

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH KERJA LEMBUR TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF

A. Pemahaman

1. Upah

Upaya membangun masyarakat Indonesia seutuhnya, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. aturan tersebut menjadi payung hukum yang mengatur segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan.

Yang menjadi fokus penelitian yang dimaksud dengan upah menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya

atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukannya³⁶.

Upah juga dipahami dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat 1, sebagai hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan³⁷.

Berbagai literatur, diketahui upah sebagaimana dipahami Hasibuan yang dikutip dari M. Kadarisman adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati untuk membayarnya³⁸. Upah atau gaji adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk tenaga mereka. Upah diberikan berdasarkan waktu kerja.

³⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁷Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

³⁸M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2012), hlm 122.

Sebagai contoh, jika pekerjaan anda memberikan uang \$10 per jam, itulah upah anda³⁹.

Menurut Amin Zaenullah, Upah adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada karyawan karena prestasinya. Untuk menilai kesesuaian upah dengan keinginan penerima upah dilakukan dengan menilai indikator sebagaimana dideskripsikan sebagai berikut: (1) upah yang diterima tepat waktu, artinya pengusaha memberikan upah mengatur waktu sesuai dengan akad perjanjian yang dibuat kedua belah pihak; (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, artinya kompensasi jumlah uang yang diterima disesuaikan dengan masa kerja masing-masing karyawan; (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, artinya sebagai upaya dalam menstandarisasikan nilai upah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan⁴⁰.

Syariat Islam upah juga menjadi bagian dari kompensasi pekerjaan seseorang. Hal tersebut dapat digolongkan dalam perjanjian sewa menyewa (*al-*

³⁹Ronald J. Ebert, *Pengantar Bisnis, Edisi Ketujuh*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2015), hlm 329.

⁴⁰Amin Zaenullah, "Pengaruh Upah Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton," *Jurnal Rekayasa Sipil* Vol 6, No 2 (2012), hlm 128.

Ijarah)⁴¹. Secara etimologi lafal *Ijarah* berasal dari kata arab yakni *al-ajru* yang berarti sama dengan kata *al-'iwadhu* yaitu ganti atau upah⁴². Namun secara terminologi ada beberapa definisi *ijarah* menurut pendapat Ulama klasik diantaranya:

- a. Menurut Ulama Hanafiyah⁴³

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ ۝

- b. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah⁴⁴

عَقْدٌ عَلَى فَنَفْعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مَبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَ الْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ ۝

- c. Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah⁴⁵

تَمْلِيكٌ عِ مَنَافِ شَيْءٍ مَبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ ۝

Pemikiran Ulama kontemporer seperti menurut Taqi Al-Din Al-Nabhani, *ijarah* adalah kepemilikan jasa dari seorang *mu'jir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *mu'jir* oleh *musta'jir*, dimana *ijarah* merupakan salah satu transaksi terhadap jasa tetapi

⁴¹Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, hlm 91.

⁴²Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, hlm 277.

⁴³Artinya: "Ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti". Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, hlm 121.

⁴⁴Artinya: "Ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu". Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, hlm 121.

⁴⁵Artinya: "Ijarah adalah menjadikan milik sesuatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti". Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, hlm 121.

dengan disertai kompensai (imbalan). Kemudian menurut Adiwarmam A. Karim berpendapat ijarah didefinisikan sebagai hak memanfaatkan aset dengan membayar imbalan tertentu, dengan demikian jasa merupakan bagian dari pada ijarah⁴⁶.

Pemahaman Fatwa DSN MUI No.9/DSN MUI/IV/2000 juga mengemukakan bahwa ijarah adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan itu sendiri⁴⁷. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah dalam pandangan Ulama klasik dan Ulama Kontemporer yakni :

TABEL 2.1

PEMAHAMAN UPAH MENURUT ULAMA

Ulama Klasik	Ulama Kontemporer
Dalam Terminologi Ulama Klasik, upah adalah ijarah yang dimaknai dengan menjadikan milik seseorang untuk	Upah dalam pandangan Ulama Kontemporer adalah hak memanfaatkan jasa dengan membayar imbalan tertentu sebagaimana yang telah disepakati.

⁴⁶H. Idri, *Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2015), hlm 231.

⁴⁷Mardani, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), hlm 249.

didayagunakan dengan memberi imbalan dalam waktu tertentu.	
--	--

Sumber Analisis Data 2018

Islam memiliki beberapa ketentuan mengenai pengaturan upah, Mengingat banyaknya ayat-ayat Al-Quran dan riwayat-riwayat Hadist yang dijadikan argumen oleh para Ulama yang menjadi dasar dibolehkannya pengupahan (*akad ijarah*) yaitu diantaranya terdapat dalam firman-nya Allah SWT yang berbunyi⁴⁸ :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
(٢٦)

Ayat tersebut menceritakan perihal Nabi Musa yang sebelum diangkat menjadi Rasul yang pernah menolong dua anak perempuan Nabi Syu'aib. Salah seorang putri Nabi Syu'aib meminta kepada ayahnya agar mempekerjakan Musa (untuk mengembala kambing). Dikatakannya bahwa Musa orang yang kuat fisiknya dan dapat dipercaya yang tidak dikhawatirkan akan mengkhianati amanat. Unsur kepercayaan inilah yang ditekankan dalam Al-Quraan bahwasannya bagi

⁴⁸Artinya: "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 dipercaya" (QS. Al-Qashash: 26).

karyawan yang bekerja pada orang lain yang diamanatkan untuk melakukan suatu pekerjaan haruslah dengan sebaik-baiknya⁴⁹.

Para Ulama ahli Fiqih juga mengemukakan alasan dari sabda Rasulullah SAW diantaranya⁵⁰ :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ⁵¹

Hadist ini menjelaskan bahwa Rasulullah memerintahkan agar membayar upah atau gaji kepada orang yang memberikan jasanya (pekerja) harus dilakukan setelah pekerjaan selesai dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda. Karena penundaan pembayaran termasuk suatu kezaliman dan sangat merugikan pekerja apalagi kalau sampai lama sehingga lupa dan tidak dibayarkan⁵¹.

2. Kerja Lembur

⁴⁹Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quraan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, *Tafsir Ringkas Al-Quraan Al-Karim*, (Jakarta: Anggota Ikapi, 2016), hlm 273.

⁵⁰Artinya: “berikanlah olehmu upah seorang pekerja sebelum keringnya kering” (HR. Ibnu Majah). Mardani, *Ayat-Ayat Dan Hadist Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm 193.

⁵¹H. Idri, *Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, hlm 222.

Secara etimologi kerja lembur berasal dari dua kata yaitu “*kerja*” dan “*lembur*”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kerja adalah sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian⁵². Sedangkan lembur adalah pekerjaan dinas yang dikerjakan di luar jam (waktu) dinas⁵³.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 1 Ayat 1 yang dimaksud dengan kerja lembur ialah waktu dalam jam kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu pada hari kerja biasa, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi yang telah ditetapkan pemerintah⁵⁴.

Konsep waktu kerja sangat diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, Sebagaimana halnya waktu kerja yang dibebankan kepada karyawan merupakan waktu kerja normal yang diatur dalam Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

⁵²<https://kbbi.web.id/kerja>, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2018.

⁵³<https://kbbi.web.id/lembur>, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2018.

⁵⁴Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/Men/VI/2004. Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu⁵⁵.

Ketentuan yang dibuat sebagaimana dalam aturan tersebut dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan sehingga memunculkan istilah kerja lembur. Diasumsikan bahwa seorang karyawan yang seharusnya bekerja dari Pukul 07.00 Wib sampai dengan 16.00 Wib, namun karyawan pulang hingga pukul 18.00 Wib. Hal ini berarti adanya tambahan 2 jam yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu perusahaannya. Kelebihan 2 jam itulah yang kemudian sebagai kompensasi yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan.

3. Upah Kerja Lembur

Menurut Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan Dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/Bur/1987 upah lembur ialah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja normal⁵⁶.

⁵⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁶<https://aswinsh.wordpress.com/2011/02/18/surat-edaran-direktur-jenderal-bina-hubungan-ketenagakerjaan-dan-pengawasan-norma-kerja-no-se->

Pemerintah memberi perhatian yang penuh pada upah, berdasarkan ketentuan Pasal 88 Ayat 1 dan Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan adil bagi kemanusiaan⁵⁷. Sebagaimana keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)⁵⁸. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Dawam Rahardjo mengemukakan bahwa berbuat adil adalah standar minimal bagi perilaku manusia. Kebanyakan dari bersikap adil itu adalah berbuat kebajikan dan beramal sosial, setidak-tidaknya kepada kaum kerabatnya sendiri. dengan demikian adil merupakan nilai dasar yang berlaku dalam kehidupan sosial dan merupakan pusat orientasi dalam interaksi antar manusia. Karena Prinsip keadilan sangat menentukan berlangsungnya suatu perikatan⁵⁹.

2mbw1987-tentang-pengertian-daerah-terpencil-pekerja-staf-yang-tidak-mendapat-upah-lembur/, Diakses pada Tanggal 7 September 2018.

⁵⁷Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸Siswadi, "Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan," *Jurnal Ummul Qura* Vol IV, No 2 (Agustus 2014), hlm 113.

⁵⁹Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, hlm 78.

Upaya mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak dan adil bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 Ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi pekerja atau karyawan diatur dalam ketentuan Pasal 88 Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdiri atas :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan⁶⁰.

Upah yang diberikan kepada karyawan merupakan kewajiban bagi Pengusaha atau pemberi kerja. Dalam memberikan upah kepada karyawan pengusaha harus memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang

⁶⁰Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm 108.

telah ditetapkan oleh pemerintah dan begitupun halnya bagi karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Hal tersebut berdasarkan dengan ketentuan pada Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur⁶¹.

4. Tenaga Kerja

Secara terminologi dan etimologi tenaga kerja dan ketenagakerjaan memiliki berbagai pemahaman, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 2 bahwa yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁶².

Menurut Imam Syaibani menyebutkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan

⁶¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

yang pantas⁶³. Menurut Mulyadi Subri merumuskan bahwa Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut⁶⁴.

Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal⁶⁵.

Perspektif hukum ekonomi syari'ah istilah tenaga kerja berarti menunjukan seseorang yang telah bekerja atau dapat disebut juga dengan *Mu'jir* yakni seseorang yang menyewakan jasa atau tenaganya. Hal ini disesuaikan dengan objek akad ijarah yaitu (*Al-Ijarah ala Al-'Amal*), yang mana objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang yaitu memperkerjakan jasa

⁶³Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm 227.

⁶⁴Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2003), hlm 57.

⁶⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 2003), hlm 12-13.

atau tenaga seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa atau tenaga yang disewa. Misalnya, pekerjaan yang bersifat pribadi adalah mengupah seorang pembantu rumah tangga, sedangkan yang bersifat serikat, yaitu sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan suatu organisasi seperti buruh pabrik. Adapun objek ijarah yang mengambil manfaat dari jasa atau tenaga seseorang harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya dengan melakukan jenis pekerjaan yang jelas karna tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal, begitupun dengan pekerjaan yang tidak jelas (kabur) maka transaksi ijarah yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak).
- b. Dalam transaksi ijarah harus disebutkan pembatasan waktu pekerjaann yang dibatasi dengan jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu⁶⁶.

B. Dinamika Kerja

1. Hubungan Dan Perjanjian

⁶⁶Laili Nur Amalia, "Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Penerapan Akad Ijarah Pada Bisnis Jasalaundry (Studi Kasus Di Desa Kedungrejo Kecamatan Muncar)," *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam* Vol 5, No 2 (2015), hlm 170.

Berbagai kajian diketahui bahwa pekerja atau karyawan merupakan mitra kerja dari pengusaha. Kemitraan tersebut menciptakan adanya hubungan antara pengusaha dan karyawan dengan cara yang betul dan bebas penindasan. pengusaha bebas melakukan usaha untuk meningkatkan produktivitasnya serta mencari kekayaan, tetapi bukan dengan jalan menzalimi atau memeras keringat karyawan demi kepentingan diri sendiri. Karna hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan merupakan kontrak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Sebaliknya, karyawan diuntungkan karena memperoleh penghasilan atau imbalan yang diberikan pengusaha karena telah memberikan jasa kepada pengusaha, sesuai dengan hadist Rasulullah SAW yakni ⁶⁷ :

⁶⁷Telah menceritakan kepada kami [Yahya bin Bukair] telah menceritakan kepada kami [Al Laits] dari [Uqail] dari [Ibnu Syihab] bahwa [Salim] mengabarkannya bahwa [Abdullah bin 'Umar radliallahu 'anhuma] mengabarkannya bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya, dia tidak menzaliminya dan tidak membiarkannya untuk disakiti. Siapa yang membantu kebutuhan saudaranya maka Allah akan membantu kebutuhannya. Siapa yang menghilangkan satu kesusahan seorang muslim, maka Allah menghilangkan satu kesusahan baginya dari kesusahan-kesusahan hari qiyamat. Dan siapa yang menutupi (aib) seorang muslim maka Allah akan menutup aibnya pada hari qiyamat" (HR. Bukhari Nomor 2279), Abi bin Abdillah Muhammad Bin Ismail Al-Bukhori, *Kitab Shohih Bukhori*, hlm 929.

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ عَنِ ابْنِ شِهَابٍ أَنَّ
 سَالِمًا أَخْبَرَهُ أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَخْبَرَهُ أَنَّ
 رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا
 يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلَمُهُ وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ
 وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ
 الْقِيَامَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁶⁸. Pekerjaan menunjukkan objek dari hubungan kerja, upah merupakan konsekuensi logis (kewajiban) dari pengusaha, sementara perintah merupakan hak pengusaha⁶⁹.

Secara etimologis perjanjian dalam bahasa arab disebut dengan *Mu'ahadah Ittifa* (akad) atau kontrak. perjanjian atau persetujuan ini terjadi atas ikatan diri

⁶⁸Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁹Much Narachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, Dan dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan*, (Jakarta: Visi Media, 2009), hlm 5.

seseorang terhadap seseorang lainnya⁷⁰. Sehingga istilah akad dapat disamakan dengan istilah perjanjian.

Nasrun Haroen menjelaskan bahwa seluruh perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih tidak dianggap sah apabila tidak sejalan dengan kehendak syariat Islam. Perjanjian dalam Islam disebut dengan “*akad*” yang berasal dari bahasa arab “*al-aqd*” yang berarti perikatan, perjanjian, kontrak atau permufakatan (*al-ittifaq*).

Lebih luas Hashim Ma’ruf Al-Husaini menyebut akad adalah sebuah kontrak merupakan suatu persetujuan dan konsekuensi hukum yang menimbulkan suatu hak dan kewajiban yang mengikat bagi pihak-pihak yang terlibat⁷¹.

Sementara itu Ahmad Azhar Basyir memberikan definisi akad yaitu suatu perikatan antara *Ijab* dan *Qabul* dengan cara yang dibenarkan syara yang menetapkan adanya akibat-akibat hukum pada objeknya. *ijab* adalah pernyataan pihak pertama mengenai isi perjanjian yang diinginkan sedang *qabul* adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya⁷².

⁷⁰Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Diindonesia (Konsep, Regulasi, Dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018), hlm 22.

⁷¹Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, hlm 78.

⁷²Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, hlm 65.

Berdasarkan hal tersebut maka suatu Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam berlangsungnya suatu hubungan kerja, karena tidak seorang pun yang dapat melepaskan diri dari keharusan mengadakan perjanjian kerja baik itu dalam kedudukan sebagai seorang karyawan atau sebagai seorang pengusaha⁷³. Untuk itu haruslah terwujud dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja⁷⁴.

Sejarahinya sebelum lahir Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Pasal 1601a KUHPerduta yang memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak pertama yaitu karyawan, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu pengusaha yang memberikan upah dalam waktu tertentu⁷⁵.

Ketentuan dalam Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yakni perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha

⁷³L.M Ganndhi, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), hlm 85.

⁷⁴Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm 64.

⁷⁵Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebagai penerima kerja⁷⁶.

Menurut Aloysius Uwiyono memberikan pengertian perjanjian kerja dengan lebih tegas yaitu perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara karyawan dengan pengusaha, dimana karyawan mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, dan pihak pengusaha mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah⁷⁷.

Iman Soepomo juga berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja yang diadakan oleh karyawan dan pengusaha, dimana karyawan menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan karyawan dengan membayar upah⁷⁸.

Perspektif dari substansi perjanjian kerja tersebut, maka hal-hal yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya

⁷⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁷Agusmida, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), hlm 45.

⁷⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm 54.

kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha dan karyawan. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena aturan pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak sepakat tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Jenis-Jenis status Perjanjian

Jenis-jenis status perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha yakni terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha yaitu didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara karyawan dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)⁷⁹.

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP

⁷⁹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm 48.

100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara⁸⁰.

Sesuai dengan pendapat Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang di perkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek jangka waktunya. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu⁸¹. Sebagaimana dalam Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

- 1) pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara.

⁸⁰Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁸¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm 48.

- 2) pekerjaan yang waktu penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) pekerjaan yang berhubungan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan (yang masih dalam percobaan)⁸².

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama dua tahun, kemudian boleh di perpanjang (hanya) satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun dan berkaitan dengan pembaruan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melalui masa jeda dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama) dan pembaruan ini hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu paling lama dua tahun.

- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

⁸²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). karyawan yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (sebagaimana dalam Pasal 63 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan)⁸³.

3. Syarat Sah Dalam Perjanjian

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

- a. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak, maksudnya bahwa dalam suatu perjanjian harus ada kesepakatan antara para pihak yaitu persesuaian pernyataan kehendak antara kedua belah pihak, tidak ada paksaan dan lainnya. Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian maka berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak

⁸³Dhaniswara K. Harjono, *Pemahaman Hukum Bisnis Bagi Pengusaha*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 81.

mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya 'cacat' bagi perwujudan kehendak tersebut.

- b. Adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, yakni Cakap bertindak yaitu kecakapan atau kemampuan kedua belah pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Orang yang cakap atau wenang adalah orang dewasa (berumur 21 tahun atau sudah menikah). Sedangkan orang yang tidak berwenang melakukan perbuatan hukum menurut pasal 1330 KUHPerdara meliputi anak dibawah umur, orang dalam pengampuan, orang-orang perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha, adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah merupakan objek tertentu dari suatu perjanjian kerja antara karawan dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- d. Bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku, yaitu dalam suatu perjanjian diperlukan adanya sebab yang halal,

artinya ada sebab-sebab hukum yang menjadi dasar perjanjian yang tidak dilarang oleh peraturan, keamanan dan ketertiban umum dan sebagainya⁸⁴.

Islam menganjurkan untuk membuat suatu hubungan kerja diperlukan adanya rukun dan syarat yang harus dipenuhi agar akad tersebut sah menurut hukum Islam. Adapun Penjelasan keduanya adalah sebagai berikut :

a. Rukun *ijarah* yaitu:

- 1) *Aqid* (orang yang berakad), yang terdiri dari *mu'jir* (orang/barang yang diupah/disewa) dan *Musta'jir* (orang yang menyewa/mengupah)
- 2) *Sighat* (ijab dan Kabul), *Sighat* merupakan suatu bentuk persetujuan dari kedua belah pihak untuk melakukan *ijarah*. *Ijab* merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) Sedangkan *Qabul* adalah jawaban persetujuan dari pihak kedua (*musta'jir*).
- 3) *Ujrah* (upah), merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

⁸⁴Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasioanal*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm 227.

4) *Ma'jur* (Manfaat), Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek ijarah harus memiliki manfaat yang jelas⁸⁵.

b. Syarat-syarat *ijarah* yaitu:

- 1) Baik *Mu'jir* ataupun *Musta'jir* harus baligh dan berakal.
- 2) Kedua belah pihak harus sama-sama ridho menjalankan akad, apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad ini maka akad *ijarah* nya tidak sah.
- 3) Upah atau imbalan sewa harus dapat dipenuhi secara nyata, dalam arti harus diketahui secara jelas termasuk jumlahnya, wujudnya, waktu pembayaran.
- 4) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus jelas keadaanya yaitu sesuatu yang dihentikan oleh syara, maupun lamanya penyewaan sehingga tidak menimbulkan persengketaan⁸⁶.

4. Berakhirnya Suatu Perjanjian

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak akan berakhir apabila terdapat adanya alasan-alasan sebagai berikut :

⁸⁵Ahmad Wardani M, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm 320.

⁸⁶Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm 232.

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja⁸⁷.

Sama halnya dengan akad *Ijarah*, akan berakhir pula apabila terjadi hal-hal sebagai berikut :

- a. Objek ijarah hilang atau musnah seperti wafatnya salah seorang yang berakad.
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad al-ijarah telah berakhir. apabila yang disewakan itu rumah maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, apabila yang di sewa itu jasa seseorang maka orang tersebut berhak menerima upahnya.
- c. Apabila ada uzur dari salah satu pihak dalam *memfaskh* (memutuskan) yang objek ijarahnya mengandung cacat seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait adanya utang, Begitu

⁸⁷Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm 11.

pun halnya dengan objek manfaat jasa misalnya pekerja yang terkait pidana maka akad *al-ijaranya* batal⁸⁸.

5. Hak dan Kewajiban

Hak dan kewajiban adalah dua sisi yang saling bertimbang balik dalam suatu transaksi. hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak yang lain, begitupun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Keduanya saling berhadapan dan di akui dalam hukum Islam. Dalam hukum Islam secara umum hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan atau laksanakan, dengan demikian berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya⁸⁹. Adapun hak dan kewajiban bagi para pihak dalam melakukan suatu hubungan kerja yaitu :

a. Hak Pekerja atau Karyawan

Hak karyawan yang merupakan hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya,

⁸⁸Abdul Rahman Ghazaly et al, *Fiqh Muamalah*, hlm 283.

⁸⁹Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, (Depok: Prenadamedia Group, 2018), hlm 59.

hak karyawan tersebut dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut yaitu *Pertama*, Para karyawan sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun. *Kedua*, Para karyawan selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum. Dengan kata lain bila ada pihak-pihak yang mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, karyawan dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak dimaksud⁹⁰.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan Undang-Undang pokok mengenai Ketengakerjaan, yang mengatur hak-hak pekerja atau karyawan sebagai berikut :

- 1) Pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- 2) Pasal 6, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- 3) Pasal 11, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau

⁹⁰Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm 18.

meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;

- 4) Pasal 12 Ayat 3, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja;
- 5) Pasal 18 Ayat 1, tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja;
- 6) Pasal 23, tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi;
- 7) Pasal 31, Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- 8) Pasal 86 Ayat 1, Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. agar aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan

produktivitas maka tenaga kerja harus dilindungi dari berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaannya;

- 9) Pasal 88 Ayat 1, Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan dalam hubungan kerja adalah tiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan;
- 10) Pasal 99 Ayat 1, Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- 11) Pasal 104 Ayat 1, Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Perserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat pekerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja⁹¹.

b. Kewajiban Pekerja atau Karyawan

Karyawan dalam melaksanakan kewajibannya haruslah bertindak sebagai karyawan yang baik. Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata di rinci tentang berbagai kewajiban karyawan yang pada intinya adalah sebagai berikut :

⁹¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 1) pada Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwasanya karyawan wajib melakukan pekerjaan. Karena melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang karyawan yang harus dilakukan sendiri meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) pada Pasal 1603b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwasanya karyawan wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian karyawan yang wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha untuk meningkatkan tata tertib dalam suatu perusahaan⁹².
- 3) karyawan wajib membayar ganti rugi dan denda, apabila pekerja tersebut melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik yang disebabkan karena kesengajaan atau kelalaian pekerja itu sendiri, sesuai dengan ketentuan Pasal 23 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyebutkan bahwa “ganti rugi dapat dimintakan oleh

⁹²Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

pengusaha kepada pekerja, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaian⁹³.

Sedangkan Darwin Prints menguraikan tentang kewajiban pekerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Wajib melakan prestasi atau pekerjaan kepada pengusaha;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib menjaga rahasia perusahaan⁹⁴.

c. Hak Pengusaha

- 1) Pengusaha dapat Memanfaatkan jasa atau hasil produksi yang lebih baik atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Perusahaan dapat berkembang dengan baik manakala dapat mempertahankan jasa atau hasil produksi yang berkualitas dengan didukung oleh karyawan itu sendiri serta sarana penunjang lainnya seperti alat-alat perlengkapan yang terawat dengan baik yang ada di perusahaan.

⁹³Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

⁹⁴Ikhwan Fahojih, *Hukum Perburuhan Konsep sejarah Dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm 40.

- 2) Pengusaha dapat memberikan perintah yang layak kepada karyawan, yaitu pengusaha memberikan aturan tata kerja yang berisi tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha, termasuk pemberian sanksi kepada karyawan.
- 3) Hak penolakan atas tuntutan karyawan, Pada dasarnya suatu tuntutan merupakan keinginan dari karyawan yang mengharapkan agar ide dan pendapatnya disetujui oleh pihak pengusaha. Namun suatu permintaan belum tentu diterima, mengingat bahwa perlu diadakan pengkajian yang mendalam oleh pihak pengusaha⁹⁵.

d. Kewajiban Pengusaha

Pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja adalah kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat pada waktunya. Namun ada kewajiban lainnya juga penting untuk dilaksanakan oleh pengusaha, maka dalam uraian tersebut dibawah ini akan dirinci sebagai berikut :

⁹⁵Apri Amalia Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian," *Usu Law Journal* Vol 5, Nomor 1 (Januari 2017), hlm 70.

1) Kewajiban membayar upah

kewajiban yang utama dan terpenting bagi pengusaha sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi “pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”. Pembayaran upah kepada karyawan umumnya menganut juga asas “*no work no pay*” sebagaimana diatur dalam Pasal 93 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

2) Kewajiban untuk memberikan istirahat atau cuti

Pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada karyawan secara teratur. Hak istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. pihak

pengusaha diwajibkan untuk mengatur karyawan sedemikian rupa sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan di pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu. Sebagaimana dalam Pasal 79 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan waktu istirahat/cuti meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4(empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh

tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi karyawannya. Perlindungan bagi karyawan yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari pengusaha/majikan.

4) Kewajiban memberikan surat keterangan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan pengusaha. Dan didalam surat keterangan tersebut haruslah berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha. Surat keterangan diberikan jika

pemutusan hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan sendiri dari karyawan bukan karena alasan-alasan negatif lainnya. Pada prinsipnya surat keterangan tersebut, dapat digunakan karyawan untuk membuktikan atas pengalaman kerjanya, jabatan yang pernah diduduki dan keahlian sehingga bisa dipakai sebagai modal utama bagi karyawan dalam memasuki bursa tenaga kerja yang baru.

- 5) Kewajiban pengusaha untuk memberlakukan sama antara karyawan pria dan wanita

Pengusaha dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja tidak boleh membedakan antara calon karyawan wanita dan karyawan pria. Baik dari syarat-syarat kerja, kemudian sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan untuk kenaikan pangkat, berakhirnya hubungan kerja, maupun dalam hal pemberian upah. karena masing-masing pihak dalam Undang-Undang sendiri dinyatakan tentang persamaan hak antara pria dan wanita, akan tetapi di lain ketentuan yang terdapat juga

di dalam Undang-Undang yang sama ditentukan adanya larangan-larangan dan pembatasan tertentu dalam suatu pekerjaan bagi seorang wanita. Misalnya karena sifat pekerjaan yang berbahaya, contoh pekerjaan pertambangan yang bekerja pada malam hari dan pekerjaan yang membahayakan lainnya. Dalam hal ini pengusaha boleh saja memilih calon karyawan wanita jika tujuan tersebut dapat memberikan perlindungan terhadap harkat dan martabat kaum wanita itu sendiri. Karena bagaimanapun tuntutan persamaan hak tersebut harus dipenuhi. Namun sudah menjadi kodratnya, antara wanita dan pria itu ada perbedaan baik secara fisik maupun psikisnya⁹⁶.

Mengenai Kajian hukum ekonomi syari'ah hak-hak dan kewajiban para pihak didasarkan pada nilai-nilai sebagai berikut yakni :

- a. Hak dan kewajiban bagi pihak pekerja yang menyewakan jasanya (*mu'jir*) yaitu :
 - 1) Pekerja berhak menerima segala upah sewaanannya.

⁹⁶Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 49-54.

- 2) Pekerja berhak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
 - 3) Pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial terutama menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.
 - 4) Pekerja berkewajiban untuk menyerahkan jasa (tenaga) yang menjadi objek sewa-menyewa (*Al-Ijarah*).
 - 5) Pekerja berkewajiban menjaga dan memelihara keberesan untuk melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya.
 - 6) pekerja berkewajiban mengganti kerugian kalau ada kerusakan dalam melakukan pekerjaan, yang apabila kerusakan tersebut dilakukan atas kesengajaan atau kelalaian⁹⁷.
- b. Hak dan kewajiban bagi pihak pengusaha yang menyewa jasa (*musta'jir*) yaitu:
- 1) Penyewa berhak mengambil manfaat atas jasa sewaanannya.
 - 2) Penyewa berkewajiban memberikan jaminan sosial terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan.

⁹⁷H. Idri, *Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, hlm 240

- 3) Penyewa berkewajiban menyerahkan uang pembayaran sewa (upah) sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian⁹⁸.

⁹⁸H. Idri, *Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*, hlm 240