

# **RELEVANSI PERJANJIAN KERJA DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN HUKUM ISLAM**

Saifudin

Sekolah Tinggi Agama Islam An Nawawi Purworejo, Indonesia

E-mail: saiforexindo@gmail.com

***Abstract:** Manpower has a role, a very important position as a national development agent and target. The work agreement in Islamic law is included in the *ijarah al amal* contract, meaning that the contract of sale and purchase of benefits in the form of work. This study discusses the relevance of work agreements in Law No. 13 of 2003 concerning employment with Islamic law, namely the concept of *al-ijarah al-akad* contract. After collecting the data and analyzing it, the analysis results show the relevance of the work agreement in Law No. 13 of 2003 concerning manpower with Islamic law in the *Ijarah* contract in terms of: legal conditions of employment agreement, elements in the work agreement, the period of the agreement and the expiration of the work agreement. All show the relevance of the employment agreement in Law No. 13 of 2003 concerning employment with Islamic law, namely the concept of *al-ijarah al-akad* contract.*

***Keywords:** Relevance, Work Agreement, Islamic Law*

## **A. Pendahuluan**

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap mem perhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat

---

<sup>1</sup> F. Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006). 89.

terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (Perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (Pekerja atau Buruh).<sup>2</sup>

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>3</sup> Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, di antara lain; Menghidupkan tanah mati, Menggali kandungan bumi, Berburu, Makelar (samsarah), Peseroan antara harta dengan tenaga (mudarabah), Mengairi lahan pertanian (musyaqah), Kontrak tenaga kerja (ijarah).<sup>4</sup>

Perjanjian kerja dalam hukum Islam masuk dalam akad *ijarah al amal* artinya akad jual beli manfaat berupa pekerjaan. Oleh karena itu peneliti akan membahas terkait relevansi perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hukum Islam yaitu konsep akad *ijarah al amal*.

## B. Landasan Teori

### 1 Konsep Akad *Ijarah*

#### a. Pengertian *Ijarah*

*Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al 'iwadhu* atau berarti ganti.<sup>5</sup> Menurut *Syara'* ialah menyerahkan suatu barang berharga atau tempat kepada orang lain untuk diambil manfaatnya dan penerima manfaat membayar sejumlah imbalan sebagai upah atas barang atau tempat yang digunakan. Contohnya menyewa rumah untuk di tempati (kontrak).

Thamrin Abdullah membuat pengertian bahwa *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.<sup>6</sup>

Hukum Islam menganggap hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja merupakan jenis kontrak *ijarah*, yang memuat berbagai ketentuan, peraturan, dan kaidah kontrak kerja antara tenaga kerja dengan majikan yakni akad *ijarah al-amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara dua pihak yaitu pekerja (tenaga kerja) dan pihak yang mempekerjakan

---

<sup>2</sup> Yuliana Yuli W, Sulastris, dan Dwi Aryanti Ramadhani, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)", *Jurnal Yuridis* 5, no 2 (2019): 186, <https://doi.org/10.35586/v5i2.767>.

<sup>3</sup> Pustaka Widyatama, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014). 99.

<sup>4</sup> Iman Setya Budi dan Arie Syantoso, "Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no 1 (2018): 100–120, <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>.

<sup>5</sup> Rosita Tehuayo, "SEWA MENYEWA (IJARAH) DALAM SISTEM PERBANKAN SYARIAH", *Tahkim* 14, no 1 (2018).

<sup>6</sup> Rosdalina Bukido dan Faridil Hasan, "Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Rahn Di Cabang Pegadaian Syariah Istiqlal Manado", *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 14, no 1 (2016): 1–19, <https://doi.org/10.30984/as.v14i1.311>.

(majikan/pengusaha) yang objeknya adalah jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tertentu.<sup>7</sup>

*Ijarah* merupakan manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan yang jelas.<sup>8</sup> Dasar hukum hubungan antara majikan dan tenaga kerja dalam akad *ijarah* terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis.

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

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90).<sup>9</sup>

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Selain itu, majikan berkewajiban menyejahterakan para pekerjanya termasuk upah yang layak. Pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan.

Dalam Hadis Ibnu Majah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.*<sup>10</sup>

## b. Rukun Ijarah

Menurut Hanafiyah, rukun *ijarah* hanya satu yaitu *ijab* dan *qabul* dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama rukun *Ijarah* ada empat yaitu: 1) Adanya dua orang yang berakad (*'aqidain*), 2) *Ṣīgat* (*ijab qabul*), 3) Upah (*Ujrah*), 4) Nilai Manfaat.<sup>11</sup>

Penjelasan dari rukun tersebut adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) *Mu'jir* dan *musta'jir* yaitu orang yang melakukan *adad* sewa menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.<sup>13</sup> Syarat *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling merelakan.

Prinsip kerelaan adalah prinsip penting dalam muamalah dan akad dalam Islam dijelaskan dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, akad dilakukan berdasarkan Asas:<sup>14</sup>

<sup>7</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007). 44.

<sup>8</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh* (Yogyakarta: LKIS, 2008). 130-131.

<sup>9</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah* (Surakarta: Ziyad, 2014). 517.

<sup>10</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah terjemahan Muhammad Thalib Jilid 13* (Bandung: Al. Ma'arif, 1990).

<sup>11</sup> Dkk Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010). 278.

<sup>12</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007). 117-118.

<sup>13</sup> Miko Polindi, “FILOSOFI DAN PERWUJUDAN PRINSIP TAUHĪDULLAH, DAN AL-ADĀLAH, DALAM IJARAH, DAN IJARAH MUNTAHIA MUNTAHIA BI-TAMLĪK (IMBT)” 4988 (n.d.): 1–11.

<sup>14</sup> Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009). 20-22.

- 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 melaksanakan 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 beroba*, 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) *Taisir/ 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.
- 2) Ijab dan qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yang diucapkan secara jelas;
  - 3) Ujrah atau upah disyaratkan harganya diketahui secara jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa menyewa maupun upah-mengupah.

### c. Syarat Ijarah

Dalam akad ijarah, persyaratan yang berkaitan dengan upah yaitu:

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan dengan secara jelas;
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya;<sup>15</sup>
- 3) Upah haruslah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*) di mana upah harus disebutkan di awal transaksi;
- 4) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) pemberian upah sepadan dengan kerjanya yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut UMK.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002). 186-187.

<sup>16</sup> Nurul Huda en dkk, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana, 2008). 230.

Nilai manfaat yang lahir dari benda atau jenis pekerjaan yang dijadikan objek ijarah, syaratnya adalah:

- 1) Barang atau jasa benar-benar mempunyai manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang atau penyewanya;
- 2) Barang yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada penyewa, demikian juga orang yang akan disewa jasanya;
- 3) Manfaat dari barang atau jasa merupakan objek yang *mubah* (boleh). Tidak boleh menyewa jasa orang lain untuk kejahatan;
- 4) Benda yang disewakan harus tetap zatnya sampai habis masa sewanya.

#### **d. Berakhirnya Akad Ijarah**

Ada beberapa sebab yang menjadikan akad ijarah berakhir:

- 1) Meninggalnya salah satu pihak. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah satu pihak meninggal dunia maka akad ijarah batal, sebab manfaat akad ijarah tidak boleh diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, meninggalnya salah satu pihak tidak mengakibatkan berakhirnya akad ijarah sebab manfaat boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-mal*);<sup>17</sup>
- 2) *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.<sup>18</sup> Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya pemutusan akad;<sup>19</sup>
- 3) Objek yang disewakan rusak atau musnah. Maka yang dapat mengurangi manfaat atau fungsi benda yang diakadkan bisa membatalkan kontrak ijarah.<sup>20</sup> Dalam kontrak kerja, ketidakmampuan pihak tenaga kerja atau majikan dalam menunaikan kewajibannya menjadi batalnya kontrak ijarah;<sup>21</sup>
- 4) Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.<sup>22</sup> Dengan berakhirnya kontrak ijarah, maka kontrak kerja secara otomatis ikut berakhir, kecuali ada kondisi daurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menangguhkan atau menambah masa kontrak.<sup>23</sup>

Menurut Hendi Suhendi dalam bukunya *fiqh muamalah*, jadi apabila sewa-menyewa terhenti, maka penyewa wajib mengembalikan barang sewaan tersebut. Jika barang bersifat bergerak, langsung diserahkan kepada pemiliknya, dan jika barang bersifat tetap diserahkan kembali kepada pemiliknya dalam keadaan kosong seperti barang tersebut berupa tanah. Dalam hal ketenagakerjaan, jika tenaga kerja telah melaksanakan pekerjaannya dengan telah mendapatkan upah sepatutnya dan masa kontrak telah berakhir, maka dengan sendirinya putus dan terhentilah akad ijarah.<sup>24</sup>

---

<sup>17</sup> Huda en dkk. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, 338.

<sup>18</sup> Huda en dkk.

<sup>19</sup> Jalil, *Teologi Buruh*. 149.

<sup>20</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010). 338.

<sup>21</sup> Jalil, *Teologi Buruh*. 150.

<sup>22</sup> Jalil.

<sup>23</sup> Jalil.

<sup>24</sup> Masjupri, *Buku Daras Fiqh Muamalah* (Surakarta: FSEI Publishing, 2013).

#### e. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja dalam Fiqh Muamalah

Transaksi ijarah yang melibatkan dua orang yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan (tenaga kerja/*ajr*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan upah (pengusaha/*majikan/musta'jir*).

Tenaga kerja adalah orang yang menerima upah untuk melakukan pekerjaan oleh orang lain dengan ikatan kerja. Sedangkan majikan adalah orang atau pihak yang mempekerjakan orang lain dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja atau tenaga kerjanya.<sup>25</sup>

Oleh karena itu dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, serta upahnya.<sup>26</sup>

- 1) Bentuk kerja. Tiap pekerjaan yang diperbolehkan oleh syara' maka diperbolehkan pula hukum kontrak kerjanya. Di dalam kontrak ijarah harus jelas jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja/tenaga kerja/*ajr*;
- 2) Waktu kerja. Dalam ijarah, waktu kerja berkaitan dengan produktivitas pekerja, upah yang diterima pekerja serta menandai berakhirnya perjanjian kerja;
- 3) Upah kerja. penentuan upah berdasarkan pada jasa pekerjaannya atau manfaat tenaga seorang pekerja serta upah dalam ijarah harus jelas.

## 2 Perjanjian Kerja

### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Bab I ketentuan umum Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>27</sup> Adapun Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>28</sup> Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>29</sup> Pengertian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

---

<sup>25</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. 80.

<sup>26</sup> Huda en dkk, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. 229-230.

<sup>27</sup> UU RI no 13 Tahun 2003, "Ketenagakerjaan", *Kementerian Tenaga Kerja*, 2019, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

<sup>28</sup> UU RI no 13 Tahun 2003.

<sup>29</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, 2nd ed (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004). 88.

## **b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

### a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan.

### b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

### d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.<sup>30</sup> Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.<sup>31</sup>

## **c. Bentuk Perjanjian Kerja**

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan dilaksanakannya perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut.<sup>32</sup> Mengenai bentuk perjanjian kerja pada

---

<sup>30</sup> Retna Gumanti, "SYARAT SAHNYA PERJANJIAN (Ditinjau Dari KUHPdata) Retna Gumanti Abstrak", n.d.

<sup>31</sup> Gumanti.

<sup>32</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2014). 53.

ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan isi dari pasal tersebut memberikan arti bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat ini apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis pada ketentuannya ada bagian klausula yang tidak boleh terlupakan, yakni :

- 1) Tanggal dibuatnya perjanjian;
- 2) Tanggal yang menunjukkan dimulainya perjanjian atau yang juga disebut sebagai saat perikatan lahir;
- 3) Tanggal pelaksanaan perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut;
- 4) Tanggal berakhirnya perjanjian;
- 5) Tanggal selesainya perikatan yang dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2, yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja / buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja.<sup>33</sup>

Dengan demikian, apabila dilihat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memberikan adanya kepastian hukum bagi masing-masing para pihak.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum* 12, no 4 (2017): 833–41.

<sup>34</sup> Sendjun H.Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001). 69.

#### d. Unsur-unsur perjanjian kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

a) Pekerja atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi pekerja/buruh dalam Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000 yang telah diatur sebelumnya.

b) Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c) Adanya Pekerjaan (*arbeid*);

Yaitu Pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan Buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

d) Dibawah perintah/ *gezag verhouding* (maksudnya Buruh melakukan Pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi); di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan Pekerjaannya. Kedudukan Buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan Pekerjaan.

e) Adanya upah tertentu/ *loon* (adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas Pekerjaan yang telah dilakukan oleh Buruh);

Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak Pekerja/ Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja atau Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan

menurut suatu perjanjian kerja.

- f) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/ pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

**e. Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut :

**1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a) Jangka waktu tertentu; atau
- b) Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

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

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- b) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Dengan demikian sesuai dari isi Pasal 58 tersebut, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut

batal demi hukum. Jenis jenis pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusuilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. Bagi pekerja anak dalam pembuatan perjanjian tersebut pada ketentuannya yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.<sup>35</sup>

Selain syarat materiil-nya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga mengatur syarat formal-nya, pengaturan syarat tersebut diatur berdasarkan ketentuan didalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi, yakni:

- a) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - (1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - (2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - (3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - (4) Tempat pekerjaan;
  - (5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - (6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - (7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - (8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - (9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

---

<sup>35</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 1st ed (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009). , 42.

huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua (2), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam ayat tersebut adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

## **2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- b) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan yaitu :

- a) nama dan alamat pekerja/buruh;
- b) tanggal mulai bekerja;
- c) jenis pekerjaan; dan
- d) besarnya upah.

Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian tersebut memberikan maksud bahwa apabila dalam suatu perusahaan telah memiliki peraturan kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas dan

kuantitasnya tidak boleh lebih rendah pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.<sup>36</sup>

### **3) Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam ayat (6) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

#### **f. Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- 1) pekerja meninggal dunia;
- 2) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan

---

<sup>36</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: DSS Publishing, 2006). hlm.22.

- 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Ketentuan demikian merupakan ketentuan yang bersifat publik karena para pihak yang mengakhiri perjanjian diwajibkan untuk mengganti rugi. Dengan adanya pengaturan yang demikian maka para pihak tidak dapat menyimpangi dalam pelaksanaan. Apabila para pihak mengatur menyimpang dari ketentuan tersebut maka perjanjiannya bertentangan dengan peraturan perundangan dan batal demi hukum.<sup>37</sup>

### **C. Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam**

Seperti sudah dijelaskan dalam pendahuluan bahwa perjanjian kerja dalam hukum Islam masuk dalam akad *Ijarah al amal*, yaitu akad jual beli manfaat yang berupa pekerjaan. Analisa relevansi perjanjian kerja dalam uu no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan hukum Islam sebagai berikut:

#### **1 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

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

Syarat syah perjanjian kerja tersebut apabila di analisa dengan konsep *ijarah* dalam hukum Islam yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak artinya kesepakatan adalah *ijab* dan *qabul* dan kedua belah pihak artinya pemberi kerja dan pekerja yang dalam bahasa ijarah disebut sebagai *mu'jir* dan *musta'jir*, *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum seperti halnya dlam ijarah mensyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling merelakan. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan hal ini sesuai dengan syarat barang yang di perjanjikan dalam *ijarah*

---

<sup>37</sup> Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat", *Mimbar Hukum* 29, no 2 (2017): 221, <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.

yaitu bahwa barang atau jasa benar-benar mempunyai manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang atau penyewanya.

## 2 Bentuk Perjanjian Kerja

Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- 2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk perjanjian dalam hukum Islam khususnya dalam akad *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul*. *Ijab* adalah tawaran dari pemberi pekerjaan (*mu'jir*) dan *qabul* adalah persetujuan pekerja/buruh (*musta'jir*) untuk melaksanakan tawaran kerja dari pemberi pekerjaan (*mu'jir*). *Ijab* dan *qabul* boleh dilaksanakan secara lisan dan dianjurkan untuk ditulis agar dikemudian hari tidak terjadi sengketa.

## 3 Unsur-unsur perjanjian kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a) Pekerja atau Buruh
- b) Pemberi Kerja atau Pengusaha
- c) Adanya Pekerjaan (*arbeid*);
- d) Dibawah perintah/ *gejag verhouding* (maksudnya Buruh melakukan Pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi); di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan Pekerjaannya. Kedudukan Buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan Pekerjaan.
- e) Adanya upah tertentu/ *loan* (adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas Pekerjaan yang telah dilakukan oleh Buruh);
- f) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/ pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Unsur unsur dalam perjanjian kerja seperti diatas sejalan dengan hukum Islam khususnya dalam konsep *ijarah* dimana dalam *Ijarah* ada rukun rukun yaitu: *Mu'jir* adalah pemberi kerja atau pengusaha dan *musta'jir* adalah pekerja atau buruh. *Ijab* dan *qabul* semakna dengan dibawah perintah. *Ujrah* atau upah artinya sesuatu yang diterima masing masing pihak. Pemberi kerja disatu pihak menerima manfaat dari pekerjaan pekerja atau buruh dan pekerja atau buruh menerima *ujrah* atau upah berupa uang atau lainnya yang bermanfaat.

## 4 Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut :

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

**b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- c) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- d) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

**c. Perpanjangan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP- 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam ayat (6) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang wakyu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan

1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dalam hal jangka waktu perjanjian pada akad *Ijarah* juga harus dijelaskan waktu kerja. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam *fiqh* muamalah diantaranya yaitu waktu kerja berkaitan dengan produktivitas pekerja, upah yang diterima pekerja serta menandai berakhirnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) asalkan jelas kontraknya apakah kontraknya berupa penyelesaian pekerjaan atau waktu penyelesaian pekerjaan maka tetap sah dalam akad *ijarah al amal*. Adapun perpanjangan kontrak kerja dalam akad *ijarah* tetap dianggap sebagai akad yang baru yang sudah tidak terkait dengan pekerjaan dan waktu yang sudah diselesaikan sebelumnya.

#### **5 Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- 1)pekerja meninggal dunia;
- 2)berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3)adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
- 4)adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berkahirnya perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tentang ketenagakerjaan sejalan dengan berakhirnya perjanjian kerja dalam *ijarah*. Akad *ijarah* dapat berakhir disebabkan dengan hal hal yaitu: Meninggalnya salah satu pihak. *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak. Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Objek yang disewakan rusak atau musnah. Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat *uzur*. Dengan berakhirnya kontrak *ijarah*, maka kontrak kerja secara otomatis ikut berakhir, kecuali ada kondisi daurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggihkan atau menambah masa kontrak.

#### **D. Kesimpulan**

Hasil analisa menunjukkan adanya relevansi perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hukum Islam dalam akad *Ijarah* ditinjau dari: syarat sah perjanjian kerja dalam UU relevan dengan konsep *ijarah* dalam hukum Islam yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak artinya kesepakatan adalah *ijab* dan *qabul* dan kedua belah pihak artinya pemberi kerja dan

pekerja yang dalam bahasa ijarah disebut sebagai *mu'jir* dan *musta'jir*. Kemampuan atau kecakapan adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling merelakan. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Bentuk perjanjian dalam hukum Islam khususnya dalam akad *ijarah* adalah *ijab* dan *qabul*. Unsur unsur dalam perjanjian kerja sejalan dengan hukum Islam khususnya dalam konsep *ijarah* dimana dalam *Ijarah* terdapat rukun yaitu: *Mu'jir*, *musta'jir*, *Ijab* dan *qabul* dan *Ujrah*.

Dalam hal jangka waktu perjanjian pada akad *Ijarah* juga harus dijelaskan waktu kerja. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam fiqh muamalah diantaranya yaitu waktu kerja berkaitan dengan produktivitas pekerja, upah yang diterima pekerja serta menandai berakhirnya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) asalkan jelas kontraknya maka tetap sah dalam akad *ijarah al amal*. Adapun perpanjangan kontrak kerja dalam akad *ijarah* tetap dianggap sebagai akad yang baru. Berakhirnya perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan berakhirnya perjanjian kerja dalam *ijarah*.

### Daftar Pustaka

- Bukido, Rosdalina, en Faradila Hasan. "Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Rahn Di Cabang Pegadaian Syariah Istiqlal Manado". *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 14, no 1 (2016): 1–19. <https://doi.org/10.30984/as.v14i1.311>.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat". *Mimbar Hukum* 29, no 2 (2017): 221. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.
- Gumanti, Retna. "SYARAT SAHNYA PERJANJIAN (Ditinjau Dari KUHPerdara) Retna Gumanti Abstrak", n.d.
- H.Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Huda, Nurul, en dkk. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Iman Setya Budi, en Arie Syantoso. "Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah". *Al-Iqtishadiyah: Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 4, no 1 (2018): 100–120. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/IQT/article/view/1691>.
- Jalil, Abdul. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Kementrian Agama RI. *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah*. Surakarta: Ziyad, 2014.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2014.
- Mas'adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontektual*. Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002.
- Masjupri. *Buku Daras Fiqh Muamalah*. Surakarta: FSEI Publishing, 2013.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah, 2010.

- Polindi, Miko. “FILOSOFI DAN PERWUJUDAN PRINSIP TAUHÎDULLAH, DAN AL-‘ADÂLAH, DALAM IJARAH, DAN IJARAH MUNTAHIA MUNTAHIA BI-TAMLIK ( IMBT )” 4988 (n.d.): 1–11.
- Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM). *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Rahman Ghazaly, Abdul, Dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. 2nd ed. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah terjemahan Muhammad Thalib Jilid 13*. Bandung: Al. Ma’arif, 1990.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Tehuayo, Rosita. “SEWA MENYEWA (IJARAH) DALAM SISTEM PERBANKAN SYARIAH”. *Tahkim* 14, no 1 (2018).
- UU RI no 13 Tahun 2003. “Ketenagakerjaan”. *Kementerian Tenaga Kerja*, 2019. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- W, Yuliana Yuli, Sulastri -, en Dwi Aryanti Ramadhani. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)”. *Jurnal Yuridis* 5, no 2 (2019): 186. <https://doi.org/10.35586/v5i2.767>.
- Widyatama, Pustaka. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. 1st ed. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009.
- Wildan, Muhammad. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Hukum* 12, no 4 (2017): 833–41.
- Winarni, F. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.