

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Dasar Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga Kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat¹. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur².

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan

¹Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan (vol 7 no 6, 2011) , hlm. 708.

²Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hlm. 3.

ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan yang dulu disebut hukum perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Hukum ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur mengenai ketenagakerjaan³. Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja⁴. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi : Sebelum masa kerja, Selama masa kerja, dan Sesudah masa kerja.

Sebagai perbandingan berikut ini dijelaskan pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan.

a. Soepomo, menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

³Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Depok: Papis Sinar Sinanti,2014), hlm. 13.

⁴Lihat di Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

b. Mr. NEH van Esveld, menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan pengusaha, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh sewa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri⁵.

c. Mok dalam Kansil, menyebutkan bahwa:

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan⁶, antara lain: Penempatan, Hubungan Industrial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial, Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial, *Outsourcing*.

3. Pengertian Perjanjian

Dalam mengkaji hukum perjanjian ada dua istilah yang berasal dari bahasa Belanda, yaitu istilah *verbintensis* dan *overeenkomst*. Menerjemahkan kedua istilah ini dalam bahasa

⁵Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2016), hlm. 4-5.

⁶Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum*,; hlm. 13.

Indonesia, para sarjana hukum Indonesia masih berlainan pendapat⁷.

Untuk memahami istilah perikatan dan perjanjian ada beberapa pendapat para sarjana. Pendapat para sarjana tersebut diantaranya adalah R. Subekti yang mengemukakan pengertian perikatan adalah sebagai berikut:

“Sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut, kemudian perjanjian menurut subekti adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.

Selanjutnya Abdul Kadir Muhammad⁸ memberikan pengertian perikatan adalah:

“Suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa, perikatan itu terdapat dalam bidang, hukum harta kekayaan dalam bidang hukum keluarga, dalam bidang hukum pribadi. Perikatan yang meliputi beberapa bidang hukum ini dikenal perikatan dalam arti luas”.

Seterusnya R.M Sudikno Mertokusumo⁹ mengemukakan bahwa perjanjian adalah:

“Hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.

⁷R. Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan*, (Bandung:Alumni,1986), hlm. 3.

⁸Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung:Alumni, 1986), hlm. 6

⁹R.M Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta:Liberty, 1988), hlm. 97.

Berpedoman dari beberapa pengertian perjanjian yang dikemukakan beberapa pendapat sarjana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa di dalam suatu perjanjian minimal harus terdapat dua pihak, dimana kedua belah pihak saling bersepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum tertentu. Adapun perjanjian/persetujuan yang diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara adalah sebagai berikut: “ Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Berdasarkan definisi atau batasan yang diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdara, oleh para sarjana hukum dianggap kurang lengkap dan terlalu luas serta banyak mengandung kelemahan-kelemahan.

Berdasarkan Pasal 1233 KUHPerdara, sumber perikatan adalah perjanjian dan undang-undang perikatan dan perjanjian diatur dalam buku III KUHPerdara. Dari perumusan perjanjian tersebut dapat disimpulkan unsur perjanjian sebagai berikut:

- a. Adanya pihak-pihak. Pihak-pihak yang ada di dalam perjanjian disebut sebagai subyek perjanjian. Subyek perjanjian dapat berupa manusia pribadi atau juga badan hukum.
- b. Adanya persetujuan antara pihak-pihak. Persetujuan ini bersifat tetap, artinya bukan hal yang baru dalam tahap perundingan. Perundingan itu adalah merupakan tindakan-tindakan pendahuluan untuk menuju kepada adanya persetujuan.

- c. Adanya tujuan yang akan dicapai. Tujuan mengadakan perjanjian adalah memenuhi kebutuhan pihak-pihak dan kebutuhan hanya dapat dipenuhi jika mengadakan perjanjian dengan pihak lain.
- d. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan. Bila telah hadir persetujuan, maka dengan sendirinya akan timbul suatu kewajiban untuk melaksanakannya.
- e. Adanya bentuk tertentu. Dalam suatu perjanjian bentuk merupakan hal yang sangat penting, karena ada ketentuan undang-undang, hanya dengan bentuk tertentu, maka perjanjian mempunyai kekuatan mengikat sebagai bukti.
- f. Adanya syarat tertentu. Mengenai syarat tertentu, merupakan sebagai isi dari perjanjian, karena dengan syarat-syarat tersebut dapat diketahui adanya hak dan kewajiban dari para pihak.

Jika semua unsur yang telah dipaparkan terdahulu jika dihubungkan dengan ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, maka dapat disimpulkan:

- a. Syarat adanya persetujuan kehendak diantara pihak-pihak dapat meliputi unsur-unsur persetujuan, syarat-syarat tertentu dan bentuk-bentuk tertentu.
- b. Syarat kecakapan pihak-pihak, meliputi unsur-unsur dari pihak-pihak yang ada dalam perjanjian.

- c. Adanya hal tertentu sebagai pokok perjanjian merupakan obyek perjanjian, baik berupa benda yang berwujud maupun tidak berwujud termasuk juga jasa.
- d. Adanya kausa yang halal, yang mendasari perjanjian itu sendiri, meliputi unsur tujuan yang akan dicapai.

4. Subyek Perjanjian

Subyek perjanjian secara otomatis sama dengan subyek perikatan, yaitu kreditur dan debitur yang merupakan subyek aktif dan subyek pasif. Kreditur maupun debitur dapat merupakan orang/perseorangan maupun badan hukum¹⁰.

5. Azaz-Azaz Hukum Perjanjian

Azaz hukum perjanjian bersifat umum atau abstrak. Adapun azaz-azaz dalam hukum perjanjian adalah sebagai berikut¹¹:

- a. Azaz Konsensualisme
- b. Azaz Kepercayaan
- c. Azaz Kekuatan Mengikat
- d. Azaz Persamaan Hak
- e. Azaz Keseimbangan
- f. Azaz Moral
- g. Azaz Kepatuhan
- h. Azaz Kebiasaan
- i. Azaz Kepastian Hukum

¹⁰Yuswalina, *Konsep Perjanjian Leasing dalam Hukum Islam*, (Palembang:Noer Fikri, 2016), hlm. 24.

¹¹Mariam Darus Badruzaman, *Perjanjian Kredit Bank*, (Bandung:Citra Aditya,1991), hlm. 42.

6. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja (PHK)¹² adalah pengakhiran hubungan kerja, karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha¹³. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial¹⁴ sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.

¹²Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.. 173.

¹³Lihat di Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

¹⁴Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar* ; hlm. 174.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis¹⁵, dikatakan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja itu harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁶. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja¹⁷.

¹⁵Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Djambatan: Rajawali Pers, 1983), hlm. 115-116.

¹⁶Lihat di Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

¹⁷Lihat di Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

7. Dasar Perusahaan Dapat Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam ketentuan umum Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah penghakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

A. PHK Oleh Pengusaha

1. PHK karena pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)¹⁸.

2. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

¹⁸Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaan di Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,2006), hlm. 125.

perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya. Apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun. Apabila perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), maka ketentuan diatur dalam Pasal 164 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. PHK karena perusahaan tutup bukan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun tetapi karena efisiensi. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. PHK karena perusahaan pailit. Dalam hal perusahaan pailit, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dengan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. PHK karena pekerja mangkir. Pekerja /buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis, dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja (Pasal 168 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

B. PHK Atas Keinginan Pekerja

1. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan kerja. Apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan kerja, maka ketentuan diatur dalam Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁹.

¹⁹Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta*; hlm. 128.

2. PHK atas permohonan pekerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja diperbolehkan untuk mengajukan permohonan PHK ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai, maka ketentuan diatur dalam Pasal 169 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. PHK atas permohonan pekerja karena sakit, cacat atau tidak dapat melakukan pekerjaan. Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan, maka ketentuan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. PHK karena pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. PHK demi Hukum

Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan

undang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. (Pasal 1603 e. KUH Perdata)²⁰.

1. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia. Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, maka ketentuan Pasal 166 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Berakhirnya hubungan kerja karena pekerja/buruh memasuki usia pensiun. Dalam hal pekerja/buruh memasuki usia pensiun normal dan pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya di bayar penuh oleh pengusaha, maka ketentuan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Izin PHK

Jika pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindari, maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak

²⁰Lihat di Pasal 1603 e KUHPerdata: Pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam hal ini hanya diperlukan: 1. Jika hal itu dijanjikan dalam surat perjanjian atau dalam reglemen. 2. Jika menurut peraturan undang-undang atau menurut kebiasaan, juga dalam hal lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pemberitahuan tentang pemutusan itu dari kedua belah pihak, dalam hal yang diperbolehkan, tidak mengadakan penyimpangan dengan perjanjian tertulis atau dengan reglemen.

menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, maka ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud di atas benar-benar tidak biasa menghasilkan persetujuan, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya, maka ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²¹.

8. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengertian dari perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu²². Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-

²¹Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta*; hlm. 132.

²²Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum*; hlm. 63.

kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja jelas. Dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Di dalam suatu hubungan kerja antara suatu perusahaan dalam hal ini adalah antar pengusaha dan pekerja/buruh, biasanya dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang dimana berisikan pernyataan akan hak-hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, serta segala akibat hukumnya. Perjanjian kerja biasanya tidak memperkenankan suatu aturan ataupun syarat yang bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, begitupun untuk anggaran dasar tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak-hak pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan²³:

1. Berhak atas hasil pekerjaan.
2. Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
3. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan

²³<https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-sebagai-pengusaha.html>, tanggal 2 Januari 2019, jam 11:36 WIB.

derajat kecacatan nya. (Pasal 67 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

2. Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
3. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
5. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
6. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
7. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana di maksud pada ayat (2) wajib membayar upah

kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

8. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (Sepuluh orang) wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
9. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
10. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (Tujuh) hari kerja (Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
11. Dalam Hal terjadi pemutusan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
12. Dalam hal pekerja/buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan atas

pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

13. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
14. Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89 (Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
15. Pengusaha wajib membayar upah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
16. Kewajiban Pengusaha lainnya bisa dilihat dalam pasal 33 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

9. Hak dan Kewajiban Buruh di PHK

Setelah terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak maka akan timbulnya hak dan kewajiban buruh yang terkena PHK. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1) terdapat tiga jenis pesangon yang harusnya diterima karyawan yang di PHK. Berikut ini petikan dari pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:

Pasal 156

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Hak karyawan 1: Uang Pesangon

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang pesangon seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 2, dengan aturan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah

- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, Pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK)²⁴. Dan juga Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan²⁵. Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112 Tahun 2001, yang dimaksud dengan uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian²⁶.

²⁴Kepmen Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 197.

²⁶Kepmen Keu RI No.112/kmk.03/2001, tentang Pematangan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, uang jasa dan ganti kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang perhitungan pesangon ini diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hak Karyawan 2 : Uang Penghargaan Masa Kerja

Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja harus membayarkan uang penghargaan masa kerja seperti yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 3, dengan aturan sebagai berikut:

Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masa Kerja (Tahun)	Uang Penghargaan Masa Kerja
≥3 – 6 tahun	2 bulan gaji
≥6 – 9 tahun	3 bulan gaji
≥9 – 12 tahun	4 bulan gaji
≥12 – 15 tahun	5 bulan gaji
≥15 – 18 tahun	6 bulan gaji
≥18 – 21 tahun	7 bulan gaji
≥21 – 24 tahun	8 bulan gaji
≥24 tahun	10 bulan gaji

Tabel 2.1

Hak Karyawan 3: Uang pengganti hak yang seharusnya diterima selain kedua hak tersebut

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 3 terdapat juga uang pengganti hak yang seharusnya diterima, seperti: Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama²⁷.

Sementara itu, pekerja juga memiliki kewajiban, antara lain: Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,

²⁷<https://www.kaskus.co.id/thread/58e8be0e925233b2098b4567/apa-saja-hak-karyawan-yang-di-phk-menurut-uu-ketenagakerjaan/>, tanggal 8 November 2018, jam 15:05 WIB.

menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Pasal 126 ayat (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 126 ayat (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh. Pasal 136 ayat (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Pasal 140 ayat (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat²⁸.

10. Dasar Hukum Ketenagakerjaan Masa Orde Reformasi

Perkembangan hukum perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 undang-undang yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh.

²⁸<https://www.gadjian.com/blog/2018/03/07/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-ketenagakerjaan/>, tanggal 8 November 2018, jam 15:20 WIB.

- b. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang perlindungan dan pembinaan tenaga kerja Indonesia diluar negeri.

B. Konsep Dasar Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam

1. Pengertian dan Dasar Hukum Akad Dalam Islam

Pengertian akad berasal dari bahasa Arab, *al-‘aqd* yang berarti perikatan, perjanjian, persetujuan dan pemufakatan. Kata ini juga bisa di artikan tali yang mengikat karena akan adanya ikatan antara orang yang berakad. Dalam kitab fiqih sunnah, kata akad di artikan dengan hubungan dan kesepakatan. Secara istilah fiqih, akad di definisikan dengan “pertalian ijab (pernyataan penerimaan ikatan) dan kabul (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada objek perikatan”. Pencantuman kata-kata yang “sesuai dengan kehendak syariat” maksudnya bahwa seluruh perikatan yang di lakukan oleh dua pihak atau lebih tidak di anggap sah apabila tidak sejalan dengan kehendak *syara*’. Misalnya, kesepakatan untuk melakukan transaksi riba, menipu orang lain, atau merampok kekayaan orang lain. Adapun pencantuman kata-kata “berpengaruh kepada objek perikatan” maksudnya adalah

terjadinya perpindahan kepemilikan dari satu pihak (yang melakukan ijab) kepada pihak lain (yang menyatakan qabul).

Hasbi Ash-Shiddieqy mengutip definisi yang di kemukakan oleh Al-Sanhury, akad ialah “perikatan ijab qabul yang di benarkan syara” yang menetapkan kerelaan kedua belah pihak. Adapun yang mendefinisikan, akad ialah “ikatan”, pengokohan dan penegasan dari satu pihak atau kedua belah pihak. Berdasarkan pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa akad adalah “pertalian” ijab (ungkapan tawaran di satu pihak yang mengadakan kontrak) dengan qabul (ungkapan penerimaan oleh pihak pihak lain) yang memberikan pengaruh pada suatu kontrak.

Dasar hukum di lakukannya akad dalam Al-Qu’an adalah surah Al-Maidah ayat 1 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتَلَىٰ
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.(Q.S Al-Maidah Ayat 1)

Berdasarkan ayat tersebut dapat di pahami bahwa melakukan isi perjanjian atau akad itu hukumnya wajib.

2. Rukun dan Syarat Akad

Akad dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi rukun-rukunya dan penulis menyimpulkan bahwa rukun akad sebagai berikut:

a. Rukun Akad

1) ‘Aqid

‘Aqid adalah orang yang berakad (subjek akad). Terkadang masing-masing pihak terdiri dari salah satu orang, terkadang terdiri dari beberapa orang. Misalnya, penjual dan pembeli beras di pasar biasanya masing-masing pihak satu orang berbeda dengan ahli waris sepakat untuk memberikan sesuatu kepada pihak yang lain yang terdiri dari beberapa orang.

2) Ma’qud ‘Alaih

Ma’qud ‘alaih adalah benda-benda yang akan di akadkan (objek akad), seperti benda-benda yang di jual dalam akad jual beli, dalam akad hibah atau pemberian, gadai, dan utang.

3) Maudhu’ al-‘Aqid

Maudhu’ al-‘Aqid adalah tujuan atau maksud mengadakan akad. Berbeda akad maka berbedalah tujuan pokok akad. Dalam akad jual beli misalnya, tujuan pokoknya yaitu memindahkan barang dari penjual kepada pembeli dengan di beri ganti.

4) Shighat al-‘Aqid

Shighat al-‘Aqid yaitu ijab qabul. Ijab adalah ungkapan yang pertama kali di lontarkan oleh salah satu dari pihak yang akan melakukan akad, sedangkan qabul adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya. Pengertian ijab qabul dalam pengalaman dewasa ini ialah bertukarnya sesuatu dengan yang lain sehingga penjual dan pembeli dalam membeli sesuatu terkadang tidak berhadapan atau ungkapan yang menunjukkan kesepakatan dua pihak yang melakukan akad, misalnya yang berlangganan majalah, pembeli mengirim uang melalui pos wesel dan pembeli menerima majalah tersebut dari kantor pos²⁹.

Dalam ijab qabul terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, ulama fiqh menuliskannya sebagai sebagai berikut :

- a. Adanya kejelasan maksud antara kedua belah pihak, misalnya : aku serahkan benda ini kepadamu sebagai hadiah atau pemberian.
- b. Adanya kesesuaian antara ijab dan qabul
- c. Adanya satu majlis akad dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, tidak menunjukkan penolakan dan pembatalan dari keduanya.
- d. Menggambarkan kesungguhan kemauan dari pihak-pihak yang bersangkutan, tidak terpaksa, dan tidak

²⁹Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Kencana, 2010), hlm. 51.

karena di ancam atau di takut-takuti oleh orang lain
karena dalam tijarah (jual beli) harus saling merelakan.

Beberapa cara yang di ungkapkan dari para ulama fiqh
dalam berakad, yaitu :

- a. Dengan cara tulisan atau kitabah, misalnya dua aqid berjauhan tempatnya maka ijab qabul boleh dengan kitabah atau tulisan.
- b. Isyarat, bagi orang tertentu akad atau ijab qabul tidak dapat di laksanakan dengan tulisan maupun lisan, misalnya pada orang bisu yang tidak bisa baca maupun tulis, maka orang tersebut akad dengan isyarat.
- c. Perbuatan, cara lain untuk membentuk akad selain dengan cara perbuatan. Misalnya seorang pembeli menyerahkan sejumlah uang tertentu, kemudian penjual menyerahkan barang yang di belinya.
- d. Lisan *al-Hal*. Menurut sebagian ulama, apabila seseorang meniggalkan barang-barang di hadapan orang lain, kemudian dia pergi dan orang yang di tinggali barang-barang itu berdiam diri saja, hal itu di pandang telah ada akad *ida'* (titipan).

Ijab qabul akan di nyatakan batal apabila :

- a. Penjual menarik kembali ucapannya sebelum terdapat qabul dari si pembeli,
- b. Adanya penolak ijab qabul dari si pembeli,

- c. Berakhirnya majlis akad. Jika kedua pihak belum ada kesepakatan, namun keduanya telah pisah dari majlis akad. Ijab dan qabul di anggap batal,
- d. Kedua pihak atau salah satu, hilang kesepakatannya sebelum terjadi kesepakatan,
- e. Rusaknya objek transaksi sebelum terjadinya qabul atau kesepakatan.

Mengucapkan dengan lidah merupakan salah satu cara yang di tempuh dalam mengadakan akad, tetapi ada juga cara lain yang dapat menggambarkan kehendak untuk berakad. Para ulama fiqh menerangkan beberapa cara yang di tempuh dalam akad³⁰, yaitu :

- 1) Dengan cara tulisan (kitabah), misalnya dua ‘aqid berjauhan tempatnya, maka ijab qabul boleh dengan kitabah. Atas dasar inilah para ulama membuat kaidah : “Tulisan itu sama dengan ucapan”.
- 2) Isyarat. Bagi orang-orang tertentu akad tidak dapat di laksanakan dengan ucapan atau tulisan, misalnya seseorang yang bisu tidak dapat mengadakan ijab qabul dengan tulisan. Maka orang yang bisu dan tidak pandai baca tulis tidak dapat melakukan ijab qabul dengan ucapan dan tulisan. Dengan demikian,

³⁰Hasby Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh*; hlm.30.

qabul atau akad di lakukan dengan isyarat. Berdasarkan kaidah sebagai berikut : “Isyarat bagi orang bisu sama dengan ucapan lidah”.

b. Syarat Akad

Syarat-syarat dalam akad adalah sebagai berikut :

1. Kedua orang yang melakukan akad cakap bertindak (ahli). Tidak sah akad orang yang tidak cakap bertindak, seperti pengampuan, dan karena boros.
2. Yang di jadikan objek akad dapat menerima hukumnya,
3. Akad itu di izinkan oleh syara’, di lakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya, walaupun dia bukan ‘aqid yang memiliki barang,
4. Janganlah akad itu akad yang di larang oleh syara’, seperti jual beli mulasamah. Akad dapat memberikan faedah, sehingga tidaklah sah bila rahn (gadai) di anggap sebagai imbalan amanah (kepercayaan),
5. Ijab itu berjalan terus, tidak di cabut sebelum terjadi qabul. Maka apabila orang berijab menarik kembali ijabnya sebelum qabul maka batallah ijabnya,
6. Ijab dan qabul harus bersambung, sehingga bila seseorang yang berijab telah berpisah sebelum adanya qabul, maka ijab tersebut menjadi batal.

3. Prinsip-Prinsip Akad

Hukum Islam telah menetapkan beberapa prinsip akad yang berpengaruh kepada pelaksanaan akad yang di laksanakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut ini prinsip-prinsip akad dalam Islam³¹:

- a. Prinsip kebebasan berkontrak.
- b. Prinsip perjanjian itu mengikat.
- c. Prinsip kesepakatan bersama.
- d. Prinsip ibadah.
- e. Prinsip keadilan
- f. Prinsip keseimbangan prestasi.
- g. Prinsip kejujuran (amanah).

4. Macam-Macam Akad

Para ulama fiqh mengemukakan bahwa akad itu dapat di bagi dan di lihat dari beberapa segi. Jika di lihat dari ke absahannya menurut syara', akad di bagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Akad Shahih

Akad shahih adalah akad yang telah memenuhi rukun-rukun dan syarat-syaratnya. Hukum dari akad shahih ini adalah berlakunya seluruh akibat hukum

³¹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta: UII Pres, 1982), hlm.65.

yang di timbulkan akad itu dan mengikat pada pihak-pihak yang berakad. Ulama Hanafiyah membagi akad shahih menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Akad nafiz (sempurna untuk di laksanakan), adalah akad yang di laksanakan dengan memenuhi rukun dan syaratnya dan tidak ada penghalang untuk melaksanakannya.
- 2) Akad mawquf, adalah akad yang di lakukan seseorang yang cakap bertindak hukum, tetapi ia tidak memiliki kekuasaan untuk melangsungkan dan melaksanakan akad ini, seperti akad yang di laksanakan oleh anak kecil yang mumayyiz.

Jika di lihat dari sisi mengikat atau tidaknya jual beli yang shahih itu, para ulama fiqh membaginya kepada dua macam, yaitu :

- 1) Akad yang bersifat mengikat bagi pihak-pihak yang berakad, sehingga salah satu pihak tidak boleh membatalkan akad itu tanpa seizin pihak lain, seperti akad jual beli dan sewa menyewa.
- 2) Akad yang tidak bersifat mengikat bagi pihak-pihak yang berakad, seperti akad al-wakalah (perwakilan), al-ariyah (pinjam meminjam), dan al-wadi'ah (barang titipan).

b. Akad tidak Shahih

Akad yang tidak shahih adalah akad yang terdapat kekurangan pada rukun atau syarat-syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum akad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang berakad. Akad yang tidak shahih di bagi oleh ulama Hanafiyah dan Malikiyah menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :

1) Akad Bathil

Akad bathil adalah akad yang tidak memenuhi salah satu rukunnya atau ada larangan langsung dari syara'. Misalnya, objek jual beli itu tidak jelas. Atau terdapat unsur tipuan, seperti menjual ikan dalam lautan, atau salah satu pihak yang berakad tidak cakap bertindak hukum.

2) Akad Fasid

Akad fasid adalah akad yang pada dasarnya di syariatkan, akan tetapi sifat yang di akadkan itu tidak jelas. Misalnya, menjual rumah atau kendaraan yang tidak di tunjukkan tipe, jenis, dan bentuk rumah yang akan di jual, atau tidak di sebut brand kendaraan yang di jual, sehingga menimbulkan perselisihan antara penjual dan pembeli. Ulama fiqh menyatakan bahwa akad bathil dan akad fasid mengandung esensi yang

sama, yaitu tidak sah dan akad itu tidak mengakibatkan hukum apapun.

5. Perjanjian Kerja (*ijārah*) dalam Hukum Islam

Dalam Hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-Qur'an maupun Hadits yang membahasnya.

Sebelum lebih jauh membahas masalah perjanjian kerja dalam Islam terlebih dahulu penulis akan mencoba menguraikan masalah perjanjian kerja secara umum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kontrak sebagai perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam suatu perdagangan, sewa-menyewa dan sebagainya³². Sedangkan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian³³.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata karangan Ninik Suparni dengan editor Andi Hamzah menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan selama waktu tertentu, untuk melakukan

³²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 458.

³³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar*; hlm. 428.

pekerjaan dengan menerima upah³⁴. Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak³⁵. Berikut ini adalah beberapa pendapat para pakar dalam menjelaskan masalah perjanjian kerja dalam Islam.

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *ijārah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perijajian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya³⁶. Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu³⁷.

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*ijārah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam

³⁴Ninik Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 383.

³⁵Lihat di Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

³⁶Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009), hlm.83.

³⁷Imam Soepomo, *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, (Jakarta : Djambatan, 1980), hlm.85-86.

suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama.

Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *ijārah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah termasuk dalam akad *ijārah*. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai Ijarah.

Literatur fiqh membahas perjanjian kerja dalam bab *ijārah*. *Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadh* (ganti dan upah)³⁸. Menurut bahasa, *ijārah* adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', *ijārah* adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas³⁹. Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *ijārah* adalah upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menjelaskan syarat dan rukun upah-mengupah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (pemberi upah dan penerima upah)⁴⁰.

³⁸Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.114.

³⁹Imam Syamsudin Ahmad Ibnu Khusaini Syahir, *Fatkhul Qharib, Sarakh Nuru Aisyiyah*, hlm.83.

⁴⁰Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i terjemah*, (Jakarta : Widjaya, 1996), hlm. 182.

Sementara dalam buku Hukum Perjanjian dalam Islam karangan Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K.Lubis menerangkan bahwa perjanjian kerja dapat diartikan *al- ijārah* (sewa-menyewa) yang maksudnya “Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya sewa menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja⁴¹.

Menurut Helim Karim dalam buku Fiqh Muamalah menerangkan bahwa *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena sesuatu aktivitas⁴². Ghufron A. Mas’adi dalam bukunya yang berjudul “*Fiqh Muamalah*”. Kontekstual menjelaskan bahwa *ijārah* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *ijārah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan, dan *ijārah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan⁴³. Berdasarkan

⁴¹Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K.Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*,(Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 52.

⁴²Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29.

⁴³Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Cet ke 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 183.

definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan, dengan kata lain *ijārah* berarti sewa-menyewa atau upah-mengupah, dimana sewa-menyewa (بِيعَ فَعَالِمَنَا), (menjual manfaat sedang upah mengupah (بِيعَ لِقَوَّةِ بِيَعِ) menjual tenaga/kekuatan)⁴⁴.

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian kerja ini tergolong dalam *ijārah*, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut sebagai “*Ajir*”. *Ajir* merupakan bentuk subyek (*isim fail*) dari *fi’l madhi*, *ajara-yajiru-ijaratan* (اجارة - يجرى - اجر). *Ajir* ini terdiri dari *Ajir khos* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada orang tertentu, dan *Ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang menerima manfaat dari pekerjaan *Ajir* disebut *musta’Ajir*.

Ijārah mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau memperkerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan

⁴⁴Hendi Suhendi, *Fiqh muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 115

pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya⁴⁵.

6. Legalitas dan Dasar Hukum *ijārah*

Ulama bersepakat bahwa *ijārah* diperbolehkan. Ulama memperbolehkan *ijārah* berdasarkan legitimasi dari Al-Quran, Al-Sunnah dan ijma'. Legitimasi dari Al-Quran antara lain:

a. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا
تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

b. Firman Allah dalam surat Al- Talāq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآذُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ

“...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya...”

c. Firman Allah dalam surat Al-Qasas ayat 26-27:

⁴⁵Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008), hlm. 326.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
 الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ
 هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ ۖ فإِنْ أَنْمَمْتَ
 عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي
 إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّادِقِينَ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat percaya. Berkatalah dia (Syu’aib): “sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dan kamu, maka aku tidak hendak memberi kamu. Dan kamu insyallah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”

Sementara legalitas dari Al-Sunnah, ada beberapa riwayat yang menyatakan disyariatkannya *ijārah*, antara lain:

1. Hadis riwayat dari Abdullah bin Umar:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ . (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهٗ) ⁴⁶

“Dari Abdullah bin Umar berkata, Rasulullah Saw. Bersabda: Berikanlah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering.”

2. Hadis riwayat Bukhari:

⁴⁶Abū ‘Abdullah bin Yazīd al-Quzwainī Ibnu Mājah, *Sunan Ibnu Mājah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syāmilah al-Isdār al-Sānī, 2005), VII/398, hadis nomor 2537: Lihat juga Jalaluddin al-Suyutī, *Jāmi’ al-Ahādīs* / (Digital Library, al-Maktabah al-Syāmilah al-Isdār al-Sānī, 2005), V/61, hadis nomor 3738.

حَدَّثَنَا يُونُسُ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلِ
 بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
 عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا
 خَدَمْتُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا
 فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ
 أَجْرَهُ⁴⁷

Telah menceritakan kepada saya [Yusuf bin Muhammad] berkata, telah menceritakan kepada saya [Yahya bin Sulaim] dari [Isma'il bin Umayyah] dari [Sa'id bin Abi Sa'id] dari [Abu Hurairah radliallahu 'anhu] dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Allah Subhanahu wa Taala berfirman: “Ada tiga kelompok yang aku menjadi musuh mereka pada Hari Kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku lalu ia mengkhianatinya. Kedua, orang yang menjual orang merdeka (bukan budak kalian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya, Ketiga, orang yang memperkerjakan seseorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayarkan upah.”

Selain legalitas dari ayat dan hadis di atas, *ijārah* diperbolehkan berdasarkan kesepakatan ulama atau *ijma'*. *Ijārah* juga dilaksanakan berdasarkan qiyas. Dengan adanya *ijārah* keduanya saling mendapatkan keuntungan setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak, sewa menyewa atas manfaat suatu jasa atau tenaga antara pemilik objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa

⁴⁷Muhammad bin Ismail Abu Abdullah Al-Bukhārī, *Shohih al-Bukhari*, (Digital Library, al-Syāmilah al-Isdār al-Sānī, 2005), VIII/214, hadis nomor 2227; Abū ‘Abdullah bin Yazīd al-Quzwanī Ibnū Mājah, *Sunan Ibnī...*, Jilid VII/397, hadis nomor 2536; Imam Ahmad, *Musnad Ahmad*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syāmilah al-Isdār al-Sānī, 2005), XVII/457, hadis nomor 8926.

sewa atau upah bagi pemilik objek sewa. Praktik *Ijārah* di Indonesia juga mendapat legitimasi dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Bab II (KHES) Pasal 21 huruf E Tentang Asas Akad⁴⁸.

7. Rukun dan Syarat *ijārah*

Akad *ijārah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi rukun-rukunya dan penulis menyimpulkan bahwa rukun *ijārah* sebagai berikut:

a. Rukun *ijārah*

Umumnya dalam kitab fiqh disebutkan bahwa rukun *ijārah* adalah pihak yang menyewa (*musta'jir*), pihak yang menyewakan (*mu'jir*), ijab dan kabul (*sigah*), manfaat barang yang disewakan dan upah⁴⁹.

KHES menyebutkan dalam Pasal 251 bahwa rukun *ijārah* adalah: 1) pihak yang menyewa; 2) pihak yang menyewakan; 3) benda yang di *ijārahkan*; 4) akad. Masing-masing rukun ini mempunyai syarat tertentu yang akan dijelaskan dalam masalah syarat *ijārah*.

Fatwa DSN MUI Nomor: 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun *ijārah* yang terdiri dari:

1. *Sighah ijārah* yaitu ijab dan qobul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad

⁴⁸Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, Jakarta, 1987, 278.

⁴⁹Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah*; hlm 105.

(berkontrak) baik secara verbal atau dalam bentuk lain.

2. Pihak-pihak yang berakad, terdiri dari pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa /pengguna jasa.
3. Objek akad *ijārah*; yaitu:
 - a. Manfaat barang dan sewa; atau
 - b. Manfaat jasa dan upah.

b. Syarat *ijārah*

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja *ijārah* yaitu:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang *mubah* atau halal menurut syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya⁵⁰.

⁵⁰Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 165.

4. Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

5. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.

6. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah⁵¹.

Adapun syarat materiil dari perjanjian kerja

berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵².

⁵¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 117-118.

⁵²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm 42.

KHES menyebutkan tentang syarat-syarat dan ketentuan pelaksanaan *ijārah* dalam Pasal 257-262⁵³.

Pasal 257 menyebutkan:

“Untuk menyelesaikan suatu proses akad *ijārah*, pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum.”

Pasal 258 :

“Akad *ijārah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh.”

Pasal 259 :

“Pihak yang menyewakan benda haruslah pemilik, wakilnya, atau pengampunnya.”

Pasal 260 :

- 1) Penggunaan benda *ijārah* harus dicantumkan dalam akad *ijārah*.
- 2) Jika penggunaan benda *ijārah* tidak dinyatakan secara pasti dalam akad, maka benda *ijārah* digunakan berdasarkan aturan umum dan kebiasaan.

Pasal 261 :

“Jika salah satu syarat dalam akad *ijārah* tidak ada, maka akad itu batal.”

Pasal 262 :

- 1) Uang *ijārah* tidak harus dibayar apabila akad *ijārahnya* batal.

⁵³Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah*; hlm 111.

2) Harga *ijārah* yang wajar/*ujrah-al-mitsli* adalah harga *ijārah* yang ditentukan oleh ahli yang berpengalaman dan jujur.

c. Udzur yang Dapat Merusak Akad *ijārah*

Menurut Hanafiyah, akad *ijārah* bisa rusak dengan adanya udzur. Apabila udzur namun akad tetap dilanjutkan, maka akad tidak mengikat kedua belah pihak. Ibnu *Ābidīn* mengatakan bahwa setiap ada udzur yang mengakibatkan tidak terpenuhinya objek akad, atau tetap dilanjutkan tapi membahayakan, maka akan menjadi rusak dan tidak mengikat⁵⁴. Sementara jumhur ulama berpendapat bahwa akad *ijārah* adalah akad yang mengikat antara kedua belah pihak, akadnya tidak rusak karena adanya udzur dari para pihak yang berakad atau karena adanya cacat pada objek akad.

Ulama Hanafiyah menjelaskan tiga udzur yang dapat merusak akad *ijārah*⁵⁵, yaitu:

1. Udzur yang terjadi pada pihak penyewa, seperti penyewa pailit atau bangkrut sehingga tidak mampu membayar biaya sewa atau upah jasa atau pekerjaan. Apabila si penyewa tidak mampu melanjutkan akad sewa kecuali dengan sesuatu yang dapat membahayakan, maka ia berhak untuk menghentikan akad *ijārah*.

⁵⁴Ibnu ‘Abidin, *Radd al-Mukhtār*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syāmilah al-Isdār al-Sāni, 2005),XXIV/383.

⁵⁵Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah*; hlm.113.

2. Udzur yang terjadi pada pihak yang memberi sewa, misalnya adanya jatuh tempo utang yang tidak dapat terbayar kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan, maka akad menjadi *fasakh*.
3. Udzur yang terjadi pada barang yang disewakan, seperti orang yang menyewa kamar mandi, ternyata di dalamnya airnya habis karena sebab tertentu. Dalam kondisi seperti ini maka akad *ijārah* rusak dan tidak dapat dilanjutkan.

Terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya “terminasi akad” dibedakan dengan “berakhirnya akad”, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad tersebut karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena di *fasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.

Kaitannya dengan hukum Islam, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dipandang suatu terminasi *fasakh* dalam akad perjanjian. Adapun jenis-jenis terminasi *fasakh* (pemutusan) dalam hukum perjanjian Islam, secara umum meliputi:⁵⁶

⁵⁶Syamsur Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 340-341.

- a. *Fasakh* terhadap akad *fasid*, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
- b. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*) baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar* (opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.
- c. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk menfasakhnya atau karena adanya *urbun*.

Fasakh terhadap salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil dilaksanakan.

C. Konsep Mashlahah (*Maqashid asy Syari'ah*)

1. Pendapat Ulama

Ujrah dalam bentuk sewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Adapun pengertian *Ujrah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqh Islam sebagai berikut:

- a. Para ulama dari golongan *Hanafiyah* berpendapat, bahwa *ujrah* adalah suatu transaksi yang memberi

faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk satu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.

- b. Ulama Mazhab *Malikiyah* mengatakan, selain *ujrah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *ujrah* mereka berpendapat adalah suatu '*aqad* atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira'* menurut istilah mereka, digunakan untuk akaq sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.
- c. Ulama *Syafi'iyah* berpendapat, *ujrah* adalah suatu *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *Syara'* dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut *Syara'* disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d. *Hanabilah* berpendapat, *ujrah* adalah *aqad* atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut *Syara'* dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang

diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *'iwadah*⁵⁷.

2. Konsep Masalahah (*Maqashid asy Syari'ah*)

Pemahaman akan Maqashid asy Syari'ah secara sempurna merupakan syarat terpenting bagi al-Shatibi untuk mencapai tingkatan ijtihad, sebagaimana dinyatakan : "Apabila seorang manusia telah sampai pada pemahaman maksud al-Shari' atas suatu masalah syari'at, dan setiap bab dari beberapa bab shari'at, maka ia termasuk kategori orang yang bisa menempati posisi khalifah dari seorang Nabi Saw dalam pengajaran, fatwa dan hukum yang sesuai dengan tuntunan Allah"⁵⁸. Dengan kata lain, al-Shatibi menegaskan bahwa pemahaman Maqashid asy Syari'ah secara global dan terperinci bagi seorang mujtahid yang mempunyai tugas memberikan fatwa atau penjelasan atas suatu hukum, merupakan keniscayaan syarat bagi mujtahid tersebut. Sebenarnya, al-Shatibi belum memberikan definisi secara jelas dan ketat (jami'an mani'an) mengenai terminologi Maqashid asy Syari'ah. Dalam berbagai pembahasan yang terdapat pada kitab tersebut terminologi Maqashid asy Syari'ah hanya tersirat dalam makna etimologisnya saja, yaitu maksud/tujuan dan sasaran syari'at. Konsep Maqashid asy Syari'ah al-Shatibi sepertinya adalah pengembangan dari konsep masalahah.

⁵⁷Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm 308.

Istilah Maqashid asy Syari'ah dalam beberapa pembahasan sering digunakan secara bertukar dengan terma masalahah . Keterkaitan maksud antara dua terma tersebutlah yang menjadi alasannya. Penetapan al - shari' senantiasia mengadung keterkaitan yang erat atas perlindungan terhadap tujuan-tujuan syari'at Maqashid asy Syari'ah , dan ending tujuan syari'at nicaya adalah realisasi masalahah bagi setiap manusia *tahaqquq masalih al – nas*. Al-Shatibi berpendapat bahwa al - Shari' mempunyai tujuan-tujuan (maqashid) implisit ketika shari'at diturunkan melalui para utusan-Nya. Tujuan-tujuan tersebut adalah merealisasikan kemaslahatan (mashlahah) makhluk-Nya dalam kehidupan mereka, baik di dunia (*'ajil*) maupun di akhirat kelak (*ajil*).

Rumusan al-Shatibi atas teori Maqashid asy Syari'ah, adalah dengan menggunakan analisis terhadap nass-nass *syara'* secara tidak terpisahkan berkaitan dengan salah satu pembagian porsi atas makna nass-nass tersebut, yaitu *juz'iy* (partikular) dan *kulliy* (universal). Pada dasarnya, al-Shatibi berpendapat bahwa setiap dalil bisa dioperasionalkan dari sudut maknanya yang *kulliy* kecuali timbul indikasi yang menunjukkan penggunaan makna *juz'iy* -nya secara khusus, seperti ditunjukkan dalam potongan ayat " *نودنم كل فصل اخ* "

Menurut al-Shatibi, Maqashid asy Syari'ah terbagi dalam tiga kategori yaitu: *Daruriyyah* (*primer*), *Hajiyyah* (*sekunder*), dan *Tahsiniyyah* (*tersier*). Pembagiaan kategori

maqashid tersebut berdasarkan pada standart peran dan fungsi suatu masalah bagi kehidupan manusia. Apabila suatu masalah mempunyai fungsi yang dominan bagi manusia, dimana apabila masalah tersebut tidak terpenuhi maka kemaslahatan manusia di dunia tidak bisa berjalan secara baik (*lam tajri mashalih al - dunya 'ala istiqamah*), maka saat itulah tujuan tersebut terkategoriikan dalam maqashid *daruriyyah* .

Yang termasuk maqashid *al-daruriyyah* yang dikenal dengan *al- daruriyyat al - khams* adalah pemeliharaan terhadap agama (*al - din*), jiwa (*al- nafs*), akal (*al 'aql*), keturunan (*al- nasl*), dan harta (*al-mal*). Adapun langkah penjagaan terhadap maqashid dalam kategori ini dapat dilaksanakan dengan dua langkah. Pertama , penegakan pilar-pilar infrastrukturnya (*yuqim arkanaha*) dan menguatkan dasar-dasarnya (*yuthbit qawaidaha*). Kedua, menghindarkannya dari kerusakan yang dapat menyimpannya, atau dalam arti lain adalah menjaganya dari ketiadaan.

Sedangkan maqashid *al- hajjiyat* didasarkan oleh kemaslahatan yang berupa kelapangan dan keluwesan dalam hukum (*tausi 'ah wa raf' al - diq*) sebagai upaya untuk menghindarkan kesulitan (*haraj*), walapun kesulitan tersebut belum sampai mengakibatkan kekacauan terhadap kemaslahatan yang lebih urgen. Misalnya adalah ketetapan *rukhsah* (keringanan) dalam shalat bagi orang yang sedang sakit atau bepergian (*musafir*).

Adapun kategori yang ketiga adalah maqashid *al-tahsiniyyat*. Maqashid *al-tahsiniyyat* didasarkan pada kemaslahatan yang terbilang pelengkap dalam hidup manusia dan berkaitan dengan masalah etika (*makarim al-ahlaq*) dan estetika (*mahasin al-'adat*). Sebagai contoh maqashid ini adalah menutup aurat, menghilangkan najis, mengenakan baju/pakaian yang laik saat hendak melaksanakan shalat dan lain sebagainya.

Berangkat dari sini, benang merah yang dapat ditarik adalah bahwa persoalan-persoalan yang menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang tidak memperhatikan hak-hak pekerja dalam pemberian uang pesangon, bagian dalam kategori *al-daruriyyah* sejatinya merupakan bagian dari upaya pemeliharaan terhadap persoalan-persoalan jiwa (*al-nafs*), dan pemeliharaan terhadap harta (*al-mal*).

Yang dimana pemeliharaan terhadap persoalan-persoalan jiwa (*al-nafs*) dalam persoalan ini PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak memberikan uang pesangon kepada pekerja maka memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan financial sebab kehilangan mata pencaharian karena bekerja untuk memungkinkan manusia berusaha mencari nafkah dengan bekerja manusia dapat melaksanakan tugas kekhalfahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang sangat besar⁵⁹. Demikian pula, dengan bekerja individu bisa memenuhi kebutuhan

⁵⁹Dr. Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm 75.

hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya, dan berbuat baik dengan seluruh makhluk hidup. Dalam hadist lain Rasulullah SAW bersabda “ *Kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawan-nya. Jangan memperkerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya.* ” (HR. Ibnu Majah)⁶⁰.

Upaya pemeliharaan terhadap harta (*al-mal*) dalam persoalan ini PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak memerhatikan hak-hak para pekerja tidak dibayar secara adil dalam memberikan uang pesangon. Semua bentuk yang diberkati agama ini hanya bisa terlaksana dengan memiliki harta dan mendapatkannya dengan bekerja. Hak secara bahasa dalam Al-Quran, kata hak memiliki pengertian, yaitu kepastian, ketetapan, kewajiban, dan kebenaran⁶¹. Secara terminologis, hak adalah suatu kekhususan yang padanya ditetapkan *syara'* suatu kekuasaan. Dalam hal ini hak pekerja termasuk hak manusia, yang pada hakikatnya untuk memelihara kemaslahatan setiap pribadi manusia. Harta sebagai jalan bukan sebagai tujuan, harta adalah perhiasaan hidup di dunia, harta mencegah sifat kukur dan harta untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kesenangan⁶².

Jadi kesimpulan dari persoalan-persoalan PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang tidak memerhatikan hak-hak pekerja tidak memberikan uang pesangon. Pesangon adalah hak seorang

⁶⁰Dr. Mardani, *Hukum Bisnis*, Jakarta, 2014, 92.

⁶¹Dr. Mardani, *Hukum Bisnis*, Jakarta, 2014, 108.

⁶²Dr. Mardani, *Hukum Bisnis*, Jakarta, 2014, 130.

pekerja yang ada setelah pekerja di PHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap pekerja yang di PHK. Bahwa hadist yang menjelaskan tentang uang pesangon tidak ada nas hukum-nya dalam al-Quran dan hadist, dalam masalah (kepetingan umum) pemeliharaan terhadap persoalan-persoalan jiwa (*al-nafs*) dan Upaya pemeliharaan terhadap harta (*al-mal*) bahwa hal itu benar-benar mendatangkan manfaat bagi manusia dan menghindarkan dari mudharat secara utuh dan menyeluruh sejalan dengan tujuan *Syara'* dan tidak bertentangan dengan prinsip dalili *syara'* yang telah ada baik dalam al-Quran maupun hadist. Terdapat aturan di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 (1) dan (2) dan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang uang pesangon telah sesuai dan sejalan serta dikombinasikan dengan Hukum Ekonomi Syariah dalam konsep masalah (*maqasid syaria'ah*).