

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Hukum Perikatan dan Perjanjian

1. Pengertian Perikatan dan Perjanjian

Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal¹.

Menurut Abdul Kadir perikatan adalah suatu hubungan hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan peristiwa atau keadaan².

Hubungan perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, di sampingnya sumber-sumber lain. Suatu perjanjian kerja dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya. Perikatan kontrak lebih sempit karena ditunjukkan kepada perjanjian atau persetujuan tertulis³.

Perikatan yang lahir dari perjanjian, memang dikehendaki oleh dua orang atau dua pihak yang membuat suatu perjanjian, sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang diadakan oleh Undang-Undang diluar kemampuan para pihak yang bersangkutan. Apabila dua orang mengadakan suatu perjanjian, maka mereka bermaksud supaya antara mereka berlaku suatu perikatan hukum⁴.

¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1990), hlm 1

² Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 2004),

Hlm.6

³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hlm.2

⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, hlm.3

2. Pengaturan Hukum Perikatan dan Perjanjian

Dalam membuat suatu perjanjian atau kontrak sangat diperlukan pemahaman akan ketentuan-ketentuan hukum perikatan, selain itu juga diperlukan keahlian para pihak dalam pembuatan kontrak. Oleh karena itu kontrak menjadi sangat penting sebagai pedoman kerja bagi para pihak yang terkait. Namun dalam penyusunan kontrak perlu untuk memperhatikan perundang-undangan ketertiban umum, kebiasaan, dan kesusilan yang berlaku⁵.

Hukum kontrak atau perjanjian di Indonesia masih menggunakan peraturan pemerintah kolonial Belanda yang terdapat dalam Buku III Burgerlijk Wetboek. Dalam kitab Undang-Undang Hukum Perdata menganut sistem terbuka (*open system*), artinya bahwa para pihak bebas mengadakan kontrak dengan siapapun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, maupun bentuk kontraknya baik secara tertulis maupun lisan⁶. Disamping itu, diperenankan membuat kontrak, baik yang telah dikenal dalam KUH Perdata. Hal ini sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”⁷.

Dalam perencanaan atau pembuatan kontrak hal penting yang harus diperhatikan oleh para pihak adalah syarat sahnya perjanjian atau kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang pada intinya mengatur tentang⁸:

- a. Sepakat para pihak
- b. Kecakapan para pihak

⁵ Joni Emizon, *Dasar-Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Palembang: Universitas Sriwijaya, 1998), hlm. 7

⁶ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 147

⁷Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 ayat 1

⁸Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320

- c. Objek tertentu
- d. Sebab yang halal.

Syarat 1 dan 2 disebut syarat subyektif, karena menyangkut subyek pembuatan kontrak. Akibat hukum tidak dipenuhinya syarat subyektif maka kontrak dapat dibatalkan, artinya akan dibatalkan atau tidak, terserah pihak yang berkepentingan. Syarat 3 dan 4 disebut syarat obyektif, karena menyangkut obyek kontrak. Akibat hukum jika tidak dipenuhi syarat obyektif maka kontrak itu batal demi hukum, artinya kontrak itu sejak semula dianggap tidak pernah ada. Juga perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang kesucilaan dan ketertiban umum adalah batal demi hukum⁹.

3. Jenis-Jenis Perikatan

perikatan dapat dibedakan menjadi:

- a. Perikatan untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.

Perikatan untuk memberikan sesuatu (*given*) dan untuk berbuat sesuatu (*doen*) dinamakan perikatan positif dan perikatan untuk tidak berbuat sesuatu (*niet doen*) dinamakan perikatan negatif¹⁰.

Mengenai perikatan untuk memberikan sesuatu diatur dalam Pasal 1235 KUH Perdata. Perikatan untuk memberikan sesuatu adalah perikatan untuk menyerahkan (*leveren*) dan merawat benda (prestasi), sampai pada saat menyerahkan dilakukan¹¹. Perikatan untuk berbuat sesuatu dijelaskan dalam Pasal 1242 KUH Perdata, dimana jika sudah diperjanjikan untuk berbuat sesuatu, namun dilakukan berlawanan maka ia wajib mengganti biaya, rugi dan bunga.

- b. Perikatan Bersyarat

⁹ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Hlm. 150

¹⁰ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 10

¹¹ Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, hlm. 11

Perikatan bersyarat adalah perikatan yang memiliki kondisi-kondisi atau syarat tertentu yang sangat mempengaruhi keberlakuan perikatan tersebut. Syarat disini adalah peristiwa yang masih akan datang atau belum terjadi. Syarat pada perjanjian tersebut menentukan daya kerja dari perikatan, yang mengakibatkan menanggukuhkan atau membatalkan perikatan¹².

Suatu syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang bertimbal balik, manakala salah satu pihak tidak memnuhi kewajibannya. Dalam hal demikian, persetujuan tidak batal demi hukum tetapi pembatalan harus dimintakan kepada hakim (Pasal 1226 ayat 1 dan 2 KUH Perdata)¹³.

c. Perikatan dengan Ketepakatan Waktu

Perikatan dengan ketentuan waktu, adalah perikatan yang berlaku atau harusnya digantungkan kepada waktu tertentu yang akan terjadi, dan pasti terjadi¹⁴.

d. Perikatan Mana Suka (Alternatif)

Perikatan alternative adalah suatu perikatan, dimana debitur berkewajiban melaksanakan satu dari dua atau lebih prestasi yang dipilih, dengan pengertian bahwa pelaksanaan dari pada salah satu prestasi mengakhiri perikatan¹⁵. Menurut Pasal 1273 KUH Perdata berbunyi “Hak memilih ada pada debitur, jika tidak diperjanjikan secara tegas bahwa hak tersebut berada pada kreditur”¹⁶.

e. Perikatan Tanggung Menanggung

¹²Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, hlm. 36

¹³Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1226 ayat 1 dan 2

¹⁴R Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan cet ke-2*,(Bandung: Binacipta, 1978), hlm. 47

¹⁵Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan cet ke-2*,hlm. 35

¹⁶Kitab Undang-Undang Hukum PerdataPasal 1273

Perikatan ini terjadi apabila salah satu pihak dalam perikatan tersebut terdiri dari beberapa orang baik itu adalah debitur ataupun kreditur. Suatu perikatan adalah *solidair* atau tanggung renteng jika berdasarkan kehendak para pihak atau ketentuan Undang-Undang¹⁷:

- 1) Setiap kreditur dari dua atau lebih kreditur-kreditur dapat menuntut keseluruhan prestasi dari debitur, dengan pengertian pemenuhan terhadap seorang kreditur membebaskan debitur dari kreditur-kreditur lainnya (tanggung renteng aktif).
 - 2) Setiap debitur dari dua atau debitur-debitur berkewajiban terhadap kreditur atas keseluruhan prestasi. Dengan dipenuhinya prestasi oleh salah seorang debitur, membebaskan debitur-debitur lainnya.
- f. Perikatan yang dapat dibagi dan yang tidak dapat dibagi¹⁸
- Apakah suatu perikatan dapat dibagi atau tidak tergantung apakah prestasinya dapat dibagi-bagi atau tidak. Selain itu, hal tersebut juga merupakan bawaan dari sifat benda yang menjadi objek perikatan serta berdasarkan maksud dan tujuan para pihak. Jika perikatan dapat dibagi-bagi, maka akibatnya adalah bahwa setiap debitur hanya dapat menuntut bagian-bagiannya sendiri.
- g. Perikatan dengan ancaman hukum
- Ancaman hukum disini adalah suatu ketentuan yang menjamin pelaksanaan prestasi. Maksud dari ancaman hukuman tersebut adalah¹⁹:
- 1) Untuk memastikan agar perikatan itu benar-benar dipenuhi

¹⁷Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan cet ke-2*, hlm. 39

¹⁸Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan cet ke-2*, hlm. 39

¹⁹Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, hlm. 60

- 2) Untuk menetapkan jumlah ganti rugi tertentu apabila terjadi wanprestasi dan untuk menghindari pertengkaran tentang hal itu.

B. Penegakan Hukum Oleh Hakim

1. Kedudukan Peranan Hakim Dalam Perkara Perdata Dalam Hubungan Industrial

pengadilan hubungan industrial dalam sistem peradilan Indonesia termasuk pengadilan khusus dalam lapangan peradilan umum. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial masih memberlakukan hukum acara perdata yang termasuk pada ruang lingkup peradilan umum, kecuali diaur dengan ketentuan yang berbeda dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004²⁰.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 (tiga) hakim, satu hakim karier dan dua hakim *Ad Hoc*. Hakim *Ad Hoc* adalah anggota majelis hakim yang ditunjuk dari organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Hakim *Ad Hoc* merupakan orang yang dianggap mengerti dan memahami hukum perburuhan saat ini dengan baik. Tujuannya, karena hukum perburuhan ini mempunyai sifat yang spesifik, maka dibutuhkan orang-orang khusus yang mengerti permasalahan perburuhan²¹. Masalah perburuhan tidak hokumanis, ada faktor sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya. Berbeda dengan hakim

²⁰ Jimly Assididqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 283

²¹ Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2004), hlm. 385

peradilan umum yang merupakan murni hukum. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari²²:

- a. Hakim
- b. Hakim *Ad Hoc* (Mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha)
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Pengganti

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus²³:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

2. Hakim dan Keadilan

Hakim tidak boleh menolak mengadili perkara yang diajukan kepadanya dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan ia wajib memeriksa dan mengadilinya (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman)²⁴. Hakim dianggap sebagai orang yang bijaksana, tempat orang bertanya, maka dianggap tahu akan hukumnya, meskipun mungkin tidak tahu. Pada hakikatnya dan seorang hakim diharapkan untuk mempertimbangkan dan memutuskan tentang siapa yang benar²⁵.

Keberadaan asas *rech weigering* (dilarang menolak mengadili perkara) tersebut karena hakim tidak hanya bertumpu pada hukum tertulis saja, tetapi juga pada hukum tidak tertulis. Banyak hal

²²Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, hlm. 388

²³Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, hlm. 339

²⁴ Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

²⁵ Zainal ArifiN Hoesein, *Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, (Yogyakarta: Imperium, 2013), hlm. 119

yang tidak atau belum diatur oleh hukum tertulis, sehingga karena itu Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman mewajibkan hakim sebagai penegak hukum dan keadilan untuk menggali dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat²⁶.

C. Konsep Ketenagakerjaan

1. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Di Indonesia (Hindia Belanda) dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Sedangkan poenale sanksi yaitu penganan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan. Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan Agrarische Wet tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Untuk itu dibuatlah ketentuan bahwa buruh yang tiada alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp 15 samapai Rp 25, atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari²⁷.

Gambaran diatas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan

²⁶ Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 27 ayat (1)

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 3

oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberi hak apapun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak atau pekerja hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia yang bermartabat²⁸.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan menurut Lalu Husni, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja²⁹.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan)³⁰.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang

²⁸Selly Meinita, *Analisis Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pemberian Uang Pesangon Sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri,2018), hlm. 16

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 61

³⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 45

Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja yaitu³¹:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Cakap melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Setelah terbentuknya hubungan kerja (akad) maka sepanjang berjalannya hubungan kerja tersebut bisa saja terjadi permasalahan yang akan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

3. Pengertian Pesangon

Menurut Lalu Husni, uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan³².

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan disebutkan bahwa, uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja³³.

Sedangkan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Pesangon berasal dari kata dasar “sangon” merupakan kata benda

³¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1)

³² Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 185

³³ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* hlm. 187

yang berarti sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja³⁴.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa uang pesangon adalah hak yang diterima oleh pekerja yang digunakan sebagai bekal yang mengalami pemutusan hubungan kerja selama menganggur atau modal untuk mencari pekerjaan baru.

4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha³⁵.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Menurut Hasibuan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan³⁶.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai

³⁴ Ernawati Warda, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Bmedia, 2017), hlm 207

³⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25)

³⁶ M.Z Alfa, S. Murni, F.Roring, *Analisis Penerapan Teknologi*, Vol.4 No. 1 Maret 2016 Hal 261-262, <http://media.neliti.com> , diakses pada tanggal 2 maret 2018, pukul 20:41

keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain³⁷.

5. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 jenis yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia³⁸. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a) Pekerja meninggal dunia
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja³⁹.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 202

³⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 161

³⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1)

tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah⁴⁰.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majikan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan yaitu PHK oleh pihak pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dan prosedur tertentu⁴¹.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimula, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan⁴².

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan⁴³.

6. Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

⁴⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 161-162

⁴¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 66

⁴² Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 162

⁴³ Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm. 167

Terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah juga masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh Karena itu untuk membantu atau setidaknya-tidaknya mengurangi beban pekerja yang di PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak⁴⁴.

Pembahasan mengenai kewajiban pembayaran pesangon tidak bisa lepas dari pembahasan hak. Pesangon sebagai kewajiban pengusaha menjadi hak dari pekerja. Adapun hak dan kewajiban pekerja secara umum adalah sebagai berikut⁴⁵:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah
- c. Hak diperlakukan dengan baik
- d. Hak jaminan atas bahaya yang dialami dalam lingkungan kerja
- e. Hak atas jaminan sosial

Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:

- a. Buruh wajib melakukan pekerjaan
- b. Buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha
- c. Buruh wajib mengganti kerugian jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan pengusaha
- d. Buruh wajib bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
- e. Buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti⁴⁶.

Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang

⁴⁴ Selly Meinita, *Analisis Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pemberian Uang Pesangon Sebagai Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri,2018), hlm. 43

⁴⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191

⁴⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 68

penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pihak perusahaan dapat bertanggung jawab dalam berbagai kondisi seperti dibawah ini⁴⁷:

- a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri
- b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja
- c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun
- d. Pekerja melakukan kesalahan berat
- e. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
- f. Perusahaan bangkrut/perusahaan mengalami kerugian
- g. Pekerja mangkir terus menerus
- h. Pekerja meninggal dunia
- i. Pekerja melakukan pelanggaran
- j. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan
- k. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi.

D. Konsep Perjanjian Kerja (*Ijarah*) Menurut Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian *Ijarah* (Sewa-Menyewa/Upah-Mengupah)

Konsep Islam tentang hubungan kerja majikan dan pekerja adalah konsep persewaan (*ijarah*). Konsep persewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua pihak, sebagai *musta'jir* (penyewa) dan *mu'jir* (pemberi sewa). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang membiarkan manfaat dan mendapatkan upah⁴⁸.

⁴⁷ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Edisi 3, Volume 3 (2015), <http://jurnal.untad.ac.id>, diakses pada tanggal 3 Maret 2019, pukul 21:28

⁴⁸A.Rahman I Doi, *Muamalah*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 1996), hlm. 39

Dalam Islam disebutkan *Ijarah* berasal dari bahasa Arab, yakni “Ajar” yang berarti upah atau pahal⁴⁹. *Ijarah* secara terminology berarti menjual manfaat, baik manfaat suatu benda maupun jasa atau imbalan dari tenaga seseorang⁵⁰. Sedangkan secara terminologi *syara'* ulama fiqh (*fuqaha*) memberikan batasan terminologi atas akad *Ijarah* yang berbeda-beda redaksinya, walaupun mengarah pada substansi yang sama. Beberapa definisi akad *Ijarah* menurut para Ulama fiqh adalah sebagai berikut⁵¹:

- a. Menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.
- b. Menurut Malikiyah, *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.
- c. Menurut Syafi'iyah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan teetentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.
- d. Menurut Hanabilah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *Ijarah* dan *kara'* dan semacamnya⁵².
- e. Munurut Sayyid Sabiq, *Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian⁵³.

Dari berbagai rumusan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip antara para ulama dalam mengartikan *Ijarah*. Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil inti sarinya bahwa *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek dari *Ijarah* adalah manfaat

⁴⁹Rahman I Doi, *Muamalah*, hlm. 41

⁵⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 120

⁵¹ Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, hlm. 121-122

⁵² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 316

⁵³Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), hlm 14

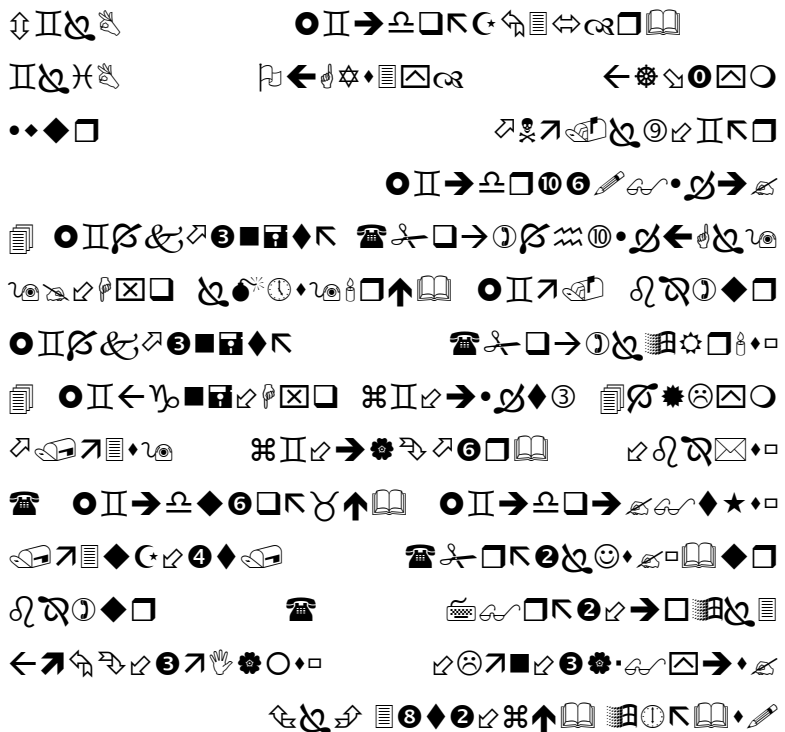
atas suatu barang dan bukan dari bentuk barang tersebut. Tujuan disyariatkan *Ijarah* adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang, maka dengan adanya *Ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat⁵⁴.

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Adapun dasar hukumnya baik bersumber langsung dari Al-Qur'an, Hadist ataupun Ijma'.

a. Landasan Al-Qur'an

Firman Allah SWT dalam Q.S Ath-Thalaq ayat (6) berbunyi:



⁵⁴Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*,(Jakarta: Kencana,2010), hlm 278

Artinya:Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁵⁵

Kemudian dalam Q.S Al-Qashash ayat (26-27) :



Artinya:26. Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja

⁵⁵Syafe'i, Fiqh Muamalah, hlm. 123

(pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”²⁷. 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) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik"⁵⁶.

b. Landasan Hadist

Hadist riwayat dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقَ

Artinya: “Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka” (Hadist Riwayat Ibnu Majah)⁵⁷.

c. Landasan Ijma

Umat Islam pada masa sahabat telah *berijma*’ bahwa *Ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia⁵⁸.

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsure-unsur tersebut yang membentuknya⁵⁹. Menurut Jumbuh Ulama, dalah suatu

⁵⁶Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 103

⁵⁷Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 227

⁵⁸Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, hlm. 124

⁵⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 95

perjanjian *Ijarah* ada beberapa rukun yang harus dipenuhi oleh beberapa pihak, yaitu⁶⁰:

- a. Adanya pihak yang berakad, yaitu *mu'jir* (orang yang menerima upah) dan *musta'jir* (orang yang member upah).
- b. *Sigat Al-'Aqd*, yaitu *ijab* dan *qabul*
- c. Upah (*Ujrah*)
- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

Ada beberapa syarat dalam *Ijarah*, yaitu⁶¹:

- a. Syarat terjadinya akad

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *'aqaid*, akad dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *'aqaid* adalah berakal dan *mumayyiz* menurut Hanafiah, dan *baligh* menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Dengan demikian, akad *Ijarah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih dibawah umur.

- b. Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)

Untuk kelangsungan akad *Ijarah* disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila si pelaku (*'aqaid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan, seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauqud* (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal seperti halnya jual beli.

Apabila telah memenuhi rukun-rukun dan syarat-syarat terbentuknya, maka suatu akad dinyatakan sah. akan tetapi meskipun sudah sah, ada kemungkinan bahwa akibat-akibat hukum akad tersebut belum dapat dilaksanakan⁶².

⁶⁰ Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, hlm. 321

⁶¹ Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, hlm. 125-130

⁶² Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 102

c. Syarat sahnya akad *Ijarah*

untuk sahnya *ijarah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan '*aqaid* (pelaku), *mauqud* '*alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut⁶³:

- 1) Persetujaun kedua belah pihak.
- 2) Objek akad yaitu harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan.
- 3) Objek akad *ijarah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. Dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid.
- 4) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh *syara'*. Misalnya menyewa buku untuk dibaca, dan menyewa rumah untuk tempat tinggal. Dengan demikian, tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat maksiat atau menyewa orang untuk membunuh orang lain. Karena dalam hal ini berarti mengambil upah untuk perbuatan maksiat.
- 5) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan *fardhu* dan bukan kewajiban orang yang disewa sebelum dilakukannya *ijarah*. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu.
- 6) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka *ijarah* tidak sah.
- 7) Manfaat *mauqud* '*alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Apabila

⁶³Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, hlm. 322-323

manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah* maka *ijarah* tidak sah. misalnya menyewa pohon untuk menjemur pakaian. Dalam contoh ini *ijarah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa yaitu menjemur pakaian dan tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri.

8) Syarat mengikatnya akad (*syarat/uzum*).

4. Macam-Macam *Ijarah*

Ijarah terbagi menjadi dua macam, yaitu⁶⁴:

- a. *Ijarah* atas manfaat, yang disebut dengan sewa-menyewa, dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijarah* atas pekerjaan, yang disebut dengan upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal dan pekerjaan seseorang.

Ijarah atas pekerjaan atau upah-mengupah adalah suatu akad *ijarah* untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Misalnya membangun rumah, menjahit pakaian, mengangkut barang ke tempat tertentu, memperbaiki mesin cuci atau kulkas dan sebagainya. Orang yang melakukan pekerjaan disebut ‘*ajir* atau tenaga kerja⁶⁵.

5. Berakhirnya akad *Ijarah*

Akad *ijarah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut⁶⁶:

- a. Objek *ijarah* hilang atau musnah, seperti rumah yang disewakan terbakar atau baju yang dijahit hilang.
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu

⁶⁴ Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, hlm. 329

⁶⁵ Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, hlm. 331

⁶⁶ Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, hlm. 283

dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya.

- c. Wafatnya salah seorang yang berakad.
- d. Apabila ada *uzur* (alasan) dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait adanya utang, maka akad *ijarah* nya batal.

6. Terminasi Akad dalam Hukum Perjanjian Islam

Yang dimaksud terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. “Terminasi akad” berbeda dengan “berakhirnya akad”, karena berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad 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 *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab⁶⁷.

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata “*fasakh*” terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan akad saja. Secara umum *fasakh* (pemutusan) akad dalam hukum Islam meliputi⁶⁸:

- 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 mengikat akad tersebut Karena adanya hak *khiyar* (opsi)

⁶⁷Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 340

⁶⁸Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 341

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 memfasakhnya atau karena adanya *urbun*.
- d. *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melakukan perikatan.