

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Akad *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Ijārah secara etimologi adalah masdar dari kata ajara-ya'jiru, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. Al-ajru berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.¹⁶ Secara istilah *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Oleh karenanya, Hanafiah mengatakan bahwa *Ijārah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.¹⁷

Ijārah dalam konsep awalnya yang sederhana adalah akad sewa sebagaimana yang telah terjadi pada umumnya. Hal yang harus diperhatikan dalam akad *Ijārah* ini adalah bahwa pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia nikmati. Maka yang menjadi objek dalam akad *Ijārah* adalah manfaat itu sendiri bukan bendanya. Benda bukanlah objek dalam akad ini, meskipun akad *Ijārah* kadang-kadang menganggap benda sebagai objek dan sumber manfaat. Dalam akad *Ijārah* tidak selamanya manfaat dapat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. *Ijārah* dalam hal ini bisa disamakan dengan upah mengupah dalam masyarakat.¹⁸

¹⁶ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 101.

¹⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa ādillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387.

¹⁸ M. Yasid Afandi, *Fiqih Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 180.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Hampir semua ulama fiqh sepakat bahwa *Ijārah* disyari'atkan dalam Islam. Jumhur ulama berpendapat bahwa *Ijārah* disyariatkan berdasarkan Al-qur'an, As-Sunnah, dan ijma.

1) Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 26-27:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

26. Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.¹⁹”

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكَحَكَ أَحَدَى ابْنَتَيْ هُنَيْنٍ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

27. Dia (Syekh Madyan) berkata, “Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”

2) As-Sunnah

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

¹⁹ Al-Qur'an, 28: 26-27

Artinya: "Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya."²⁰

3) Ijma'

Ulama Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa *Ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorang pun yang membantah kesepakatan ijma' ini. Sebagai mana diungkapkan sayyid sabiq: "dan atas disyariat'kannya sewa menyewa ulama Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini", karena *al-Ijārah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²¹

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa sewa-menyewa itu dibolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama". *Al-Ijārah* merupakan "akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri."²²

3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Adapun yang termasuk dalam rukun dan syarat *Ijārah* adalah sebagai berikut.

1) Rukun *Ijārah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.

²⁰ Al-Hafidh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemah Bulughul Māram*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), 361.

²¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13* (Bandung: PT. Alma;arif, 1987), 18.

²² Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syari'ah Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Gema Insani press, 2001), 117.

Rukun-rukun *Ijārah* ada tiga:

- a) *Aqid* mencakup mu'jir (orang yang menyewakan) dan (orang yang menyewa).
- b) *Ma'qud Alaih* (objek sewa), mencakup *ujrah* (upah) dan manfaat (manfaat barang yang disewakan).
- c) Shighat *ijab qabul* (ucapan serah terima).²³

Syarat yang harus dipenuhi dalam *Ijārah* sebagai berikut.

- a. Mu'jir dan musta'jir disyaratkan baligh, berakal, cakap melakukan tasharuf (mengendalikan harta) dan saling meridhai.
- b. Shighat *ijab qabul* antara mu'jir dan musta'jir, *ijab Kabul* sewa menyewa dan upah mengupah.²⁴
- c. Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut:
 1. Upah harus berupa mal *mutaqawwin* yang diketahui.
 2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud alaih*.²⁵
- d. Syarat *Ma'qud Alaih* (barang yang disewakan) atau sesuatu yang dikerjakan (objek)

4. Macam-Macam *Ijārah*

Ijārah terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ijārah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya ialah: manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijārah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya ialah: amal atau pekerjaan seseorang".²⁶

²³ Dumairi Nor. Sufandi Dkk, *Ekonomi Syariah Versi Salaf* (Pasuruan: Pustaka Sidogiri, 2008), 119-120.

²⁴ Hendi, *Fiqih Muamalah*, 117-118.

²⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), 326

Al- Ijārah yang bersifat manfaat, umpamanya ialah: sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Bilamana manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.

Al- Ijārah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al- Ijārah* seperti ini, hukumnya boleh bilamana jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang salon, dan tukang sepatu. *Al- Ijārah* seperti ini biasanya bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. Kedua format *Ijārah* terhadap pekerjaan ini berdasarkan pendapat ulama fiqh hukumnya boleh.²⁷

5. Pembatalan dan berakhirnya *Ijārah*

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *Ijārah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh.

Ijārah akan menjadi batal (fasakh) bila ada hal-hal sebagai berikut:

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
2. Rusaknya barang yang disewakan seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur alaih*) seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan

²⁶ Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, 329.

²⁷ Nasrun haroen. *Fiqh Muamalah*, 236.

4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
5. Menurut Hanafiyah, boleh fasakh *Ijārah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan menfasakhkan sewaan itu.²⁸

B. Perjanjian\Kontrak kerja

1. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain :

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “ suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²⁹
2. Menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.³⁰

²⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2016), 122.

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014),

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014),

3. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah :Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³¹

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

Adapun bentuk perjanjian kerja secara umum ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu :

1. Perjanjian kerja secara lisan, perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang di sampaikan secara lisan. Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memperolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Akan tetapi, untuk pekerjaan pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh di buat secara lisan³²
2. Perjanjian kerja tertulis, presiden kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-

³¹ Abdul Khakim, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra AsityaBakti, 2014), 49.

³² Libertus Jehani, *Hak-hak pekerja bila di PHK*, 3.

masing pihak. perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian itu harus masuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen)

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa persaingan kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut yaitu prinsip tertulis. perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakatnya yang beragam. Undang-undang hanya menentukan bahwa segala hal atau segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian ini merupakan aturan umum. pasal 51 ayat 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Syarat - Syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang

mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan.³³

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.³⁴

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku

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

³³ Lalu Husni, op.cit., 64-65.

³⁴ Lalu Husni, op.cit., 67.

perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :

1) Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

2) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum

3) Adanya unsur upah

Definisi Ijarah upah dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 terkait dengan ketenagakerjaan termaktub pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi :

“Upah ialah: hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.³⁵

Sedangkan dalam PP No. 5 tahun 2003 juga menjelaskan terkait dengan Upah, yang berbunyi:

“ Upah memiliki hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan

³⁵ Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap, (Jakarta, Sinar Grafika: 2007), cet 2.5.

atau jasa yang telah dilakukan ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan ,atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.³⁶

Berangkat dari beberapa Definisi diatas dapat dipahami: bahwa upah ialah: salah satu format hak pekerjaan untuk memperoleh imbalan dalam format sesuatu yang bernilai dan yang dibayarkan oleh jasa kepada pekerja yang telah ditetapkan berdasarkan pendapat kesepakatan atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian sewa-menyewa mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pihak penyewa dan yang menyewa.
- b. Adanya akad antara kedua belah pihak.
- c. Adanya objek sewa yang dapat dipergunakan manfaatnya.
- d. Adanya imbalan/harga terhadap pemanfaatan objek sewa tersebut.
- e. Manfaat objek sewa diketahui dengan jelas
- f. Dilaksanakan dalam periode tertentu.

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁷

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian.

³⁶ Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b

³⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),. 61-62.

Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

3. Isi Perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

4. Jenis Perjanjian Kerja

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja aini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian

kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “ pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- 3) Pekerjaan yang musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.”

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja pasal 61 bahwa Perjanjian kerja berakhir apabila:

- (1)
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;"
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³⁸

Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan

³⁸ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

6. Pemutusan Kontrak Kerja

a. Pengertian pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial.

b. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 tentang pemutusan hubungan kerja yaitu “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”³⁹

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksakan untuk bekerja terus-menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.⁴⁰

³⁹ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

⁴⁰ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),,80.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja//buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut:

Dalam Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.