyelesaian sengketa antara buruh dan majikan tidak dijelaskan secara lengkap, akan tetapi alquran dan al hadist hanya menjelaskan prinsip-prinsip umum mengenai akad ijarah

Dalam beberapa kajian tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu fiqh al-ujrah dan fiqh al-Ummal. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab

fiqh dibahas dalam bab atau pasal tentang akad Ijarah yang masuk dalam kategori bidang fiqh al-muamalah. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab siyasah maliyah pada kajian fiqh al-siyasah.

Akad ijarah adalah suatu akad ataupun perjanjian yang berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan ataupun pengambilan atas manfaat suatu benda atau pengambilan jasa dari manusia dalam kurun waktu tertentu. Akad ijarah ini menandakan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup senditi tanpa bantuan orang lain.⁴⁷

Dalam pandangan jumhur ulama, bahwa akad ijarah atas jasa murni disamakan hukumnya dengan akad ijarah atas barang (al-ain). Oleh karena itu, apabila akad terhadap benda itu dibolehkan, maka akad atas jasa juga dibolehkan. Dalam pandangan Imam syafi'I nilai kemanfaatan atau jasa sama dengan benda. Ketika benda bisa dijadikan objek transaksi bisnis, maka manfaat juga bisa. Dengan demikian, keberadaan akad ijarah adalah bagian dari kebutuhan dasar manusia itu sendiri. Posisi akad ijarah sama posisinya dengan akad jual beli. Posisi upah adalah sama dengan posisi harga dalam jual beli.⁴⁸ Pola relasi antara pengusaha dengan buruh dalam Islam menempatkan buruh sebagai manusia yang bermartabat. Buruh diposisikan selayaknya saudara majikan bukan sebagai orang lain. Etika dasar Islam dalam hal relasi buruh dan majikan mengharuskan majikan

⁴⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah* (Bandung: Daar al-Fikr), h.18

⁴⁸ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, h.46

untuk memperlakukan buruhnya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri baik dalam hal kelayakan pakaian, makanan ataupun tempat tinggal. Disamping itu seorang majikan tidak dibolehkan memberi pekerjaan diluar batas kemampuan buruhnya.

Kemudian berkaitan dengan bagaimana kepentingan buruh dalam memperoleh hak-haknya, pemerintah mempunyai kewajiban untuk merealisasikannya melalui otoritas politik yang dimiliki dengan membuat regulasi yang memihak dan menguntungkan semua pihak termasuk buruh. Dalam hukum Islam dikenal istilah hisbah yaitu institusi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan pengawasan yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi seperti membuat kebijakan harga, gaji/upah dan melakukan pengawasan kemungkinan terjadinya paksaan, penipuan atau penghianatan terhadap perjanjian.⁴⁹

Perjanjian kerja mempunyai peranan penting dalam penentuan pekerjaan apa yang akan diterima oleh para pekerja/buruh ketika pertama kali melamar sebuah pekerjaan. Menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk ijarah (perjanjian sewa) dengan objek berupa tenaga kerja manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang mustakjir tertentu tidak untuk mustakjir lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang mustakjir

⁴⁹ Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, h.190.

tertentu. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵⁰

Adapun yang menjadi syarat perjanjian kerja adalah:⁵¹

- a) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at, berguna bagi perorangan maupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syari'at tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c) Upah sebagai imbalan yang harus diketahui dengan jelas. Termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.

Upah merupakan salah satu komponen penting seseorang bekerja. karena dengan mendapatkan upah, maka seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokoknya sehari-hari. Dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

⁵⁰ Lihat Pasal 1 angka 13 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵¹ Suhrawardi K. Lubis, *hukum ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000, h. 153

وعن ابن عمر رضي الله عنهما قل: قل رسول الله صلى الله عليه وسلم (اعطوا الأجير أجره

قبل أن يحف عرقه) رواه ابن ماجه

artinya: Dari Ibnu Umar Radhiyallahu ‘anhuma, bahwa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “ Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)⁵²

Maksud dari hadist ini adalah, kita diharuskan untuk segera memberikan hak-hak pekerja ketika pekerja itu sudah menyelesaikan tugasnya, begitu juga kesepakatan mengenai upah yang akan diberikan setiap bulannya kepada pekerja.

Berkaitan dengan upah, perjanjian kerja juga mempunyai peranan penting dalam penentuan upah, walaupun pemerintah telah menetapkan standar upah yang akan diterima oleh buruh dalam melakukan pekerjaan. Unsur-unsur esensial perjanjian kerja ada 4, yakni:

- a. Melakukan pekerjaan
- b. Dibawah perintah orang lain
- c. Dengan mendapatkan upah
- d. Dalam jangka waktu tertentu.

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Allah Ta’ala berfirman dalam Surat Fushshilat ayat 8 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٨﴾

⁵² Shahih: [Shahih Sunan Ibnu Majah (no. 1980)], Sunan Ibnu Majah (II/817, no. 2443)

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

Dari gambaran diatas, terlihat bahwa upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Karena itulah, aspek normatif perlu dijabarkan dalam bentuk yang konkret.⁵³

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pada pokoknya harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
- b. Pekerja harus di bawah perintah orang lain.
- c. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Pekerja setelah memenuhi prestasinya, berhak mendapatkan upah dan sebaliknya pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu.

Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian. Syaratnya ini telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 52 ayat (1) yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan

⁵³ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, Jakarta: 2000, h.34

4. Pekerjaan yang akan dilakukan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan juga tidak bertentangan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat ini sebelumnya juga diatur dalam KUHPerdara pada pasal 1320. dari keempat pasal tersebut, syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah disepakati dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4, apabila tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

Pada perjanjian kerja ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pemberi kerja (*majikan/mustakjir*) dan pihak yang menerima kerja (*buruh/ajir*). Kemudian secara fiqih Islam terdapat dua kemungkinan bentuk perjanjian kerja, yaitu "*ajir khas*" dan "*ajir musytarok*". *Ajir* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak mustakjir. Oleh karena itu, tidak dibenarkan kemudian ia bekerja pada orang lain dalam waktu selama ia masih terikat dalam perjanjian dengan para mustakjirnya, kecuali jika memang diizinkan. Unsur terpenting dari *ajir khas* adalah waktu dia harus bekerja.⁵⁴

Kemudian *ajir musytarok* (*ajir umum*) dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian secara hukum

⁵⁴ Mahmasani, Sobkhi, *Filsafat Hukum Islam, terjemahan A. Soejono*, Bandung: PT Al-Ma'rif, 1976, h. 21.

dia dapat menerima pekerjaan dari orang lain dalam satu waktu dan yang terpenting baginya adalah pekerjaan dan hasilnya.

Perjanjian kerja ini merupakan sebagai pengikat antara majikan terhadap pekerja/buruh. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga mengakibatkan merugikan orang lain, maka disebut dengan wanprestasi. Maka untuk menghindari hal-hal yang bisa merugikan kedua belah pihak, maka pemerintah turut campur dalam hubungan perburuhan dan mengaturnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan dengan ambaran umum mengenai pekerja perempuan yang terdiri dari pengertian, dasar hukum, sampai macam-macam pekerjaan yang diperbolehkan bagi seorang perempuan akan dijelaskan di bawah ini

A. Pengertian Pekerja Perempuan

Islam tidak memberikan definisi khusus mengenai apa itu pekerja perempuan, akan tetapi islam hanya memberikan gambaran mengenai bekerja. Bekerja merupakan hal yang penting mengingat akan manfaat yang ditimbulkan ketika seorang bekerja, karena bekerja berkaitan dengan niat seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu, hal ini sesuai dengan hadist yang berbunyi:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا نَوَىٰ

Artinya: “Setiap amal perbuatan harus diiringi dengan niat dan setiap orang hanya akan mendapatkan apa yang sudah diniatkan” (H.R Abu Abdullah Muhammad bin Isma’il bin Ibrahim bin Mughirah bin Bardizbah Al Bukhori).

B. Dasar Hukum

Di dalam Al-Qur'an anjuran untuk bekerja dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulullah dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu , dan juga kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata”.

Allah juga berfirman pada Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللهِ وَاذْكُرُوا اللهَ كَثِيْرًا لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُوْنَ

Artinya: “Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Dalam hadistnya rasululullah berkata dan diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yang artinya:⁵⁵

“Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh, seandainya salah seorang di antara kalian mencari kayu bakar dan memikul ikatan kayu itu, maka itu lebih baik, daripada ia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya ataupun tidak.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dalam Hadits yang di riwayat oleh Ahmad dari Ibnu Mas'ud Rasulullah berkata, yang artinya:⁵⁶

“Demi zat yang diriku ada daam kekuasaan-Nya, tidaklah seseorang hamba bekerja dari sesuatu yang haram, kemudian membelanjakannya itu supaya mendapat berkah. Jika dia bershodaqoh maka shodaqohnya tidak diterima. Bukanlah dia menyisihkan hasil pekerjaa haramnya itu kecuali akan menjadi

⁵⁵ <http://www.frijal.com/2013/03/anjuran-bekerja-dalam-islam.html>, di akses tanggal 1 maret 2015

⁵⁶ <http://skripsites4u.blogspot.sg/2012/10/perintah-dan-anjuran-untuk-bekerja.html>, diakses tanggal 1 Maret 2015

bekal baginya di neraka. Sungguh Allah tidak menghapus kejelekan itu dengan kejelekan, tetapi menghapus kejelekan dengan kebaikan sebab kejelekan tidak akan bisa dihapus dengan kejelekan pula”

Berdasarkan ayat dan hadist di atas, bahwasannya islama menganjurkan seseorang untuk bekerja, terlepas bahwa dia seorang laki-laki maupun seorang perempuan maka dia diwajibkan bekerja, akan tetapi khusus untuk perempuan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi ketika seorang perempuan itu memutuskan untuk bekerja.

C. Macam Macam Pekerjaan yang diperbolehkan

Sebelum membicarakan mengenai macam-macam pekerjaan yang diperbolehkan, islam telah meletakkan syarat-syarat tertentu bagi seorang perempuan yang hendak bekerja di luar, syarat-syarat tersebut adalah.⁵⁷

- a. Karena kondisi keluarga yang mendesak
- b. Keluar bersama mahramnya
- c. Tidak berdesak-desakan dengan laki-laki dan bercampur baur dengan mereka
- d. Pekerjaan tersebut sesuai dengan tugas seorang perempuan.

Perempuan boleh bekerja di luar rumah, akan tetapi ada beberapa kriteria mengenai pekerjaan apa yang membolehkan seorang perempuan bekerja di luar rumah, kriteria tersebut antara lain:⁵⁸

⁵⁷ Yessi HM. Basyaruddin, *Fikih Perempuan (Muslimah) Busana, Perhiasan, Penghormatan atas Perempuan, Sampai Wanita Karir*, Jakarta: Azzam, 2003, h. 141.

⁵⁸ Muhammad Zainal Arifin, *Buku Pintar Fikih Wanita*, Jakarta: Zaman, 2012, h. 99

1. Tidak termasuk perbuatan maksiat, seperti menyanyi atau memainkan alat musik, dan tidak mencoreng kehotmatan keluarga.
2. Tidak mengharuskan dirinya untuk berduaan dengan laki-laki asing.
3. Tidak mengharuskan dirinya untuk berdandan secara berlebihan dan membuka auratnya ketika keluar.

D. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

Al-Qur'an telah menjelaskan apa saja hak apa saja yang harus diterima dan kewajiban apa saja yang harus dilaksanakan bagi seorang yang bekerja. Hak dan Kewajiban tersebut antara lain:

1. Mendapat bantuan dari pengusaha juga untuk di nikahkan bagi seorang pekerja yang masih belum menikah/bujang, hal ini sesuai dengan Firman Allah yang berbunyi:

وَأَنْكِحُوا الْأَيْمَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ ۚ إِن يَكُونُوا فُقَرَاءَ

يُغْنِهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٣٢﴾

Artiya: "Dan nikahkanlah orang-orang yang masih sendirian diantara kamu, dan orang-orang yang layak (menikah) dari hamba-hamba sahayamu yang laki-laki dan hamba sahayamu yang perempuan. Jika mereka miskin Allah akan memampukan mereka dengan karunia-Nya. Dan Allah Maha luas (pemberiannya) lagi Maha Mengetahui. (QS.An-Nur-32)

2. Kewajiban berbuat baik kepada pekerjaanya juga tertuang dalam Al-Quran surat An-Nisa' ayat 36

* وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۗ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ
 وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ
 وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾

Artinya: "Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah terhadap kedua orangtuamu, karib kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, teman sejawat, ibnu sabil, dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri. (QS. An-Nisa' Ayat 36).

3. Mendapatkan Kesejahteraan.

Hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang berbunyi:

أَعْيَرْتَهُ بِأُمَّهِ ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ
 فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعْيَبُوهُمْ

Artinya: "Sesungguhnya mereka juga saudara-saudara kalian yang menjadi tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka". (HR Al-Bukhaariy no. 2359 dan Muslim no. 3139)

4. Mendapatkan upah atas pekerjaannya.

Seperti hadist yang di riwayatkan oleh 'Abdullah bin 'Umar, Rasulullah bersabda:

٥ . أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering." (HR. Ibnu Majah).