

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DENGAN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL  
MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA KOTA SEMARANG**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum

Program kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Firdha Ayu Parawangsa

30301800167

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG (UNISSULA)  
SEMARANG**

**2021**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DENGAN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL  
MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA KOTA SEMARANG  
FOSILATAMA KOTA SEMARANG**



**Dr. H. Amin Purnawan, S.H., Sp.N., M.Hum**

NIDN : 06-0612-6501

Tanggal, 2 Desember 2021

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DENGAN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL  
MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA KOTA SEMARANG  
FOSILATAMA KOTA SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Firdha Ayu Parawangsa

30301800167

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 22 Desember 2021

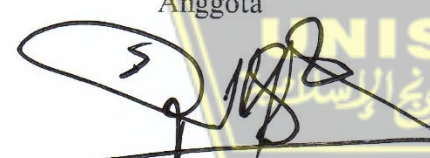
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji,  
Ketua

  
Prof. Dr. Hj. Anis Masdurohatun, S.H., M.Hum  
NIDN : 06-2105-7002

Anggota

Anggota

  
Dr. H. Trubus Wahyudi, S.H., M.H  
NIDN : 88-6297-0018

  
Dr. H. Amin Purnawan, S.H., Sp.N., M.Hum  
NIDN : 06-0612-6501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNISSULA

  
  
Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt., M.Hum  
NIDN: 06-0503-6205

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firdha Ayu Parawangsa

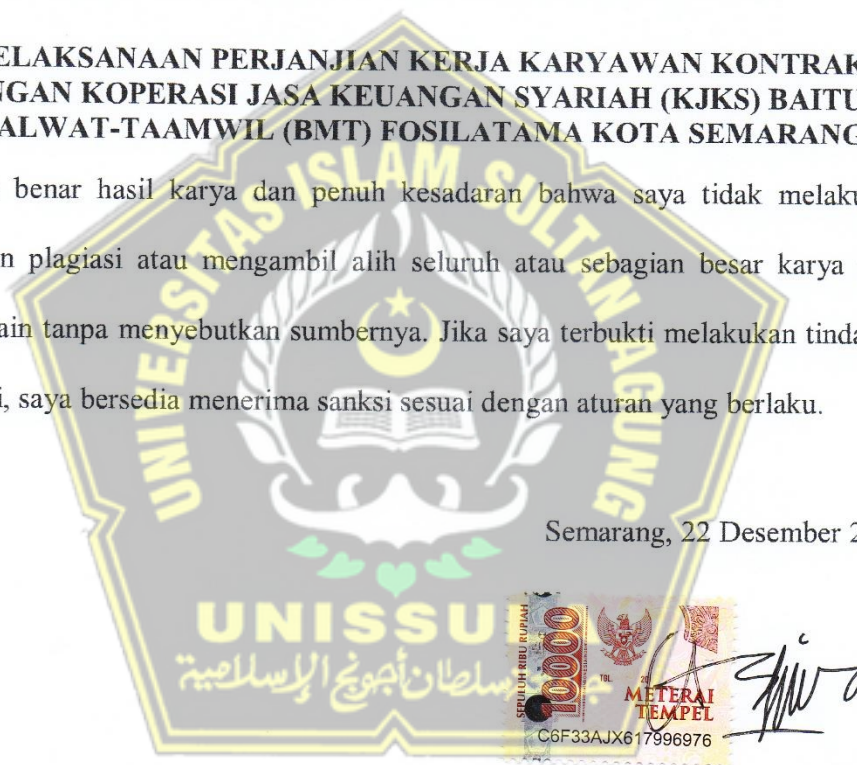
Nim : 30301800167

Dengan ini saya menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

**“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DENGAN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL  
MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA KOTA SEMARANG”**

Adalah benar hasil karya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 22 Desember 2021



Firdha Ayu Parawangsa

30301800167

## PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firdha Ayu Parawangsa

NIM : 30301800167

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Alamat Asal : Jalan Jatimas IV RT 04 RW 05 Karangroto, Genuk,  
Kota Semarang, Jawa Tengah.

No. Hp / email : 089515908677 / [firdhaap@std.unissula.ac.id](mailto:firdhaap@std.unissula.ac.id)

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa tugas akhir/skripsi dengan judul :

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK  
DENGAN KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL  
MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA**

.Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Serta memberikan hak bebas royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Desember 2021



Firdha Ayu Parawangsa

30301800167

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.

(Q.S. Al-Baqarah : 216)

“ Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra'd : 11)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

### PERSEMBAHAN:

1. Orang tua yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a.
2. Kakak dan adik tersayang yang selalu memberikan do'a dan dorongan semangatnya.
3. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing yang telah membimbing dan membantu selama ini, memberikan nasehat, mengarahkan, mengajari saya.
5. Almamater saya Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan KJKS BMT FOSILATAMA”** dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu kita nantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana S1 pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan, bimbingan, kerjasama, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan Skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E.Akt., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang telah

memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik.

3. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
4. Bapak Dr. Arpangi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
5. Ibu Dr. Hj. Aryani Witasari, S.H., M.Hum., selaku Kaprodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
6. Bapak Denny Suwondo, S.H., M.H. selaku Sekretaris Prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.
7. Bapak Dr. Amin Purnawan, SH., Sp.n., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta memberikan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua yang amat sangat penulis cintai dan sayangi, Ayah Jamaludin dan Ibu Siti Noer Istikomah yang telah memberikan doa, perhatian, kasih sayang, semangat dan dukungan, serta bantuan yang diberikan selama ini. Terima kasih atas segala doa dan apapun yang telah diberikan kepada penulis, dan semoga penulis dapat membahagiakan, membanggakan, dan menjadi anak yang sholehah, taat kepada Allah SWT, dan berbakti kepada ayah dan ibu tersayang.

10. Teman-teman seperjuanganku di Fakultas Hukum yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
11. Seluruh pihak Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Maal Wat-Tamwil (BMT) FOSILATAMA.
12. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis memohon maaf jika masih ditemukan kesalahan pada penulisan Skripsi. Adapun saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadat disisi-Nya, amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Semarang, 22 Desember 2021

Penulis

Firdha Ayu Parawangsa

## DAFTAR ISI

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL .....                                                                                         | ii  |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                                                                    | ii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....                                                                             | iii |
| PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....                                                                      | iv  |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....                                                                                  | v   |
| KATA PENGANTAR .....                                                                                        | vi  |
| DAFTAR ISI .....                                                                                            | ix  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                                                         | xi  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                                                                        | xii |
| ABSTRAK .....                                                                                               | 1   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                                                                       | 2   |
| BAB I : PENDAHULUAN.....                                                                                    | 3   |
| A. Latar Belakang.....                                                                                      | 3   |
| B. Rumusan Masalah .....                                                                                    | 8   |
| C. Tujuan Penelitian .....                                                                                  | 8   |
| D. Kegunaan Penelitian.....                                                                                 | 9   |
| E. Terminologi .....                                                                                        | 9   |
| F. Metode Penelitian.....                                                                                   | 11  |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....                                                                              | 16  |
| A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian .....                                                                   | 16  |
| B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja .....                                                                     | 43  |
| C. Tinjauan Umum Hubungan Kerja.....                                                                        | 65  |
| BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                                                             | 73  |
| A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA.....                            | 73  |
| B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada KJKS BMT FOSILATAMA Apabila Ada Karyawan Kontrak yang Wanprestasi..... | 98  |
| BAB IV : PENUTUP .....                                                                                      | 106 |
| A. Kesimpulan .....                                                                                         | 106 |
| B. Saran.....                                                                                               | 107 |
| LAMPIRAN .....                                                                                              | 108 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                                                                        | 113 |

|                        |     |
|------------------------|-----|
| A. Buku .....          | 113 |
| B. Jurnal .....        | 114 |
| C. Undang-Undang ..... | 115 |
| D. Internet.....       | 115 |
| E. Wawancara .....     | 116 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1. Struktur Organisasi KJKS BMT FOSILATAMA ..... | 77 |
|---------------------------------------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Format Perjanjian Kerja KJKS BMT FOSILATAMA ..... | 109 |
| Surat Permohonan Ijin Penelitian .....            | 112 |



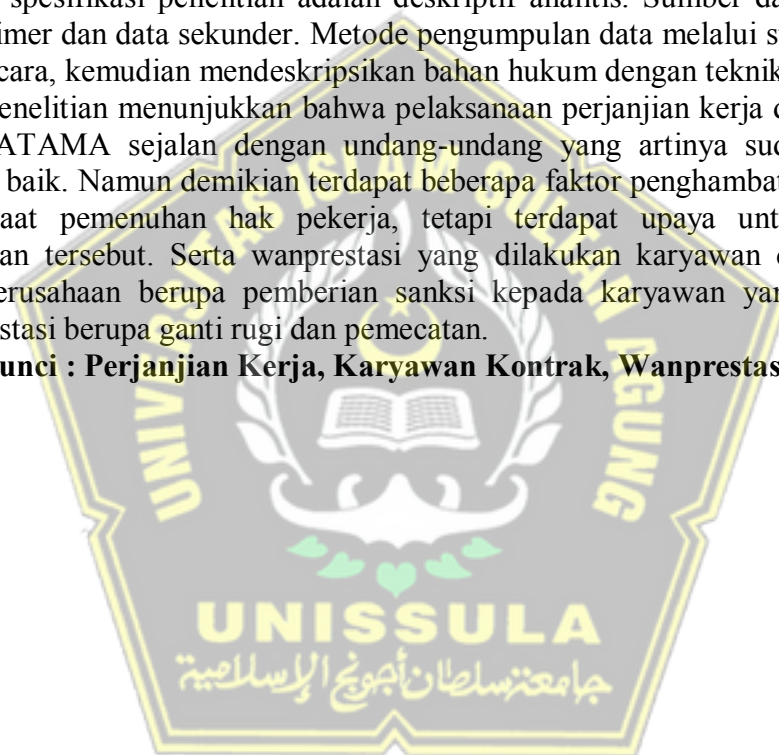
## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA, serta mendeskripsikan pelaksanaan perjanjian kerja KJKS BMT FOSILATAMA apabila terjadinya wanprestasi yang dilakukan oleh karyawan kontrak. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan ataupun tertulis, biasanya hubungan kerja informal melakukan perjanjian kerja secara lisan, sedangkan hubungan kerja formal melakukan perjanjian kerja dengan cara tertulis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, dengan spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui studi kasus dan wawancara, kemudian mendeskripsikan bahan hukum dengan teknik analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA sejalan dengan undang-undang yang artinya sudah dilakukan dengan baik. Namun demikian terdapat beberapa faktor penghambat yang ditemui pada saat pemenuhan hak pekerja, tetapi terdapat upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Serta wanprestasi yang dilakukan karyawan ditindak tegas oleh perusahaan berupa pemberian sanksi kepada karyawan yang melakukan wanprestasi berupa ganti rugi dan pemecatan.

**Kata kunci : Perjanjian Kerja, Karyawan Kontrak, Wanprestasi.**



### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the terms of the employment agreement between contract employees with KJKS BMT FOSILATAMA, and describe the implementation of the KJKS BMT FOSILATAMA work agreement in the event of a default by a contract employee. A work agreement is an agreement between a worker/labourer and an entrepreneur or employer that contains the terms of employment, rights and obligations of the parties. Employment agreements can be made orally or in writing, usually informal working relationships make work agreements orally, while formal employment relationships make work agreements in writing.*

*The method used in this research is empirical juridical research, with the specification of the research is descriptive analytical. Data sources consist of primary data and secondary data. The method of collecting data is through case studies and interviews, then describes the legal materials with analytical techniques.*

*The results of the study indicate that the implementation of the work agreement at KJKS BMT FOSILATAMA is in accordance with the law, which means it has been implemented properly. However, there are several inhibiting factors encountered during the fulfillment of workers' rights, but there are efforts to overcome these obstacles. As well as defaults committed by employees, the company will take firm action in the form of giving sanctions to employees who default in the form of compensation and dismissal.*

**Keywords: Employment Agreement, Contract Employees, Default.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Manusia termasuk makhluk yang diharuskan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan bekerja keras. Karena itulah manusia harus mendapatkan pekerjaan ataupun menciptakan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Proses dalam memenuhi kebutuhan hidup ini menciptakan sekelompok orang atau orang perseorangan yang membuat suatu bentuk pekerjaan yang beragam sampai saat ini. Dan untuk pemenuhan produktifitas pekerjaan tersebut, tentunya mereka juga membutuhkan kemampuan yang beragam pula, oleh karena itu, banyak juga lapangan pekerjaan yang tercipta untuk para pencari kerja di luar sana. Saat ini sudah terdapat banyak dan beragam sekali jenis pekerjaan di dunia ini, khususnya di Indonesia sendiri, memiliki lingkup pekerjaan yang sudah bervariasi. Tetapi bukan berarti dengan adanya beragam pekerjaan saat ini masyarakat dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Masyarakat harus terus berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Untuk mencari sebuah pekerjaan yang menjadikan karyawan sebagai pekerja tetap itu sangat tidak mudah, karena saat ini kebanyakan perusahaan hanya menerima karyawan kontrak dengan masa bakti minimal 3 bulan.

Hubungan antara karyawan dengan perusahaan inilah yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan satu hal yang paling esensial dalam hukum ketenagakerjaan. Hal ini karena dengan adanya hubungan kerja telah melahirkan adanya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja dengan pengusaha akan terikat dengan hubungan kerja untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.<sup>1</sup>

Pekerjaan dengan kerja kontrak melahirkan persoalan, yang pada kenyataan yang terjadi sehari-hari kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap / kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial jikapun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan karyawan dan membuat kaburnya hubungan industrial (Arina, 2011). Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan jika prestasi kerja yang dilakukan terdapat peningkatan, namun jika prestasi kerja karyawan kontrak tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut (Satriawaty Mallu, 2015). Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat

---

<sup>1</sup> Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan dan Kasus*, (Malang: UB Press, 2012), hlm. 2.

dilaksanakan dengan cara : pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak (*Kerja Kontrak Agency*) (Maryono, 2009).<sup>2</sup>

Perjanjian menimbulkan suatu perikatan antara para pihak yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan. Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian yang diadakan dan telah disepakati tentang objek perjanjian atau sesuatu hal yang harus dilaksanakan dinamakan prestasi. Prestasi dapat berupa menyerahkan suatu barang, melakukan suatu perbuatan, dan tidak melakukan suatu perbuatan. Dalam perjanjian kerja, maka prestasi yang dimaksud adalah kewajiban dari pekerja untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban dari pengusaha untuk membayar upah.<sup>3</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara karyawan dengan pengusaha. Perjanjian dilakukan karena mayoritas keseluruhan kegiatan dilakukan berdasarkan kesepakatan. Perjanjian kerja sendiri yaitu syarat hukum perusahaan dapat mempekerjakan karyawan. Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi “perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh,

---

<sup>2</sup> Intan Retnosari dkk, “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performace Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”, *Journal Of Management* Vol. 4 No. 2, 2016, hlm. 3.

<sup>3</sup> Dewa Gede Giri Santoso, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undan-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya”, *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 17 No. 2, 2021, hlm. 181.

mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu”. Perjanjian atau kontrak secara tertulis digunakan sebagai bukti adanya kerja sama antara perusahaan dengan karyawan. Kontrak merupakan dasar bagi para pihak untuk melakukan tuntutan seandainya ada salah satu pihak tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan.<sup>4</sup>

Ada beberapa syarat dalam pembuatan perjanjian seperti kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1320 KUH Perdata).<sup>5</sup> Jika syarat dalam pembuatan perjanjian tidak terpenuhi, maka mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum. Maksud dari batal demi hukum adalah perjanjian yang dibuat dianggap tidak pernah ada menurut hukum.

Dalam setiap hubungan kerja formal maupun informal yang tercipta, pada dasarnya diawali dengan adanya perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan ataupun tertulis, biasanya hubungan kerja informal melakukan perjanjian kerja secara lisan, sedangkan hubungan kerja formal melakukan perjanjian kerja dengan cara tertulis. Perjanjian kerja yang dilakukan dengan cara tertulis ataupun lisan sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

---

<sup>4</sup> Joni Emirzon, *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 1.

<sup>5</sup> Budi Santoso, op. cit. hlm. 6.

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut pendapat Yunus Shamad bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari sumber hukum ketenagakerjaan. Secara lengkap, Yunus Shamad mengidentifikasikan sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas : peraturan perundang-undangan, adat dan kebiasaan, keputusan Pejabat dan Badan Pemerintah, Traktat, Peraturan Kerja, dan Perjanjian Kerja. Saat ini, UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja merupakan payung hukum dari ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk ketentuan tentang perjanjian kerja. UU Cipta Kerja merupakan peraturan yang melakukan perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penyisipan 13 Pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja dibuat dengan tujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan antara pihak tenaga kerja dengan pengusaha, yaitu seperti banyaknya karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri sebelum waktuperjanjian kerja berakhir. Perbuatan yang dilakukan tersebut disebut sebagai wanprestasi, sehingga menyebabkan perusahaan merasa dirugikan. Pengertian wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak terpenuhi atau ingkar janji atau kelalaian yang dilakukan debitur baik karena tidak melaksanakan yang diperjanjikan maupun melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan. Wanprestasi adalah istilah asli yang berasal

---

<sup>6</sup> Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah, “Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Hukum dan Kenotariatan Vol. 5 No. 1, 2021, hlm. 58.

dari Bahasa Belanda yaitu “*wanprestatie*” yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang timbul dari suatu perikatan perjanjian.<sup>7</sup>

Sehubungan dengan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam untuk membahas permasalahan ini dalam skripsi dengan judul : **Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH (KJKS) BAITUL MAALWAT-TAAMWIL (BMT) FOSILATAMA.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA?
2. Bagaimana penyelesaiannya apabila ada karyawan kontrak yang wanprestasi di KJKS BMT FOSILATAMA?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA.
2. Mengetahui penyelesaian yang dilakukan oleh KJKS BMT FOSILATAMA apabila ada karyawan kontrak yang wanprestasi.

---

<sup>7</sup> A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Mandra Maju, 2001), hlm. 20.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam kegunaan, antara lain :

- a. Secara teoritis, dapat berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum khususnya keperdataan dalam hal hukum ketenagakerjaan dan memberikan sumbangan referensi bagi berkembangnya ilmu hukum terutama yang berkaitan dengan bidang keperdataan dalam hal ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran dan wawasan yang luas bagi para pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan penulis dalam bidang hukum untuk dapat memecahkan masalah yang terjadi di masyarakat.

#### **E. Terminologi**

Terminologi menginformasikan arti dari kata-kata yang ada pada judul skripsi dengan memperhatikan ketentuan umum peraturan perundang-undangan yang terkait, buku referensi, kamus hukum, dan kamus bahasa Indonesia.<sup>8</sup>

Untuk memahami definisi dari kata-kata maupun rangkaian kata dari judul skripsi ini, maka penulis akan menguraikannya sebagai berikut :

##### **1. Pelaksanaan**

---

<sup>8</sup> Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), *Buku Pedoman Penulis Hukum (Skripsi)*, (Semarang: 2019), hlm. 8.

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melakukan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.<sup>9</sup>

## 2. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

## 3. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah pekerja yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada

---

<sup>9</sup> Abdullah Syukur, *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan"*, (Ujung Pandang: Persadi, 1987), Hlm. 40.

jaminan keberlangsungan masa kerjanya. Dalam keberlangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut (Satriawaty Mallu,2015).<sup>10</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode merupakan cara untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman-pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan yang dihadapi.<sup>11</sup>

Adapun metode yang digunakan penulis dalam penelitian, meliputi hal-hal sebagai berikut :

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Yuridis empiris adalah pendekatan dari sudut kaidah-kaidah dan pelaksanaan peraturan yang berlaku di masyarakat, dilakukan dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer yang ada dilapangan.<sup>12</sup> Pendekatan yuridis empiris merupakan pendekatan yang mengacu pada peraturan yang berlaku kemudian dilihat bagaimana yang

---

<sup>10</sup> Intan Retnosari dkk, loc. cit.

<sup>11</sup> Soerdjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 1987), hlm. 6

<sup>12</sup> Soerdjono Soekanto, loc. cit.

sebenarnya dilapangan. Dalam kaitannya dengan proses pelaksanaan perjanjian kerja pada karyawan kontrak di KJKS BMT FOSILATAMA.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu dengan memberikan gambaran secara menyeluruh dan terperinci tentang perjanjian kerja apabila adanya pelanggaran yang dilakukan dari pihak karyawan kontrak ataupun pihak perusahaan.

## 3. Sumber Data dan Metode Pengambilan Data

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

### a. Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan observasi langsung yang dilakukan penulis dengan cara melakukan tanya jawab terhadap pihak terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja KJKS BMT FOSILATAMA, yaitu pada perusahaan dan karyawan.

### b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber penelitian yang telah ada dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan penelitian. Jenis data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perjanjian kerja dengan karyawan kontrak, yaitu :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum primer yaitu laporan hasil penelitian, pendapat para ahli dalam bentuk buku, makalah, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memperjelas bahan hukum primer dan sekunder yang berupa kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan internet.

## 4) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KJKS BMT FOSILATAMA yang berkantor pusat pada Jalan Jati Raya Blok J No. 6, Banyumanik, Kota Semarang. Dan mempunyai 4 cabang kantor diantaranya :

- Jalan Muara Raya Ruko Panorama No. 36 Pudakpayung, Kota Semarang.
- Jalan Jatingaleh I Ruko Assalamah No. 1.
- Jalan Harjosari RT 001 RW 007 Bawen.

## 5) Metode Analisis Data

Penganalisisan data penelitian yang terkumpul, baik dari data primer maupun data sekunder, menggunakan teknik deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan bahan hukum terlebih dahulu kemudian menganalisa melalui teknik analisis sebagai berikut :<sup>13</sup>

Teknik deskriptif, yaitu uraian apa adanya terhadap suatu kondisi atau posisi dari preposisi-preposisi hukum atau non hukum dimana dalam hal ini penulis ingin menguraikan tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak pada KJKS BMT FOSILATAMA.

#### 4. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar, penulis menggunakan sistematika penulisan hukum sebagai berikut :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini dipaparkan gambaran umum dari penulisan hukum yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian, sistematika penulisan.

##### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan mengenai tinjauan umum tentang tinjauan umum perjanjian, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan umum tentang hubungan kerja. Dalam bab ini membahas juga tentang perspektif dalam hukum islam.

##### BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

---

<sup>13</sup> Soerdjono Soekanto, op. cit. hlm. 5.

Dalam bab ini mendeskripsikan tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA, serta pelaksanaan perjanjian kerja apabila terdapat karyawan yang wanprestasi.

#### BAB IV : PENUTUP

Dalam bab terakhir penulisan hukum ini berisi kesimpulan dan saran yang diberikan yang berkaitan dengan hasil penelitian dan pembahasan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

##### 1. Pengertian Perjanjian

Dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah dirumuskan mengenai pengertian perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1313 yang berbunyi “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”.

Pengertian perjanjian yang dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata memiliki beberapa kelemahan diantaranya :<sup>14</sup>

##### a. Hanya menyangkut satu pihak saja

Hal ini dapat diketahui dari rumusan kata kerja mengikatkan diri yang sifatnya hanya mengikat satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan dengan saling mengikatkan diri, sehingga ada konsensus antara kedua belah pihak.<sup>15</sup>

##### b. Pengertian perjanjian terlalu luas

Perjanjian yang diatur dalam Buku III KUH Perdata sebenarnya hanya meliputi perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan bersifat pribadi. Sedangkan pengertian perjanjian tersebut dapat mencakup juga mengenai perjanjian perkawinan yang diatur dalam bidang hukum keluarga, padahal

---

<sup>14</sup> Sudiyono dan Yoyok Erfendi, “*Perlindungan Hukum Bagi Kreditur Dalam Perjanjian Kredit Menurut UU No. 4 Tahun 1996 Tentang Hak Atas Tanah Beserta Benda-Benda Yang Berkaitan Dengan Tanah*”, Jurnal Ilmiah Fenomena Vol. XIV No. 2, 2016, hlm. 1467.

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 224.

yang dimaksud adalah hubungan antara debitur dan kreditur mengenai harta kekayaan.

c. Memiliki tujuan yang tidak jelas

Dalam rumusan Pasal 1313 KUH Perdata tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri tersebut tidak jelas untuk apa.

d. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus

Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus atau kesepakatan, termasuk perbuatan mengurus kepentingan orang lain (*zaakwaarneming*) dan perbuatan melanggar hukum (*onrechtmatige daad*). Hal ini menunjukkan makna perbuatan itu luas dan dapat menimbulkan akibat hukum.<sup>16</sup>

Berdasarkan kelemahan yang terdapat dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, maka beberapa ahli hukum mencoba merumuskan definisi perjanjian, yaitu :

a. Abdulkadir Muhammad

Perjanjian adalah suatu persetujuan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>17</sup>

b. Handri Raharjo

Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum dibidang harta kekayaan yang didasari kata sepakat antara subjek hukum yang satu dengan yang lainnya, dan diantara mereka para pihak/subjek hukum saling mengikatkan

---

<sup>16</sup> Joni Emirzon, op. cit. hlm. 12.

<sup>17</sup> Abdulkadir Muhammad, op. cit. hlm. 224-225.

dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum.<sup>18</sup>

c. KRMT Tirtodiningrat

Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum yang dapat dipaksakan oleh undang-undang.<sup>19</sup>

d. R. Wirjono Prodjodikoro

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak dimana satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal sedangkan pihak yang lainnya berhak untuk menuntut perjanjian tersebut.

e. Yahya Harahap

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.<sup>20</sup>

Perjanjian menurut kamus hukum berarti suatu peristiwa ketika dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa inilah timbul suatu hubungan antara dua orang atau lebih dan hal tersebut dinamakan

---

<sup>18</sup> Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hlm.42.

<sup>19</sup> Sudiyono dan Yoyok Erfendi, op. cit. hlm. 1467-1468.

<sup>20</sup> Joni Emirzon, op. cit. hlm. 13.

perikatan. Mengenai perjanjian, tidak ada definisi yang dapat dijadikan pengertian yang baku, karena para ahli hukum memiliki pengertian yang sedikit berbeda antara satu dengan yang lainnya namun saling menutupi kekurangan.<sup>21</sup>

Istilah “perjanjian” dalam hukum islam disebut “akad”. Kata akad berasal dari kata *al-‘aqd*, yang berarti mengikat, menyambung atau menghubungkan (*ar-rabt*). Sebagai suatu istilah hukum Islam, ada beberapa definisi yang diberikan kepada akad (perjanjian) :

- a. Menurut Pasal 262 Mursyid Al-Hairan, akad merupakan, “pertemuan ijab yang diajukan oleh salah satu pihak dengan Kabul dari pihak yang lain yang menimbulkan akibat hukum pada obyek akad”.
- b. Menurut Prof. Syamsul Anwar, akad adalah “pertemuan ijab dan kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya”.<sup>22</sup>

Perjanjian menurut Penulis adalah suatu perbuatan hukum yang dilakukan antara satu atau lebih subjek hukum dengan satu atau lebih subjek hukum yang lainnya yang sepakat untuk saling mengikatkan diri antara satu dengan yang lainnya mengenai hal tertentu.

## 2. Unsur Perjanjian

---

<sup>21</sup> Rocky Marbun dkk, *Kamus Hukum Lengkap*, (Jakarta: Visimedia, 2012), hlm. 237.

<sup>22</sup>Miftahus Salam, “*Asas-Asas Perjanjian Dalam Hukum Perjanjian Syariah*”, Jurnal Asy-Syari’ah Vol. III No. II, 2017, hlm. 3.

Setiap perjanjian mengandung beberapa unsur yang saling berhubungan, sebagaimana yang dimaksud dengan pengertian unsur di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Unsur adalah bagian terkecil dari suatu benda yang tidak dapat dibagi-bagi lagi, sehingga di dalam suatu perjanjian juga terdapat unsur-unsur yang terdiri dari, sebagai berikut :

a. Unsur Esensialia

Unsur esensialia adalah sesuatu yang harus ada yang merupakan hal pokok sebagai syarat yang tidak boleh diabaikan dan harus dicantumkan dalam suatu perjanjian. Unsur esensialia sangat berpengaruh sebab unsur ini digunakan untuk memberikan rumusan, definisi, dan pengertian dari suatu perjanjian. Jadi essensi atau isi yang terkandung dari perjanjian tersebut yang mendefinisikan apa bentuk hakekat perjanjian tersebut.<sup>23</sup>

b. Unsur Naturalia

Unsur naturalia adalah ketentuan hukum umum, suatu syarat yang biasanya dicantumkan dalam perjanjian. Unsur ini biasanya dijumpai dalam perjanjian-perjanjian tertentu, dianggap ada kecuali dinyatakan sebaliknya. Hal ini merupakan unsur yang wajib dimiliki oleh suatu perjanjian yang menyangkut suatu keadaan yang pasti ada setelah diketahui unsur esensialianya. Jadi terlebih dahulu harus dirumuskan unsur esensialianya baru kemudian dapat dirumuskan unsur naturalianya. Misalnya dalam jual beli, unsur naturalianya adalah bahwa si penjual harus bertanggung jawab terhadap

---

<sup>23</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 85.

kerusakan-kerusakan atau cacat-cacat yang dimiliki oleh barang yang dijualnya.

c. Unsur Aksidentalialia

Unsur yang mengatur berbagai hal khusus (*particular*) yang dinyatakan dalam perjanjian yang disetujui oleh para pihak. *Accidentalialia* artinya bisa ada atau diatur, bisa juga tidak ada, bergantung pada keinginan para pihak, merasa perlu untuk memuat ataupun tidak. Selain itu aksidentalialia adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Jadi unsur aksidentalialia lebih menyangkut mengenai faktor pelengkap dari unsur esensialialia dan naturalialia, misalnya dalam suatu perjanjian harus ada tempat dimana prestasi dilakukan.<sup>24</sup>

3. Asas-Asas Perjanjian

Asas hukum yang menjadi pondasi hukum positif ini sesungguhnya adalah abstraksi sebuah kaidah yang lebih umum yang penerapannya lebih luas dari ketentuan norma-norma hukum positif. Asas-asas hukum itu lahir dari kandungan akal budi dan nurani manusia yang menyebabkan manusia dapat membedakan baik-buruk, adil- tidak adil, dan manusia- tidak manusiawi.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Rustam Magun Pikahulan, *Hukum Perikatan*, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press), hlm. 26.

<sup>25</sup> Dewa Gede Atmadja, "Asas-Asas Hukum Dalam Sistem Hukum", *Kertha Wicaksana* Vol. 12 No. 2, 2018, hlm. 146.

Oeripan Notohamidjoyo (1975) pengertian asas-asas hukum fundamental beragam tergantung pengertian yang dianut oleh penulis yang berangkutan.

Paul Scholten, mengartikan asas-asas hukum itu “tendensi-tendensi yang disyaratkan kepada hukum oleh paham kesusilaan kita”. Dipahami asas-asas hukum itu sebagai pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang sistem hukum, masing-masing dirumuskan dalam aturan aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengan adanya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.

Karl Larenz dalam bukunya “*Methodenlehre der Rechtswissenschaft*”, sejalan dengan pendapat Paul Scholten, mengemukakan asas-asas hukum adalah ukuran-ukuran hukum a-ethis yang memberikan arah kepada pembentukan hukum. Mudah dipahami bahwa asas-asas hukum syarat dengan nilai-nilai ethis-moral dalam aturan atau kaidah hukum baik dalam pembentukan peraturan perundang-undangan maupun putusan hakim sebagai pembentukan hukum *inconcito*.

P. Belefroid dalam bukunya “*Beschouwingen over Rechtsbeginselen*”, mengemukakan asas-asas hukum umum adalah kaidah dasar yang dijabarkan dari hukum positif dan yang oleh ilmu hukum tidak diperasalkan dari aturan-aturan yang lebih umum. Asas-asas hukum itu nilai-nilai yang mengedepankan hukum positif.

H. J. Homes dalam bukunya “*Betekenis van de Algemene Rechtsbeginselen voor dpraktijk*” bahwa asas-asas hukum tidak boleh

dianggap sebagai norma-norma hukum yang konkret, tetapi perlu dipandang sebagai dasar-dasar umum atau petunjuk-petunjuk bagi hukum yang berlaku. Dengan demikian H. J. Homes berpendapat bahwa asas-asas hukum itu sebagai dasar kaidah perilaku.

A. R. Lacey mengemukakan, *“principles may resemble scientific laws in being descriptions of ideal world, set up to govern actions as a scientific laws are to govern expectation”*. Pendapat ini menunjukkan asas-asas hukum luas cakupannya dalam arti dapat menjadi dasar ilmiah berbagai kaidah hukum untuk mengatur perilaku manusia yang menimbulkan akibat hukum yang diharapkan.

G. w. Paton mendefinisikan secara singkat bahwa asas adalah suatu pikiran yang dirumuskan secara luas yang menjadi dasar kaidah hukum. Dengan demikian, asas bersifat abstrak, sedangkan kaidah hukum sifatnya konkret mengenai perilaku atau tindakan hukum konkret.<sup>26</sup>

Beranjak dari pendapat-pendapat mengenai asas tersebut dapat disimpulkan bahwa asas hukum adalah sebagai pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan di belakang system hukum, yang masing-masing dirumuskan dalam aturan perundang-undangan dan putusan hakim, yang berkenaan dengan ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.

---

<sup>26</sup> Dewa Gede Atmadja, op. cit. hlm. 146-147.

Dalam hukum perjanjian ada beberapa asas yang menjadi dasar penting dalam pelaksanaan perjanjian. Asas-asas dalam hukum perjanjian adalah sebagai berikut:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk:

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- 2) mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- 3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; dan
- 4) menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan penyesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

c. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* atau disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat dari perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan campur tangan terhadap substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak.

Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”.

d. Asas Iktikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas iktikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Asas iktikad baik merupakan asas bahwa para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan yang baik dari para pihak.

Asas iktikad baik dibagi menjadi dua macam, yaitu iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Pada iktikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada iktikad baik mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi: “Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”. Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri.

Pasal 1340 KUH Perdata menegaskan bahwa : “Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya”. Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun, ketentuan yang terdapat dalam pasal tersebut mempunyai pengecualiannya, sebagaimana yang diintrodusir dalam Pasal 1317 KUH Perdata, yang menyatakan: “Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu”.

Disamping kelima asas itu, di dalam Lokakarya Hukum Perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai dengan tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil merumuskan delapan asas hukum perikatan nasional. Kedelapan asas itu diantaranya:

- 1) Asas Kepercayaan

Asas kepercayaan mengandung arti bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi prestasi yang diadakan diantara mereka.

2) Asas Persamaan Hukum

Asas persamaan hukum adalah bahwa subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum. Mereka tidak membedakan antara satu sama lain, walaupun subjek hukum itu berbeda warna kulit, agama, dan ras.

3) Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan adalah asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian.

4) Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum yaitu asas yang mengandung maksud bahwa perjanjian sebagai figure hukum mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

5) Asas Moral (Moralitas)

Asas moral adalah asas yang berkaitan dengan perikatan wajar, yaitu suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat dalam *zaakwarneming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela (moral), yang bersangkutan mempunyai kewajiban hukum untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya. Salah satu faktor yang memberikan motivasi

pada yang bersangkutan melakukan perbuatan hukum itu adalah didasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nuraninya.

6) Asas Kepatutan

Asas kepatutan telah tertuang dalam Pasal 1339 KUH Perdata. Asas ini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjiannya.

7) Asas Kebiasaan

Asas ini dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.

8) Asas Perlindungan

Asas perlindungan mengandung pengertian bahwa antara debitur dan kreditur harus dilindungi oleh hukum. Namun, yang perlu mendapat perlindungan itu adalah pihak debitur karena pihak ini berada pada posisi yang lemah.

Asas-asas inilah yang menjadi dasar pijakan dari para pihak dalam menentukan dan membuat suatu kontrak/perjanjian dalam kegiatan hukum sehari-hari. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keseluruhan asas di atas merupakan hal penting dan mutlak harus diperhatikan bagi pembuat kontrak/perjanjian, sehingga tujuan akhir dari suatu kesepakatan dapat tercapai dan terlaksana sebagaimana diinginkan oleh para pihak.<sup>27</sup>

Pada hukum islam terdapat beberapa asas diantaranya:

---

<sup>27</sup> Salim H.S., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 9-14.

a. Asas Ibahah (*Mabda' al-Ibahah*)

Asas ibahah adalah asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat secara umum. Asas ini dirumuskan dalam adagium “Pada dasarnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya”. Asas ini merupakan kebalikan dari asas yang berlaku dalam masalah ibadah.

b. Asas Kebebasan Berakad (*Mabda' Hurriyah at-Ta'abud*)

Adanya asas kebebasan berakad dalam hukum Islam didasarkan kepada beberapa dalil antara lain:

- 1) Firman Allah, ”Wahai orang-orang beriman, penuhilah akad-akad (perjanjian-perjanjian) itu” (QS. Al-Maa'idah [5] : 1).
- 2) Sabda Nabi Muhammad SAW, ”Orang-orang Muslim itu senantiasa setia kepada syarat-syarat (janji-janji) mereka”.
- 3) Sabda Nabi Muhammad SAW, “Barang siapa menjual pohon kurma yang sudah dikawinkan, maka buahnya adalah untuk penjual (tidak ikut terjual), kecuali apabila pembeli mensyaratkan lain”.
- 4) Kaidah hukum Islam, “Pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji”.

c. Asas Konsensualisme (*Mabda' ar-Radha'iyah*)

Para ahli hukum Islam biasanya menyimpulkan asas konsensualisme dari dalil-dalil hukum berikut:

- 1) Firman Allah, “Kemudian jika mereka menyerahkan padamu sebagian dari mas kawin itu atas dasar senang hati (perizinan, consent), maka makanlah

(ambillah) pemberian itu sebagai suatu yang sedap lagi baik akibatnya” (QS. An- Nisaa [4]: 4).

- 2) Firman Allah, “Wahai orang-orang yang beriman,janganlan kamu makan harta sesamamu dengan jalan batil, kecuali (jika makan harta sesama itu dilakukan) dengan cara tukar-tukar berdasarkan perizinan timbal balik (kata sepakat) di antara kamu” (QS. An-Nisaa [4]: 29).
- 3) Sabda Nabi Muhammad SAW, “Sesungguhnya jual beli itu berdasarkan kata sepakat” (Hadis riwayat Ibn Hibban dan Ibn Majah).
- 4) Kaidah hukum Islam, “Pada dasarnya perjanjian (akad) itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan melalui janji”.

d. Asas Janji itu Mengikat

Dalam al-Qur’an dan hadis terdapat banyak perintah agar memenuhi janji. Dalam kaidah usul fikih, “*perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib*”. Ini berarti bahwa janji itu mengikat dan wajib dipenuhi. Di antara ayat dan hadis dimaksud adalah:

- 1) Firman Allah, “... dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu akan dimintakan pertanggungjawabannya” (QS. Al Isra [17]: 34).
- 2) Firman Allah, “Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki” (QS. Al-Maaidah. [5]:1).

3) Dalam hadis berbunyi, “Diriwayatkan dari Ali bin Abi Thalib dan Ibnu Mas’ud, keduanya berkata: Rasulullah SAW bersabda: janji adalah hutang”.

e. Asas Keseimbangan (*Mabda’ at-Tawazun fi al-Mu’awadhah*)

Meskipun secara faktual jarang terjadi keseimbangan antara para pihak dalam bertransaksi, namun hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya keseimbangan itu, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko.

f. Asas Kemaslahatan (Tidak Memberatkan)

Dengan kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian (*mudharat*) atau keadaan memberatkan (*masyaqqah*).

g. Asas Amanah (Kejujuran)

Dengan asas amanah dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beriktikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidaktahuan mitranya. Dalam kehidupan masa kini banyak sekali objek transaksi yang dihasilkan oleh satu pihak melalui suatu keahlian yang amat spesialis dan profesionalisme yang tinggi sehingga ketika ditransaksikan, pihak lain yang menjadi mitra transaksi tidak banyak mengetahui seluk beluknya. Oleh karena itu, ia sangat bergantung pada pihak yang menguasainya.

h. Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Dalam hukum Islam, keadilan langsung merupakan perintah al-Qur’an yang

menegaskan, “*Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa*” (QS. Al-Maaidah [5]: 8). Keadilan merupakan sendi setiap perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Sering kali di zaman modern akad ditutup oleh satu pihak dengan pihak lain tanpa ia memiliki kesempatan untuk melakukan negosiasi mengenai klausul akad tersebut, karena klausul akad itu telah dibakukan oleh pihak lain.

i. Asas Personalia Akad (*Mabda’ Syakhsiyat al-‘Aqd*)

Asas ini menegaskan bahwa akibat hukum yang timbul dari suatu akad hanya berlaku bagi pihak yang membuatnya. Dasarnya adalah:

- 1) Firman Allah, “Seseorang memperoleh apa yang ia usahakan dan memikul akibat apa yang ia lakukan” (QS. Al-Baqarah [2]: 286).
- 2) Firman Allah, “Seseorang tidak memikul kecuali tanggung jawab atas apa yang ia perbuat, dan seseorang tidak memikul tanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh orang lain” (QS. Al- An’am [6]: 164).<sup>28</sup>

4. Syarat Sah Perjanjian

Hukum kontrak atau perjanjian di Indonesia masih menggunakan peraturan pemerintah kolonial Belanda yang terdapat dalam Buku III *Burgerlijk Wetboek* (Muhammad Noor, 2015: 90). Karenanya secara konvensional, dalam Pasal 1313 KUH Perdata, suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang

---

<sup>28</sup> Miftahus Salam, op. cit. hlm. 5-9.

lain atau lebih. Dalam KUH Perdata, Pasal 1320 menyebutkan syarat yang diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian, antara lain:<sup>29</sup>

a. Sepakat Mereka yang Mengikatkan Diri

Dalam Pasal 1321 KUH Perdata disebutkan mengenai ketentuan tidak sepakat. Hal ini disebut *argumentum a contrarium* yaitu ketentuan tentang sesuatu hal, tetapi yang diatur adalah sebaliknya. Pasal 1321 KUH Perdata tersebut berbunyi, “Tiada suatu persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan”.

Sepakat harus merupakan consensus murni dan tidak merupakan cacat kehendak. Apabila terjadi cacat kehendak, suatu perjanjian akibat hukumnya menjadi tidak sempurna dan dapat dimintakan pembatalan perjanjiannya.

b. Kecakapan Untuk Membuat Suatu Perikatan

Cakap adalah mampu untuk secara mandiri melakukan perbuatan hukum dengan akibat hukum yang lengkap. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata, orang yang tidak cakap adalah:

1) Orang yang belum dewasa

Orang yang belum dewasa merupakan orang yang tidak cakap dalam membuat perjanjian. Dewasa menurut UU Jabatan Notaris adalah orang yang telah berusia 18 tahun atau sudah pernah menikah. Dalam hak keperdataan bagi yang belum dewasa diwakili oleh pihak yang berwenang. Hak diperoleh sejak sebagai persoon atau sejak lahir.

---

<sup>29</sup> Tri Wahyu Surya Lestari dan Lukman Santoso, “Komparasi Syarat Keabsahan ‘Sebab Yang Halal’ Dalam Perjanjian Konvensional dan Perjanjian Syariah”, Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 285.

2) Ditaruh di bawah pengampuan

Pasal 1330 KUH Perdata menyatakan bahwa orang yang berada di bawah pengampuan tidak termasuk cakap dalam membuat perjanjian. Orang yang yang dibawah pengampuan adalah orang yang dianggap tidak dapat menyadari perbuatannya seperti lemah ingatan dan sakit ingatan.

c. Hal Tertentu/Objek Perjanjian

Hal tertentu/objek perjanjian diatur dalam Pasal 1332 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa hanya barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok persetujuan.

Yang dimaksud dengan barang adalah sesuatu itu yang dapat ditentukan jenisnya. Barang yang belum ada, tetapi telah direncanakan pengadaannya nya boleh menjadi pokok perjanjian. Dan seseorang tidak dapat menetapkan sesuatu warisan yang belum terbuka.

d. Sebab yang Halal

Dasar dari sebab yang halal adalah Pasal 1365 KUH Perdata yaitu tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian bagi orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Sebab yang halal terdiri dari motif yang melatarbelakangi tindakan dan kuasa. Kuasa, terdiri dari kuasa efisien (sebab yang menimbulkan akibat) dan kuasa finalis (tujuan yang mengadakan perjanjian).

Syarat sepakat dan cakap disebut syarat subjektif, karena menyangkut subjek pembuatan perjanjian titik sedangkan syarat hal tertentu dan sebab yang halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Akibat hukum tidak dipenuhinya syarat subjektif adalah pembatalan perjanjian, artinya perjanjian akan dibatalkan atau diserahkan kepada pihak yang berkepentingan. Sedangkan akibat hukum tidak dipenuhinya syarat objektif adalah perjanjian batal demi hukum, artinya perjanjian itu sejak semula dianggap tidak pernah ada.<sup>30</sup>

## 5. Jenis Perjanjian

Para ahli dibidang perjanjian tidak ada kesatuan pandangan tentang pembagian perjanjian. Ada ahli yang mengkajinya dari sumber hukumnya, namanya, bentuknya, aspek kewajibannya, maupun aspek larangannya. Berikut ini adalah jenis-jenis perjanjian:

### a. Perjanjian Menurut Sumber Hukumnya

Perjanjian berdasarkan sumber hukumnya merupakan penggolongan perjanjian yang didasarkan pada tempat perjanjian itu ditemukan. Jenis perjanjian lima macam, yaitu;

- 1) Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan.
- 2) Perjanjian yang bersumber dari kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hak milik.
- 3) Perjanjian obligator, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban;

---

<sup>30</sup> Much. Nurachmad, *Buku Pintar Memahami & Membuat Surat Perjanjian*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), hlm. 7-12.

- 4) Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsovereenkomst*.
- 5) Perjanjian yang bersumber dari hukum publik, yang disebut dengan *publieckrechtelijke overeenkomst*.

b. Perjanjian Menurut Namanya

Penggolongan ini berdasarkan pada nama perjanjian yang terancatum dalam Pasal 1319 KUH Perdata. Di dalam Pasal 1319 KUH Perdata hanya disebutkan dua macam perjanjian menurut namanya, yaitu perjanjian *nominaate* (bernama) dan perjanjian *innominaate* (tidak bernama).

Perjanjian *nominaate* adalah perjanjian yang dikenal dalam KUH Perdata. Yang termasuk dalam perjanjian *nominat* adalah jual beli, tukar-menukar, sewa-menyewa, persekutuan perdata, hibah, penitipan barang, pinjam pakai, pinjam-meminjam, pemberian kuasa, penanggung utang, perdamaian, dan lain-lain.

Sedangkan perjanjian *innominaate* adalah perjanjian yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam masyarakat. Jenis perjanjian ini belum dikenal KUH Perdata. Yang termasuk dalam perjanjian *innominaate* adalah *leasing*, beli sewa, *franchise*, perjanjian rahim, *join venture*, perjanjian karya, keagenan, *production sharing*, dan lain-lain. Namun, Vollmar mengemukakan perjanjian jenis yang ketiga antara bernama dan tidak bernama, yaitu perjanjian campuran.

c. Perjanjian Menurut Bentuknya

Di dalam KUH Perdata, tidak disebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Namun, apabila kita menelaah berbagai ketentuan yang tercantum dalam KUH Perdata maka perjanjian menurut bentuknya dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian lisan dan tertulis.

Perjanjian lisan adalah perjanjian atau perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak (Pasal 1320 KUH Perdata). Dengan adanya konsensus maka perjanjian itu telah terjadi.

Perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Hal ini dapat kita lihat pada perjanjian hibah yang harus dilakukan dengan akta notaris (Pasal 1682 KUH Perdata). Perjanjian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu dalam akta dibawah tangan dan akta notaris. Disamping itu, dikenal juga pembagian menurut bentuk lainnya, yaitu perjanjian standar. Perjanjian standar merupakan perjanjian yang telah dituangkan dalam bentuk formulir.

d. Perjanjian Berdasarkan Sifatnya

Penggolongan ini didasarkan pada hak kebendaan dan kewajiban yang ditimbulkan dari adanya perjanjian tersebut. Perjanjian menurut sifatnya dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kebendaan dan perjanjian obligator.

Perjanjian kebendaan adalah suatu perjanjian yang ditimbulkan dari hak kebendaan, diubah atau dilenyapkan, hal demikian ini digunakan untuk memenuhi perikatan. Contoh perjanjian ini adalah perjanjian pembebanan

jaminan dan penyerahan hak milik. Sedangkan perjanjian obligatoir merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban dari para pihak.

Di samping itu, dikenal juga jenis perjanjian dari sifatnya, yaitu perjanjian pokok dan perjanjian *accessoir*. Perjanjian pokok merupakan perjanjian yang utama, yaitu seperti perjanjian pinjam-meminjam uang, baik kepada individu maupun kepada lembaga perbankan. Sedangkan perjanjian *accessoir* merupakan perjanjian tambahan, seperti perjanjian pembebanan hak tanggungan atau fidusia.

e. Perjanjian Dari Aspek Larangannya

Penggolongan perjanjian berdasarkan larangannya merupakan penggolongan perjanjian dari aspek tidak diperkenankannya para pihak untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Ini disebabkan perjanjian itu mengandung praktik monopoli dan atau persaingan usaha yang tidak sehat.<sup>31</sup>

6. Akibat Hukum Perjanjian

Dalam membuat suatu perjanjian ada beberapa hal yang harus diperhatikan: Pemahaman akan ketentuan-ketentuan hukum perjanjian, keahlian para pihak dalam pembuatan perjanjian, Pengaturan tentang hak dan kewajiban, Akibat yang timbul dalam suatu perjanjian. Dalam hukum perjanjian asas-asas hukum perjanjian harus diterapkan, hal ini perlu agar terhindar dari sengketa atau perselisihan dikemudian hari.

---

<sup>31</sup> R. Juli Moertiono, "Perjanjian Kerjasama dalam Bidang Pengkaryaan dan Jasa Tenaga Kerja Antara PT Sinar Jaya Pura Abadi dan PT Asianfast Marine Industries", Jurnal Hukum Kaidah Vol. 18 No. 3, hlm. 129-131.

Perjanjian melahirkan perikatan yang menimbulkan akibat hukum bagi para pihak. Akibat hukum itu adalah berupa hak dan kewajiban secara timbal balik antara para pihak. Salah satu sumber hukum perjanjian di Indonesia adalah KUH Perdata. Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Hal ini menunjukkan bahwa system hukum perjanjian di Indonesia menganut system terbuka (*open system*). System terbuka artinya bahwa para pihak bebas mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, maupun bentuknya tertulis atau lisan, dll.

Dengan adanya perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang membuat perjanjian. Para pihak akan terikat untuk mematuhi isi dari pada perjanjian yang telah dibuat. Dalam dunia bisnis, perjanjian sangat penting sebagai pegangan, pedoman, alat bukti bagi para pihak. Dengan adanya perjanjian yang baik diharapkan dapat mencegah terjadinya perselisihan, dikemudian hari, karena semuanya sudah diatur dengan jelas. Seandainya terjadi perselisihan dikemudian hari dapat membantu di dalam penyelesaiannya. Perjanjian dapat memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi para pihak. Dengan adanya perjanjian diharapkan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya dapat menjalankan sesuai dengan kesepakatan-kesepakatan yang telah disetujui, melakukannya dengan itikad baik.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Niru Anita Sinaga, “Implementasi Hak dan Keawjiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian”, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vo. 10 No. 1, 2019, hlm. 3.

Dalam perjanjian ketentuan dan syarat yang meliputi hak dan kewajiban para pihak perlu dirumuskan. Rincian hak dan kewajiban para pihak adalah bagian yang merupakan perumusan yang sesungguhnya dari suatu transaksi bisnis. Penyusunan ketentuan hak dan kewajiban para pihak ini memerlukan kejelian dan kecermatan yang terlatih. Dalam perancangan perjanjian dituntut untuk memahami transaksi bisnis tidak hanya dari aspek teoritis normatif akan tetapi dari sisi empiris dengan melakukan kunjungan lapangan (*site visit*) sehingga dapat memahami secara utuh pangkal pokok dan rincian transaksi bisnis tersebut. Hubungan antara hak dan kewajiban serta perangkat hak dan kewajiban diantara para pihak sebaiknya merupakan hubungan yang logis. Karena itu pada dasarnya dapat dikatakan bahwa seharusnya perangkat hak adalah berbanding terbalik dengan perangkat kewajiban. Misalkan, dalam perjanjian pinjam meminjam, berdasarkan kesepakatan maka apabila pinjaman telah diperoleh dengan jangka waktu, maka pihak yang menerima pinjaman berkewajiban untuk mengembalikan pinjaman tersebut kepada yang memberi pinjaman sesuai dengan waktu yang ditentukan. Contoh Perumusan hak dan kewajiban dalam kesepakatan yang dicapai antara peminjam dengan pihak yang meminjamkan adalah sebagai berikut: Peminjam berhak memperoleh dana pinjaman yang dijanjikan, dan pada saat yang sama peminjam berkewajiban untuk menyediakan agunan kepada yang meminjamkan untuk menjamin pembayaran kembali dana pinjaman tersebut.

Apabila dikaitkan dengan definisi perjanjian adalah hubungan yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan

pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi itu. Terhadap hubungan yang terjadi dalam lalu lintas masyarakat, hukum meletakkan “hak” pada satu pihak dan meletakkan “kewajiban” pada pihak lainnya. Apabila satu pihak tidak mengindahkan atau melanggar hubungan tadi, lalu hukum memaksakan supaya hubungan tersebut dipenuhi atau dipulihkan. Untuk menilai suatu hubungan hukum perikatan atau bukan, maka hukum mempunyai ukuran-ukuran (kriteria) tertentu.<sup>33</sup>

#### 7. Berakhirnya Perjanjian

Dalam KUH Perdata tidak diatur secara khusus tentang berakhirnya perjanjian tapi yang diatur dalam Bab IV Buku II hanya hapusnya perikatan-perikatan. Walaupun demikian, ketentuan tentang hapusnya perikatan tersebut juga merupakan ketentuan tentang hapusnya perjanjian karena perikatan karena perikatan yang dimaksud dalam Bab IV KUH Perdata tersebut adalah perikatan pada umumnya baik itu lahir dari perjanjian maupun lahir dari perbuatan melawan hukum.<sup>34</sup>

KUH Perdata mengatur mengenai hapusnya perikatan sebagaimana dinyatakan pada Pasal 1381. Perikatan hapus:

- a. karena pembayaran;
- b. karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- c. karena pembaruan utang;
- d. karena perjumpaan utang atau kompensasi;

---

<sup>33</sup> Niru Anita Sinaga, op. cit. hlm 16-17.

<sup>34</sup> Zumrotul Wahidah, “Berakhirnya Perjanjian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata”, Jurnal Peradaban dan Hukum Islam Vol. 3 No. 2, 2020, hlm. 76-77.

- e. karena percampuran utang;
- f. karena pembebasan utang;
- g. karena musnahnya barang yang terutang;
- h. karena kebatalan atau pembatalan;
- i. karena berlakunya suatu syarat pembatalan, yang diatur dalam Bab I buku ini;  
dan
- j. karena lewat waktu, yang akan diatur dalam suatu bab sendiri.

Perbedaan hapusnya perikatan dengan hapusnya perjanjian, antara lain:

- a. Hapusnya perikatan belum tentu menghapuskan suatu perjanjian, kecuali semua perikatan-perikatan yang ada pada perjanjian tersebut sudah hapus.
- b. Sebaliknya, hapusnya suatu perjanjian mengakibatkan hapusnya perikatan-perikatannya.

Cara hapusnya perjanjian, sebagai berikut:

- a. Karena tujuan perjanjian sudah tercapai;
- b. Dengan persetujuan kedua belah pihak sesuai dengan Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata;
- c. Karena ketentuan undang-undang, misalnya: Pasal 1601 KUH Perdata tentang perburuhan, jika si buruh meninggal, maka perjanjian perburuhan menjadi hapus;
- d. Karena ditentukan oleh para pihak mengenai perjanjian dengan jangka waktu tertentu;
- e. Karena keputusan hakim; dan

- f. Karena diputuskan oleh salah satu pihak, yaitu jika salah satu pihak tidak melakukan prestasi, maka pihak lainnya tidak wajib melakukan kontra prestasi.

## **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dalam Pasal 1601a yang berbunyi: "Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh atau pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan atau perusahaan, dengan upah selama waktu yang tertentu".

Iman Soepomo menyatakan bahwa perumusan perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 1601a KUH Perdata di atas kurang lengkap karena menurut perumusan itu yang mengikatkan dirinya hanya pekerja atau buruh saja tidak juga pengusaha, padahal dalam suatu perjanjian atau persetujuan kedua pihaklah yang mengikatkan diri karena kedua belah pihak tersebut bersangkutan. Iman Soepomo mengemukakan bahwa, "Perumusan perjanjian kerja semacam itu sangat memungkinkan terpengaruhnya oleh pandangan dari zaman ke zaman di mana masyarakat manapun juga, yang memandang orang-orang yang melakukan pekerjaan terutama melakukan pekerjaan untuk orang lain, sebagai orang-orang yang rendah. Mereka adalah orang-orang yang tidak punya pekerjaan. Sebaliknya, mereka yang memberikan pekerjaan, seperti mereka yang kepentingannya dikerjakan oleh orang-orang tadi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi.

Mereka adalah orang-orang yang ekonominya kuat. Adakah masuk akal untuk mengikat orang-orang yang ekonominya kuat ini terhadap orang-orang yang ekonominya rendah?..."

Jika direnungkan apa yang diungkapkan oleh Iman Soepomo tersebut memang ada benarnya. Orang-orang yang merasa dirinya mempunyai ekonomi yang kuat tentu akan merasa jatuh derajatnya Jika dia berdekatan atau mengikat dirinya dengan orang-orang yang ekonominya rendah. Pemikiran yang demikian tumbuh dan berkembang pada zaman lampau dimana perbudakan dan perhambaan masih mendominasi hubungan kerja di Indonesia. Para budak bukan hanya tenaganya saja yang terikat, hidup dan matinya pun dipertaruhkan pada kekuasaan pemiliknya (majikan). Suatu contoh terikatnya hidup dan matinya para budak pada majikan adalah ketika meninggalnya Raja Sumba pada tahun 1877, dengan harapan agar nantinya ada yang melayani dan menemani raja tersebut di akhirat maka 100 orang budaknya ikut dibunuh. Dengan demikian, inilah yang mendasari mengapa perumusan Pasal 1601a KUH Perdata itu dirumuskan demikian sehingga Iman Soepomo mengatakannya kurang lengkap. Untuk melengkapi Perumusan ini Iman Soepomo menulis pengertian perjanjian kerja yang berbunyi: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh atau pekerja dan majikan atau perusahaan, dimana buruh atau pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan atau perusahaan yang menerima upah dan dimana majikan atau perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".

Jadi dengan perumusan di atas telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri, sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya. Wiwoho Soedjono menyatakan bahwa, "Perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah".<sup>35</sup>

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu perusahaan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam masuk dalam akad *ijarah al-amal* artinya akad jual beli manfaat berupa pekerjaan. Secara etimologi, *ijarah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* dan *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain.

---

<sup>35</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta; Prenamedia Group, 2019), hlm. 68-70.

Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal yang positif, bukan pada hal-hal yang negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.

Sedangkan *al-ijarah* dalam istilah para ulama ialah suatu akad yang mendatangkan manfaat yang jelas lagi mubah berupa suatu dzat yang ditentukan ataupun yang disifati dalam sebuah tanggungan, atau akad terhadap pekerjaan yang jelas dengan imbalan yang jelas serta tempo waktu yang jelas pula.

Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 09/DSN/MUI/IV/2000, ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian dalam akad ijarah tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.<sup>36</sup>

## 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan pengertian hubungan kerja. Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:

### a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

---

<sup>36</sup> Agung Fakhruzy, "Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pameksaan", Jurnal Baabu Al-Ilmi Vol. 5 No. 1, 2020, hlm. 64.

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1603a KUH Perdata yang berbunyi, “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah (*Command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada pengusaha untuk melakukan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan pekerjaan dengan hubungan yang lainnya misalnya hubungan dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja, seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu,

seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.<sup>37</sup>

### 3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

#### a. Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut dengan kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seiya-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

#### b. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

---

<sup>37</sup> Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin, *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 1 No. 3, hlm. 169-170.

bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Pasal 69 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur antara 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 mengganggu jiwanya/waras.

c. Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

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

d. Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Boleh Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Adanya beberapa pasal mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang telah diubah ke dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, antara lain:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; atau
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;

- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun, dan dapat diperpanjang sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, serta perpanjangan tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, hal ini sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Yang dimaksud dengan perjanjian untuk waktu tidak tertentu disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus menerus sampai:

- 1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- 2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) Pihak pekerja/buruh meninggal dunia; atau
- 4) Adanya putusan Pengadilan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

Dalam hal terjadinya peralihan hak atas perusahaan sebagai yang telah disebutkan di atas maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh titik namun demikian, jika pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Surat pengangkatan yang dimaksud sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a) Nama dan alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b) Nama dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d) Besarnya upah.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan, 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 dan pekerja/buruh;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### 5. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi Subekti menulis bahwa:<sup>38</sup> "prestasi adalah suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya".

Dalam perjanjian kerja, karena kewajiban merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian, maka apa yang dikemukakan oleh Subekti berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh.

Dengan apa yang telah dijabarkan di atas, maka kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kewajiban Pekerja

---

<sup>38</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VI, (Jakarta: PT Intermasa, 1984) hlm. 131.

Jika diperinci satu persatu, sangat banyak sekali kewajiban dari pekerja. Hanya saja yang perlu diingat, dalam hal melaksanakan kewajiban yaitu, pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/buruh yang baik.

Dalam Pasal 1603d KUH Perdata menyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah: "buruh yang menjalankan kewajiban kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan".

Menurut Iman Soepomo, kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha dan membayar kerugian.

#### 1) Melakukan Pekerjaan

Secara teoritis Iman Soepomo<sup>39</sup> pernah mengemukakan bahwa pekerjaan adalah: "perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutunya".

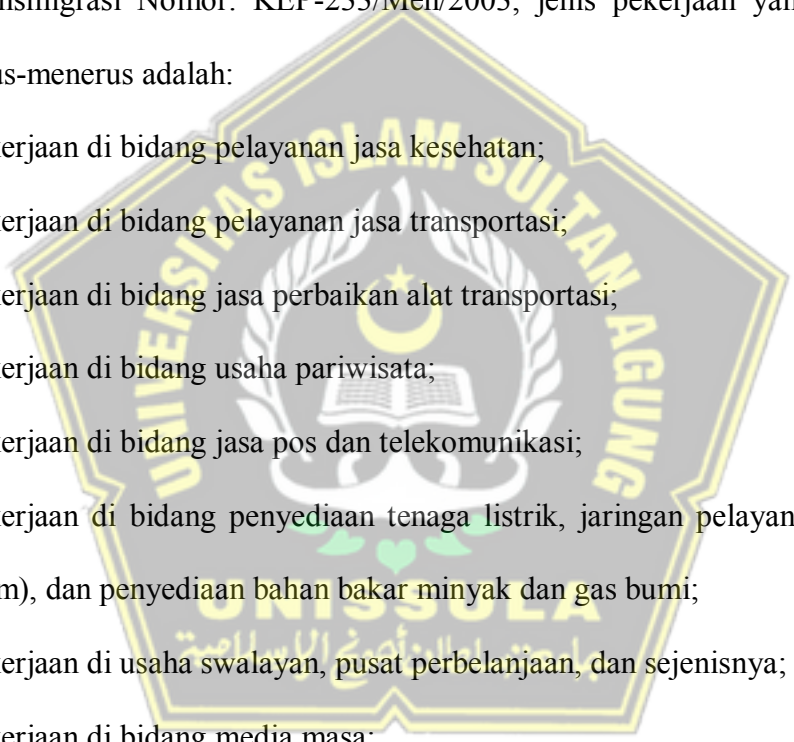
Pengertian tersebut tampaknya sangat umum, namun demikian dapat dimaklumi karena pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian maka yang berlaku adalah kebiasaan, artinya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan itu oleh pekerja/buruh lainnya.

---

<sup>39</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. VI, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 66.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pekerjaan disamakan dengan tugas kewajiban. Sesuai dengan Pasal 1603d KUH Perdata, pekerjaan adalah apa yang seharusnya dilakukan dan di dalam praktek pekerjaan itu beraneka jenis dan sifatnya. Ada pekerjaan yang sifatnya sementara, dan ada yang terus-menerus untuk dilakukan.

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-233/Men/2003, jenis pekerjaan yang dijalankan terus-menerus adalah:

- 
- a) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
  - b) Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
  - c) Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
  - d) Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
  - e) Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
  - f) Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (pam), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
  - g) Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
  - h) Pekerjaan di bidang media masa;
  - i) Pekerjaan di bidang pengamanan;
  - j) Pekerjaan di lembaga konservasi;
  - k) Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tersebut, apalagi kalau pekerjaan itu adalah pekerjaan yang

memerlukan keahlian tertentu akan menimbulkan ketidakmungkinan untuk diganti oleh orang lain, tidak bisa pula pekerja/ buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan.

## 2) Petunjuk Pengusaha

Maksud dari petunjuk pengusaha adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk itu diberikan oleh penguasa atau oleh orang yang dikuasakan, untuk itu selama pekerja/buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Sebenarnya mengenai ketentuan tentang adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUH Perdata, khususnya Pasal 1603b yang menyatakan bahwa: "buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada perbaikan tata tertib dalam perusahaan masjid kan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan".

Artinya, sesuai dengan ketentuan diatas pekerja/buruh wajib menaati perintah pengusaha atau orang lain yang atas nama pengusaha memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan titik Apabila petunjuk ini tidak ada, maka yang harus dilaksanakan oleh pekerja/ buruh adalah pekerjaan yang biasa dilakukan di perusahaan itu.

Dengan adanya ketentuan di atas, pada zaman lampau sering kali terjadi adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh tidak menaati

petunjuk pengusaha. Kenyataan ini tentu saja menunjukkan betapa mudahnya pekrja/buruh kehilangan pekerjaannya hanya semata-mata karena dikatakan telah menolak petunjuk pengusaha. Sedikit saja pekerja/buruh melakukan kesalahan, pengusaha langsung melakukan pemutusan hubungan kerja. Ini karena adanya ketentuan Pasal 1603b di atas.

Kini Indonesia sudah merdeka, segala aturan-aturan yang ditinggalkan oleh pemerintah Hindia Belanda diubah dan diganti dengan peraturan perundang-undangan produk nasional. Tapi satu hal yang perlu dicatat, bahwa Pasal 1603b di atas belum pernah di cabut dan di ganti oleh pemerintah kita. Dengan demikian, apakah ketentuan ini masih berlaku?

Bagi pengusaha yang "berjiwa Pancasila" tentu saja tidak akan menerapkan Pasal 1603b itu secara konsisten. Artinya, meskipun pengusaha tetap berhak memberikan petunjuk-petunjuk kepada pekerja/buruh, tapi jangan terlalu cepat melakukan pemutusan hubungan kerja hanya karena alasan menolak petunjuk pengusaha.

Kita punya Pancasila sebagai pandangan hidup dan dasar negara. Pancasila itu harus diwujudkan dalam kehidupan nyata, termasuk dalam kehidupan ketenagakerjaan, maka ketentuan Pasal 1603b umunya harus diseimbangkan dengan Pancasila. Penyeimbangan ini dapat dilakukan dengan jalan menghancurleburkan ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan Pancasila, atau jika mungkin disempurnakan sehingga menjadi seimbang, sedangkan yang tidak bertentangan dibiarkan hidup, dan dimana perlu dibantu gerak juangnya sehingga mencapai tujuannya sebagai tujuan hubungan

industrial Pancasila, yaitu: "mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila, serta ikut melaksanakan ketertiban umum yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan kerja, ketentraman, dan ketertiban kerja, serta ketenaangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan martabat manusia".

### 3) Membayar Ganti Rugi

Tanggung jawab pekerja/buruk atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak perbuatannya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (perusahaan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan perusahaan.

Jika kerugian yang diderita oleh pengusaha tidak dapat atau sulit dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi tidak pasal 1601w KUH Perdata menentukan: "jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya dicerita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi".

Jadi jelas, bahwa pembayaran ganti rugi oleh pekerja/buruh juga didasarkan atas KUH Perdata yang dikatakan liberalistis, dengan masih memberikan kedudukan yang lemah bagi pekerja/buruh, bahkan masih menganggap sebagai barang, sehingga sedikit saja melakukan kesalahan, pengusaha sedikit-dikit minta ganti rugi lewat pengadilan. Ketentuan ini dalam hubungan industrial Pancasila kurang tepat untuk diterapkan.

Menurut penyusun, kalau setiap adanya kerugian yang diderita pengusaha tidak begitu besar kiranya masih dapat dirundingkan dengan pekerja/buruh atau dengan serikat pekerja/serikat buruh dimana pekerja/buruh itu bernaung untuk dapat mencari jalan yang terbaik bagaimana cara mengatasinya. Jangan Baru melakukan kesalahan sedikit saja pengusaha segera melakukan penuntutan lewat pengadilan. Tentunya tidak rasional dengan memaksa pekerja/buruh yang sudah sedemikian rendah upahnya untuk membayar ganti rugi apalagi kalau kesalahannya tidaklah begitu berat dengan kerugian yang tidak begitu besar. Mungkin kesalahan yang demikian masih bisa diperbaiki dengan jalan memberikan peringatan-peringatan kepada pekerja/buruh agar Jangan mengulangi kesalahannya sehingga pengusaha tidak begitu besar kerugiannya. Kalau peringatan ini tetap tidak diperhatikan oleh pekerja/buruh, pengusaha baru bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

b. Kewajiban Perusahaan

1) Membayar Upah

Dalam melakukan pekerjaan terdapat beberapa makna yang dapat ditemukan oleh pekerja/buruh, antara lain:

- Ditinjau dari segi individu: merupakan gerak dari badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah;
- Ditinjau dari segi sosial: adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat;
- Ditinjau dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pengertian upah adalah "hak pekerja/buruh 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Dengan demikian, menurut PP No. 36 Tahun 2021, upah adalah hak dari pekerja/buruh yang ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh.

## 2) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Surat keterangan umumnya dibutuhkan oleh pekerja/buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan

sebagai tanda pengalaman kerjanya. Oleh karena itu, surat keterangan biasanya berisi:

- (1) Nama pekerja/buruh;
- (2) Tanggal mulai bekerja dan tanggal berhentinya;
- (3) Jenis pekerjaan yang dilakukannya atau keahlian yang dimiliki pekerja/buruh.

Apabila seorang pekerja/buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, jangan minta surat keterangan tersebut, maka pengusaha wajib memberikannya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menulis surat keterangan palsu, pengusaha harus bertanggung jawab atas kerugian yang diderita pekerja/buruh.

### 3) Bertindak Sebagai Pengusaha Yang Baik

Menurut Pasal 1602y KUH Perdata merumuskan, "pengusaha yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dalam lingkungan perusahaannya".

Ketentuan Pasal 1602y KUH Perdata mengandung makna yang luas, melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan, ini berarti bahwa pengusaha harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin, yakni:

- 1) Apa yang seharusnya berdasar ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

2) Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari, dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

#### 6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja Tentu saja tidak bisa disamakan dengan pemutusan hubungan kerja, meskipun sama-sama akan mengakibatkan pekerja/buruh jadi berhenti bekerja. Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena suatu hal yang sengaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja bisa terjadi karena suatu hal yang sudah diketahui, dan bisa juga karena suatu hal yang tidak terduga dan tidak dikehendaki.

Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 menentukan, bahwa perjanjian kerja akan berakhir karena:

- 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.

Dalam Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 menjelaskan bahwa:

- 1) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 2) 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.
- 3) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 4) 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.

Dalam Pasal 61A UU Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam UU Cipta Kerja merumuskan bahwa:

- 1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- 2) Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.<sup>40</sup>

Dalam perjanjian kerja dalam perspektif hukum islam, sebab berakhirnya perjanjian kerja (akad ijarah) antara lain:

---

<sup>40</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, op. cit. hlm. 68-92.

a. Meninggalnya salah satu pihak

Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah satu pihak meninggal dunia maka akad ijarah batal, sebab manfaat akad ijarah tidak boleh diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, meninggalnya salah satu pihak tidak mengakibatkan berakhirnya akad ijarah sebab manfaat boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-mal*);

b. *Iqalah*

*Iqalah* yaitu pembatalan kedua belah pihak. Penetapan keputusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya keputusan akad;

c. Objek yang disewakan rusak atau musnah

Jika obyek yang disewakan musnah, maka yang dapat mengurangi manfaat atau fungsi benda yang diakadkan bisa membatalkan akad ijarah. Dalam kontrak kerja, ketidakmampuan pihak tenaga kerja atau majikan dalam menunaikan kewajibannya menjadi batalnya kontrak ijarah;

d. Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.

Dengan berakhirnya akad ijarah, maka kontrak kerja secara otomatis ikut berakhir, kecuali ada kondisi daurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menangguhkan atau menambah masa kontrak.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Saifudin, "Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam", Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam Vol. 4 No. 1, 2020, hlm. 41-42.

## C. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Hubungan Kerja

Ada beberapa pengertian dari hubungan kerja, antara lain:

- (1) Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengarahannya tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.
- (2) Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
- (3) Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".<sup>42</sup>

### 2. Aspek Hukum Ketenagakerjaan Dalam Hubungan Kerja

#### (1) Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Lahirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian

---

<sup>42</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, op. cit. hlm. 68.

Kerja. Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan sebagaimana mestinya.

## (2) Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan aturan kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat, cuti. Perlindungan sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan pertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 jo. Undang-undang No.1 Tahun 1951 tentang Kerja yang saat ini sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja. Pembahasan mengenai perlindungan aturan ini meliputi:

### a. Pekerja Anak

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Sesuai dengan Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk tumbuh kembang serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun demikian, ketentuan ini

dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental, dan sosial (Pasal 69 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Selanjutnya dalam Pasal 69 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam pekerjaan memenuhi persyaratan:

- (1) Harus izin tertulis dari orang tua atau wali;
- (2) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- (3) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- (4) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- (5) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- (6) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- (7) menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan sebagaimana dimaksud diatas dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya (Pasal 69 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003). Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya (Pasal 71 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memenuhi syarat:

- a) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
- b) Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
- c) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72 UU No. 13 Tahun 2003). Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73 UU No. 13 Tahun 2003). Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).

b. Pekerja Perempuan

Rozali Abdullah dan Syamsir menyebutkan bahwa terdapat beberapa kelompok yang rawan dalam penyesuaian hak asasi manusia, antara lain kelompok buruh/tenaga kerja dan kelompok perempuan. Maka dari itu perlu ada pengkhususan bagi kaum wanita. Beberapa pengkhususan berupa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003).

Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
- Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan transportasi antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang pergi dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003).

### (3) Waktu Kerja dan Istirahat

Pekerja/buruh adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud meliputi:

- 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) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 menyebutkan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- c. Cuti yang dimaksud yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan mendapat perlindungan sebagai berikut:

- a) Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- c) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- d) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin, op. cit. 172-175.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja

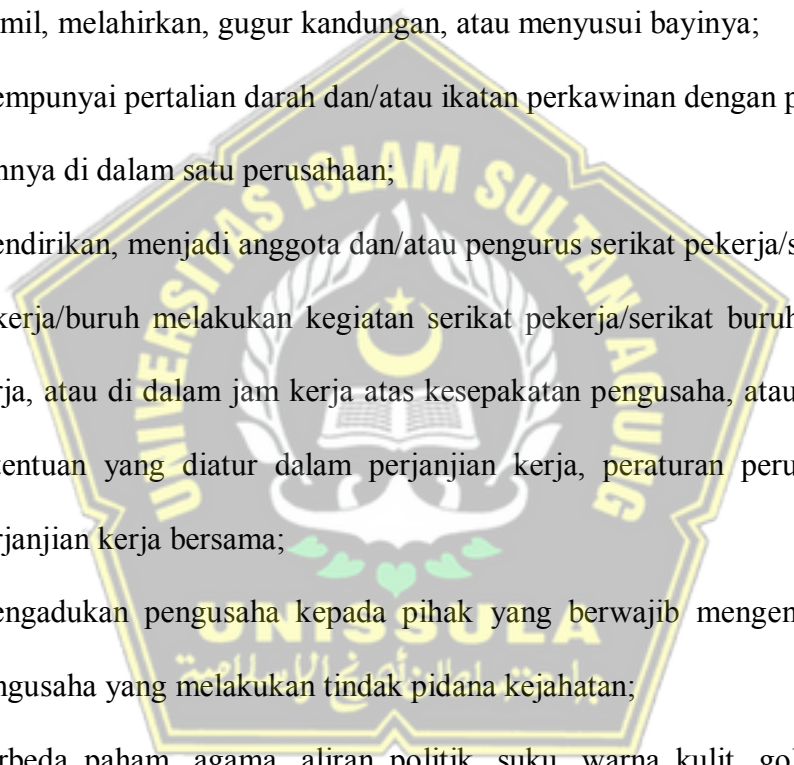
Menurut Sedarmayanti, pemutusan hubungan kerja adalah sebagai suatu kondisi tidak bekerjanya lagi pekerja/buruh pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan berbagai implikasi dan resiko. Ketika pemutusan hubungan kerja terjadi, maka menjadi peristiwa yang tidak dikehendaki pekerja/buruh.<sup>44</sup> Akan tetapi timbulnya PHK dapat bersumber dari:

- 1) Permintaan pekerja/buruh sendiri, karena sudah betah atau sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.
- 2) Kebijakan organisasi atau perusahaan, seperti efisiensi, regenerasi, atau kehadiran mesin produksi baru yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, atau terjadi sesuatu di internal perusahaan.
- 3) Tidak ada pengembangan karir.
- 4) Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
- 5) Masalah keluarga.
- 6) Pekerjaan tidak sesuai dengan minat dan bakat.
- 7) Perlakuan yang didapatkan di perusahaan yang kurang adil, dan sebagainya.

Perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dapat batal demi hukum apabila PHK yang dilakukan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020, antara lain:

---

<sup>44</sup> Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 81.

- 
- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Menikah;
  - e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Luis Marnisah, op. cit. hlm. 85.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA**

###### **1. Gambaran Umum KJKS BMT FOSILATAMA**

###### **a) Sejarah Singkat KJKS BMT FOSILATAMA**

KJKS BMT FOSILATAMA dirintis dengan semangat awal untuk mengentaskan masyarakat Kota Semarang khususnya pada Kecamatan Banyumanik akan keadaan ekonomi yang terjadi secara nasional, maka dibentuklah suatu lembaga keuangan syariah.

Lembaga keuangan ini dibentuk dengan harapan bisa bersentuhan langsung dengan masyarakat kelas bawah yang merasakan dampak krisis moneter secara nasional saat itu. Disamping itu, belum adanya komitmen dari lembaga perbankan untuk menciptakan usaha yang lebih adil untuk lebih mensejahterakan masyarakat. Bunga bank adalah hal yang mendasari operasional perbankan (konvensional) juga masih menjadi perdebatan dikalangan umat islam.

Menyadari akan hal tersebut, timbul kesadaran untuk mencoba memikirkan bentuk alternatif sebagai wujud peran serta dalam pembangunan masyarakat. Akhirnya disepakati untuk merintis berdirinya KJKS BMT FOSILATAMA yang berkantor di Masjid Al Muhajirin, Banyumanik, Semarang.

Sebelum adanya UU No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, nama awal KJKS BMT FOSILATAMA adalah BMT FOSILATAMA. KJKS sendiri merupakan singkatan dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah, sedangkan BMT merupakan kepanjangan dari *BAITUL MAALWAT-TAMWIL*. Tujuan dari perubahan nama tersebut adalah guna mendapatkan kepastian hukum serta perlindungan hukum, BMT berkonversi menjadi badan hukum Koperasi. BMT yang berbadan hukum maka dapat melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dalam hubungan-hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), dapat melakukan transaksi dan membuat perjanjian akad, baik internal organisasi maupun eksternal organisasi, yaitu dengan anggota, pemerintah maupun masyarakat.

Tujuan utama dari pendirian KJKS BMT FOSILATAMA adalah pengenalan program BMT dengan merekrut anggota masyarakat yang mempunyai kepedulian terhadap BMT, dengan modal awal dari pendiri sebesar RP15.250.000,-.

KJKS BMT FOSILATAMA mulai beroperasi pertama pada tanggal 5 Februari 1997, namun KJKS BMT FOSILATAMA baru mendapatkan legalitas dari Dinas Koperasi dan UKM Kota Semarang pada tahun 2002 dengan Badan Hukum No. 180.08/741 tanggal 10 Oktober 2002.

Mulai tahun 2002 ini menjadi awal titik balik dari perkembangan KJKS BMT FOSILATAMA, dibawah pengurus dan manajemen baru. KJKS BMT FOSILATAMA dapat berkembang dengan baik, karena pengurus

dan anggota koperasi saling bahu membahu untuk memajukan KJKS BMT FOSILATAMA yang mereka cintai.

Anggota koperasi yang merupakan cikal bakal bangkitnya KJKS BMT FOSILATAMA selanjutnya disebut sebagai Dewan Pendiri dari KJKS BMT FOSILATAMA.<sup>46</sup>

b) Visi dan Misi KJKS BMT FOSILATAMA

Dalam rangka melanjutkan keberlangsungan operasi KJKS serta untuk mengatasi permasalahan dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskanlah visi dan misi KJKS sebagai gambaran cita-cita, serta harapan yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

- Visi KJKS BMT FOSILATAMA

“Menjaadi Lembaga Keuangan Syariah Profesional untuk membangun ekonomi ummat, sehingga menjadi Lembaga Keuangan kepercayaan ummat”.

Makna dari visi tersebut adalah menggambarkan suatu semangat untuk membangun ekonomi umat yang berbasis syariah, dalam rangka mewujudkan professional melalui tata kelola yang baik, tangguh, modern menuju lembaga keuangan kepercayaan ummat dan diridhoi Allah SWT.

- Misi KJKS BMT FOSILATAMA

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan kemajuan lingkungan kerja pada umumnya

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

KJKS BMT FOSILATAMA berupaya mewujudkan sebuah lembaga keuangan syariah yang mandiri, secara terus menerus meningkatkan jati diri, mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki, serta mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan bekerja keras, cerdas, tuntas, dan ikhlas.

Modern dari segi pelayanan anggota, daya dukung operasional, dan sejajar atau lebih tinggi dengan adanya lembaga keuangan.

Dalam melaksanakan jasa layanan lebih mengutamakan norma-norma kebaikan (amanah), memiliki kepekaan sosial tinggi sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah, serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta masyarakat luas.

2) Menumbuhkan kembangan usaha produktif bagi anggota dan masyarakat

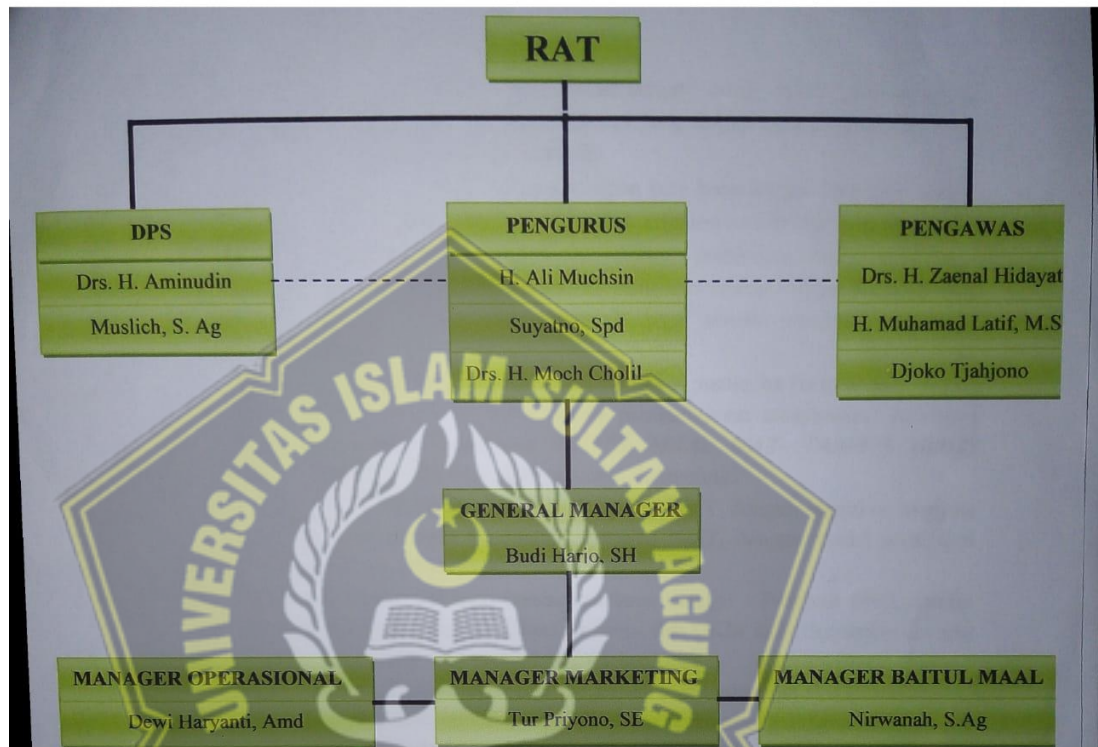
Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan, KJKS berupaya mengembangkan pendampingan bagi anggota usaha yang mempunyai produktivitas, dengan sarana dan prasarana yang memadai serta didukung oleh ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang modern sesuai perkembangan zaman.

3) Bekerja secara profesional, amanah, ikhlas, dan sesuai dengan kaidah syariah

Untuk mendukung layanan keuangan syariah yang modern, KJKS berupaya meningkatkan kemampuan SDM yang profesional kompeten,

memiliki integritas tinggi berdaya saing sehingga mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.<sup>47</sup>

c) Struktur Organisasi KJKS BMT FOSILATAMA



**Gambar 1. Struktur Organisasi KJKS BMT FOSILATAMA**

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan KJKS BMT FOSILATAMA

Pada dasarnya pengusaha berperan sebagai pemberi tugas dalam hal ini adalah KJKS FOSILATAMA, dan tenaga kerja berperan sebagai penerima tugas. Dalam tahap penerimaan tenaga kerja pihak KJKS BMT FOSILATAMA menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu kepada tenaga kerja yang sudah dievaluasi. Menurut PP No. 35 Tahun 2021 perjanjian kerja

<sup>47</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku karyawan bagian personalia pada KJKS BMT FOSILATAMA.

waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.<sup>48</sup> Namun, tidak dapat dibantahkan masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis dikarenakan ketidakmampuan sumber daya manusia ataupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>49</sup> Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan undang-undang dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan keadilan, turut serta melindungi pihak tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha guna menetapkannya pada kedudukan yang layak dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja bersifat tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak terjadinya kesepakatan, artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan

---

<sup>48</sup> Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, (Bandung: CV. Mandra Maju, 1994), hlm. 17.

<sup>49</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), hlm. 78.

demikian adanya kata sepakat merupakan sahnyanya suatu perjanjian. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa formulir perjanjian kerja, perjanjian yang ditandatangani oleh calon karyawan yang diterima sebagai karyawan pada KJKS BMT FOSILATAMA merupakan sebab terjadinya hubungan kerja KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja yang bersangkutan. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di KJKS BMT FOSILATAMA antara lain:

- a. Identitas para pihak (nama, nama yang mewakili perusahaan, nomor tanda pengenal (KTP), alamat).
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu).
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di KJKS BMT FOSILATAMA telah dibuat secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta telah memenuhi syarat-syarat dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;

- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan melihat apa saja yang memuat tentang isi perjanjian kerja seperti yang telah dijabarkan, maka isi perjanjian kerja antara KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja telah memenuhi kriteria perjanjian tersebut. Jika perjanjian kerja ini bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian tersebut akan dianggap batal demi hukum.

Dalam Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah ke dalam UU No. 11 Tahun 2020 yang ketentuan lebih lanjut dan terperinci peraturannya terdapat dalam Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 telah diatur mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, dimana perjanjian dapat dibuat paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan tenaga kerja dengan ketentuan tidak lebih dari 5 tahun.

Menurut perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA jangka waktu karyawan kontrak adalah selama 1 (satu) tahun, dan dapat diperpanjang maksimal setengah dari jangka waktu dalam perjanjian pokok. Namun, jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kontrak bagus, sikap yang dimiliki baik, serta dapat memenuhi ketentuan-ketentuan yang diterapkan di KJKS

BMT FOSILATAMA, maka setelah satu tahun tersebut karyawan kontrak akan dapat diangkat sebagai karyawan tetap.<sup>50</sup>

Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu di KJKS BMT FOSILATAM tidak bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

a) Ayat (1):

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

b) Ayat (2):

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Dari ketentuan-ketentuan diatas dapat dipahami bahwa karyawan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di KJKS BMT FOSILATAMA sudah sesuai

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

dengan undang-undang. Karena sifat karyawannya adalah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua ketentuan tersebut dalam KJKS BMT FOSILATAMA sudah sesuai dengan dasar penetapan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, yaitu ketentuan pada Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 56 dan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di KJKS BMT FOSILATAMA yang dilakukan antara calon pekerja sebagai pihak pekerja dan KJKS BMT FOSILATAMA sebagai perusahaan merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh pihak perusahaan, pihak pekerja tidak diikutsertakan dalam pembuatan kesepakatan perjanjian kerja, tetapi pekerja wajib memahami isi perjanjian kerja sebelum menandatangani formulir perjanjian kerja. Walaupun perjanjian kerja tersebut adalah perjanjian bakun tetapi perjanjian tersebut sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, antara lain:

1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam hal ini dilihat dari adanya perjanjian kerja yang berupa persyaratan yang terdiri dari formulir perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak, pihak pekerja dan pihak perusahaan yaitu KJKS BMT FOSILATAMA.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap yang dimaksud adalah orang yang telah dewasa dan tidak dibawah pengampuan. Para pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara karyawan dengan KJKS BMT FOSILATAMA. Dewasa menurut UU Jabatan Notaris adalah orang yang telah berusia 18 tahun atau sudah pernah menikah.

3) Hal tertentu/objek perjanjian

Yang dimaksud dengan objek perjanjian disini adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

4) Sebab yang halal

Dalam hal ini yaitu isi perjanjian kerja antara KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja tidak bertentangan dan tidak dilarang oleh undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Jadi syarat-syarat perjanjian kerja pada KJKS BMT FOSILATAMA tersebut sudah sesuai dengan syarat sah nya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan sah demi hukum, hal tersebut dapat dilihat pada kontrak perjanjian kerja yang dilakukan antara karyawan dengan KJKS BMT FOSILATAMA.

Hubungan kerja yang terdapat pada KJKS BMT FOSILATAMA juga berpedoman pada undang-undang yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Pancasila. Hal tersebut bertujuan untuk melancarkan perusahaan, serta untuk karyawan yang berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan Pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - 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) minggu.

Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja telah diatur pula dalam peraturan perusahaan, dimana KJKS BMT FOSILATAMA mempunyai jam kerja sebagai berikut:

- Senin – Jum'at : 08.00 – 16.00 WIB
- Sabtu : 08.00 – 12.00 WIB
- Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

Dari peraturan waktu kerja yang diterapkan KJKS BMT FOSILATAMA, waktu kerja yang diterapkan berupa 7 (tujuh) jam bekerja dalam 1 hari dan 39 (tiga puluh sembilan) jam bekerja dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>51</sup>

KJKS BMT FOSILATAMA memberikan upah kepada tenaga kerja. Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika memberikan upah dalam bentuk mata uang asing,

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah.

Menurut Pasal 7 PP No. 36 Tahun 2021 upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen upah, yang terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Menurut wawancara dengan ibu Nirwana selaku personalia di KJKS BMT FOSILATAMA, upah minimum yang diberikan pada tenaga kerja di KJKS BMT FOSILATAMA sesuai dengan UMK Kota Semarang yang berlaku.<sup>52</sup> Upah yang diberikan kepada karyawan kontrak berbeda dengan yang diberikan kepada karyawan tetap. Untuk karyawan kontrak upah yang diberikan sebesar 75% dari upah pokok. Sedangkan upah yang diberikan kepada karyawan tetap sebesar UMK Kota Semarang, ditambah tunjangan jabatan, uang makan, uang transportasi, serta pulsa yang diberikan kepada bagian marketing. Sesuai dengan perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA, upah diberikan selambat-lambatnya pada setiap tanggal 25 pada setiap bulannya, hal tersebut tercantum dalam Pasal 4 perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>53</sup>

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan undang-undang yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta terdapat beberapa pasal telah diubah ke UU No. 11 Tahun 2020, beberapa kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam undang-undang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan untuk dapat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari kehidupan yang layak adalah jumlah pendapatan tenaga kerja dari hasil pekerjaannya bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

<sup>53</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, kesehatan, pendidikan, rekreasi, serta jaminan hari tua. Kebutuhan hidup yang layak merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a) upah minimum;
- b) struktur dan skala upah;
- c) upah kerja lembur;
- d) upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e) bentuk dan cara pembayaran upah;
- f) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g) upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Klausul-klausul pokok dalam perjanjian kerja antara karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA antara lain:

- 1) Pihak-pihak dalam perjanjian kerja. Dalam klausula pada formulir perjanjian kerja antara KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja menjelaskan

bahwa pihak pertama berarti perusahaan (KJKS BMT FOSILATAMA) dan pihak kedua berarti tenaga kerja (karyawan).

- 2) Isi perjanjian kerja kewajiban, hak, dan sanksi pengusaha dan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

### Pasal 3

- (1) Pihak kedua mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas / pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pihak pertama kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- b. Bersedia ditempatkan / ditugaskan dimana saja di seluruh unit kerja dan di seluruh wilayah kerja pihak pertama sesuai kompetensinya.
- c. Menaati peraturan-peraturan umum yang dikeluarkan.
- d. Melaksanakan kewajiban sebagai seorang muslim dan tidak melanggar ketentuan syariah.
- e. Bertanggung jawab secara hukum.
- f. Tidak memberikan keterangan-keterangan yang merugikan pihak pertama
- g. Tidak melakukan perbuatan yang merugikan pihak pertama.

- (2) Kewajiban sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (1) poin (f) tersebut berlaku teru sampai dengan 5 (lima) tahun setelah pihak kedua tidak lagi bekerja pada pihak pertama.

- (3) Bersedia mengganti segala kerugian yang ditanggung pihak pertama dan atau menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku

sebagai akibat kelalaian / kesalahan yang dilakukan pihak kedua di dalam melaksanakan tugas pekerjaanyang menjadi tanggung jawabnya.

- (4) Pihak kedua bekerja pada pihak pertama selama jangka waktu sekurang-kurangnya sama dengan masa kontrak kerja terhitung mulai tanggal berlakunya perjanjian ini dengan memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.
- (5) Memenuhi target kerja dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan melalui atasan langsung atau manager yang dimulai sesuai tanggal kontrak kerja.

#### Pasal 4

- (1) Pihak pertama memberikan imbalan tetap (UJROH) kepada pihak kedua, untuk 6 (enam) hari kerja perminggu berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi karyawan kontrak di pihak pertama sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak kedua yang akan dibayarkan selambatnya pada setiap tanggal 25 (dua puluh lima) pada setiap bulan sebesar Rp Xxx.xxx.xx (..... Rupiah).
- (2) Pihak pertama memberikan bonus (ATHAYA) atau sejenisnya sesuai ketentuan yang berlaku bagi setiap bagian / unit kerja sesuai kemampuan perusahaan.
- (3) Pihak pertama memberikan cuti tahunan kepada pihak kedua selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun kepada pihak kedua dengan catatan cuti tersebut dapat diambil maksimal 2 (dua) hari dalam 1 bulan.

- (4) Pihak pertama memberikan ganti biaya operasional pihak kedua yang terjadi akibat menjalankan tugas dari pihak pertama sesuai aturan yang berlaku.

#### Pasal 5

- (1) Pihak pertama dapat memutuskan/mengakhiri perjanjian kontrak kerja ini secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kontrak kerja apabila pihak kedua melanggar dan/atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 3 perjanjian ini dan/atau ketentuan yang berlaku bagi karyawan kontrak di pihak pertama, tanpa memberikan ganti rugi kepada pihak kedua.
- (2) Sebelum melakukan pemutusan kerja, pihak pertama akan memberikan peringatan kepada pihak kedua secara tertulis atau secara lisan, setelah peringatan tersebut pihak kedua wajib memberikan pertanggungjawaban.
- (3) Jika dalam waktu 7 hari ternyata pihak kedua tidak memberikan pertanggungjawaban, maka berarti pihak kedua telah menerima apa yang dinyatakan dalam peringatan tersebut dan bersedia menerima sanksi dari pihak pertama.
- (4) Apabila pertanggungjawaban yang diberikan pihak kedua tidak dapat diterima oleh pihak pertama berdasarkan alasan dan pertimbangan jelas, maka pihak pertama berhak secara sepihak memutuskan perjanjian ini seketika tanpa memberikan ganti rugi apapun kepada pihak pertama.
- (5) Dalam hal pemutusan perjanjian ini karena pihak kedua melakukan pelanggaran yang menyebabkan kerugian finansial maupun non finansial

bagi pihak pertama, maka pihak kedua wajib mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh pihak pertama dan/atau pihak pertama dapat menuntut pula seluruh kerugian terhadap pihak kedua melalui saluran hukum (pengadilan) baik pidana maupun perdata.

- (6) Apabila pihak kedua melakukan pelanggaran sebagaimana disebut dalam pasal 3 ayat (4) perjanjian dan/atau mengundurkan diri dalam jangka waktu kurang dari masa kontrak kerja, maka pihak kedua dikenakan kewajiban untuk membayar ganti rugi sebesar 50% dari jumlah remunerasi yang telah diterima pihak kedua.
- (7) Apabila pihak kedua tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dan/atau tidak berangkat kerja selama 6 hari kerja secara berturut-turut tanpa alasan yang diterima/dibenarkan, maka pihak kedua dianggap telah mengundurkan diri dan kepada pihak kedua wajib memberikan ganti rugi sebagaimana tersebut dalam pasal 5 ayat 6.

Dalam perjanjian kerja hak dan kewajiban pihak haruslah seimbang. Dapat dikatakan bahwa hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha dan hak pengusaha adalah kewajiban pekerja. Adapun kewajiban para pihak dalam undang-undang dan KUH Perdata yaitu:

a. Kewajiban Pengusaha

- 1) Memberikan perlindungan hukum (Pasal 67 - Pasal 76 UU Ketenagakerjaan).

- 2) Memberikan istirahat kerja (Pasal 79 – Pasal 85 UU Ketenagakerjaan yang terdapat beberapa pasal yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu Pasal 79).
- 3) Memberikan upah (Pasal 88 - Pasal 98 UU Ketenagakerjaan yang terdapat pasal yang diubah, disisipkan, dan dihapus dalam UU Cipta Kerja).
- 4) Memberikan Jaminan Sosial (Pasal 99 UU Ketenagakerjaan).

b. Kewajiban Pekerja

- 1) Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
- 2) Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603a KUH Perdata).
- 3) Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b KUH Perdata).
- 4) Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di perusahaan bila pekerja menetap di perusahaan (Pasal 1603c KUH Perdata).
- 5) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603d KUH Perdata).

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh karyawan kontrak dengan perusahaan seringkali ditemukan beberapa faktor yang mendukung maupun menghambat tentang pemenuhan hak pekerja yang diberikan oleh KJKS BMT FOSILATAMA. Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor pendukung dan faktor penghambat yang ditemui pada saat

pemenuhan hak pekerja pada aspek pengupahan di KJKS BMT FOSILATAMA serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut antara lain:

1) Faktor penghambat dalam pemenuhan upah karyawan sesuai perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA

- a. Tidak adanya asuransi jaminan kesehatan pada karyawan kontrak yang mana hal tersebut merupakan hak karyawan, meskipun tidak diwajibkan tetapi karyawan berhak mendapatkannya karena karyawan kontrak juga manusia yang bisa sakit kapan saja dan tunjangan juga tidak diberikan karena status yang belum ditetapkan yaitu berupa karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak.
- b. Potongan upah yang dilakukan, hal ini dilakukan apabila karyawan tersebut terlambat karena dalam perjanjian kerja tidak dicantumkan mengenai potongan upah akibat keterlambatan karyawan dalam bekerja.
- c. Kurangnya wawasan karyawan akan hak-hak mereka dalam perjanjian kerja karena karyawan jarang mengetahui secara detail dan menyeluruh akan hak mereka khususnya mengenai pengupahan, sehingga hal itu menyebabkan karyawan tidak paham apa yang diterimanya.<sup>54</sup>

2) Faktor pendukung upah karyawan sesuai perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA

- a. Biaya operasional yang dikeluarkan karyawan selama menjalankan pekerjaan ditanggung oleh perusahaan sehingga karyawan tidak perlu

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

khawatir akan biaya yang dikeluarkan karena akan diganti oleh pihak perusahaan.<sup>55</sup>

3) Upaya untuk mengatasi faktor hambatan yang ada

Setiap hambatan yang terjadi pasti dilakukan upaya untuk mengantisipasi hambatan tersebut. Adapun upaya yang dilakukan oleh KJKS BMT FOSILATAMA untuk melakukan pemenuhan hak upah karyawan adalah sebagai berikut:

a. Komunikasi antara Karyawan, Perusahaan, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di KJKS BMT FOSILATAMA, haruslah dilihat dari perjanjian awal terlebih dahulu sehingga karyawan dapat mengerti apa yang menjadi hak dan kewajibannya, peneliti melihat dan menganggap perlu adanya pihak-pihak yang terlibat dalam hal ini yaitu karyawan, perusahaan, dan dari pihak Dinas Tenaga Kerja. Pihak dari Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai mediator dan yang dapat mengawasi jalannya komunikasi dalam membuat perjanjian kerja yang nantinya akan digunakan seterusnya, karena peneliti menganggap bahwa Dinas Tenaga Kerja yang lebih mengerti mengenai undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 yang terdapat beberapa pasal telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini komunikasi yang terjalin dengan baik antara perusahaan dan karyawan yang dimediasi oleh Dinas

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

Tenaga Kerja akan menimbulkan hubungan kerja yang baik, serta tidak adanya kesalahpahaman yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan.

b. Pendaftaran Tenaga Kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kota Semarang

Setiap karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak harus mendapatkan perlindungan hukum dari aspek apapun, sehingga peneliti menganggap perlu adanya badan hukum atau lembaga dari perusahaan yang mendaftarkan tenaga kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi supaya disnakerjtrans dapat melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap tenaga kerja, maka jika dilihat dalam hal keuntungan ataupun kerugian, baik dari pihak perusahaan tetap mendapatkan pengawasan dari jam kerja, upah, dan yang lainnya.

c. Memberikan Penjelasan yang Mendetail kepada Karyawan

Karyawan harus mengetahui secara detail isi dari perjanjian kerja yang ditandatangani dan dari pihak perusahaan harus dapat menjelaskan setiap poin-poin yang ada dari isi perjanjian kerja tersebut. Sehingga peneliti menganggap hal ini diperlukan supaya tidak ada kesalahpahaman antara pihak tenaga kerja dengan perusahaan. Dalam perjanjian kerja dilampirkan pula poin-poin yang dibutuhkan karyawan untuk dapat mengetahui dengan jelas isi perjanjian kerja supaya karyawan memahami secara menyeluruh mengenai perjanjian kerja tersebut seperti melampirkan komponen upah yang didapatkan, peraturan perusahaan, dan lain sebagainya.

d. Peninjauan Kembali Pembuatan Perjanjian Kerja

Hal ini dilakukan tentu saja supaya perjanjian kerja yang selama ini telah dilaksanakan untuk dapat ditinjau kembali pasal per pasal dengan melibatkan pihak yang ahli dalam hukum maupun perjanjian. Hal ini digunakan untuk dapat memperhatikan kepentingan perusahaan dan tenaga kerja supaya lebih diterima dengan baik, sehingga tidak adanya kesenjangan yang terjadi dikemudian hari atau terjadinya wanprestasi yang mengorbankan salah satu pihak.

Hubungan kerja di KJKS BMT FOSILATAMA dengan tenaga kerja akan berakhir apabila karyawan kontrak mengundurkan diri dari KJKS BMT FOSILATAMA sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja berakhir maka karyawan kontrak harus memberikan maksud pengunduran dirinya pada KJKS BMT FOSILATAMA dalam waktu selambat-lambatnya 1 (bulan) sebelumnya. Dalam Pasal 6 perjanjian kerja KJKS BMT FOSILATAMA akan berakhir apabila:

- 1) Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- 2) Meninggalnya pihak kedua (tenaga kerja).
- 3) Tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melanggar atau tidak memenuhi ketentuan yang sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja.
- 4) Kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian.
- 5) Apabila KJKS BMT FOSILATAMA mengakhiri perjanjian kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang disebabkan bukan karena

kesalahan/kelalaian dari tenaga kerja, maka KJKS BMT FOSILATAMA wajib memberikan ganti rugi sebesar 50% dari jumlah reumenasi untuk jangka waktu perjanjian kerja yang tersisa.

Menurut Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berakhirnya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
  - 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.

Dalam hal ini pelaksanaan perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA sejalan dengan undang-undang yang artinya sudah dilakukan dengan baik, kesesuaian ini dapat dilihat dalam isi perjanjian kerja dan tidak ada masa percobaan di KJKS BMT FOSILATAMA, sehingga perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA mempunyai kekuatan hukum.

Berkaitan dengan Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja, Mahkamah Konstitusi telah menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formal dan inkonstitusional bersyarat melalui Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Putusan tersebut dibacakan pada Kamis, 25 November 2021. Pilihan Mahkamah menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat adalah untuk memberi kesempatan kepada pembentuk undang-undang untuk memperbaikinya. Perbaikan itu perlu dilakukan sesuai dengan dan tunduk pada asas-asas dan tata cara pembentukan undang-undang, terutama asas keterbukaan dan partisipasi publik. Sayangnya, Mahkamah Konstitusi menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja masih berlaku. Mahkamah hanya melarang pemerintah

mengeluarkan peraturan pelaksana baru dan mengeluarkan kebijakan strategis serta berdampak luas berdasarkan undang-undang ini. Mahkamah memberi waktu maksimal dua tahun bagi pembentuk undang-undang (DPR bersama pemerintah) untuk memperbaikinya. Bila tenggat terlewati, Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.<sup>56</sup>

#### **B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada KJKS BMT FOSILATAMA Apabila Ada Karyawan Kontrak yang Wanprestasi**

Pada dasarnya dalam hukum perdata setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat aturan ini terdapat dalam Pasal 1337 KUH Perdata. Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri, dalam hal ini adalah perjanjian kerja. Akibat timbulnya perjanjian kerja tersebut, maka para pihak terikat di dalamnya dan dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya undang-undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu:

- a. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai undang - undang bagi mereka yang membuatnya.
- b. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

---

<sup>56</sup> Antoni Putra, *Putusan MK dan Jalan Perbaikan Cipta Kerja*, <https://www.pshk.or.id/blog-id/putusan-mk-dan-jalan-perbaikan-cipta-kerja/>, 23 Desember 2021, 21.30.

c. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Ketika terdapat pelanggaran terhadap perjanjian kerja karyawan kontrak tersebut tetap pada pendiriannya untuk tidak menjalankan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, meskipun telah diberikan somasi (peringatan) dengan akibat hukum yang akan diterima karyawan tersebut. Dengan demikian, kepada karyawan tersebut telah dinyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan wanprestasi. Tentu wanprestasi yang dilakukan karyawan dapat dikenakan sanksi ringan ataupun berat. Demikian pula di dalam Pasal 1601 KUH Perdata menyebutkan tentang adanya kewajiban dari pihak karyawan dalam hal membayar ganti rugi atau denda, yaitu: *“Jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena salahnya telah berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang, maka hakim akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi”*.

Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun dalam Pasal 93 ayat (2) juga terdapat beberapa ketentuan terhadap para pekerja yang tidak dapat bekerja dan pengusaha tetap wajib membayar upah, ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- 3) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 5) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Ketentuan Pasal 95 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa dalam hal perusahaan yang dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Upah pekerja/buruh didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur, serta hak lainnya dari pekerja/buruh

didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

KJKS BMT FOSILATAMA mengambil langkah untuk karyawan yang wanprestasi dengan memberikan peringatan kepada karyawan secara tertulis atau secara lisan. Peringatan tersebut berisi tentang pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dan karyawan yang melakukan wanprestasi wajib memberikan pertanggungjawaban atas apa yang dilakukannya. Jika dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari ternyata karyawan yang melakukan wanprestasi tidak memberikan pertanggungjawabannya, maka berarti karyawan yang dianggap melakukan wanprestasi menerima apa yang dinyatakan dalam peringatan tersebut dan bersedia menerima sanksi dari KJKS BMT FOSILATAMA. Sanksi dapat berupa mengganti kerugian yang ditimbulkan dan jika kesalahan tidak dapat diterima maka karyawan tersebut dapat dikeluarkan.<sup>57</sup>

Contoh kasus wanprestasi atau pelanggaran perjanjian kerja adalah dengan tidak melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh KJKS BMT FOSILATAMA, tidak menaati peraturan yang ada di KJKS BMT FOSILATAMA, dan melakukan penggelapan dana. Wanprestasi yang terberat berupa karyawan yang melakukan penggelapan dana, jika terdapat karyawan yang melakukan hal tersebut maka karyawan harus mengganti kerugian yang telah disebabkan oleh karyawan tersebut kepada pihak KJKS BMT FOSILATAMA dan karyawan tersebut terancam dikeluarkan.

---

<sup>57</sup> Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku karyawan bagian personalia pada KJKS BMT FOSILATAMA.

Perjanjian kerja tentu sudah sejalan dengan *standart contract* yang diatur dalam KUH Perdata. Bahwa pelanggaran perjanjian kerja merupakan pelanggaran hukum. Konsekuensi dari suatu pelanggaran menimbulkan tanggung jawab hukum pidana, denda dan/atau ganti rugi. Hal yang perlu diperhatikan dengan sanksi hukum ini adalah bahwa sanksi hukum tersebut “melekat pada pembuat kesalahan”, artinya tanggungjawab hukum atas pelanggaran tersebut sepenuhnya berada pada pribadi yang melakukan pelanggaran. Melihat kenyataan tersebut, maka mentaati dan melaksanakan perjanjian kerja serta ketentuan yang berlaku lainnya merupakan suatu keharusan bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan untuk aturan dendanya, dalam Pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha akibat terlambat membayar atau tidak membayar upah pekerjanya. Tetapi pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Denda yang harus diterima oleh pengusaha antara lain:

- a) Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
- b) sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan 5% ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan

ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan

- c) sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayarkan, dikenakan denda keterlambatan 5% dan 1% ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Menurut Pasal 79 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengenai sanksi administratif yang dikenakan kepada pengusaha apabila tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu yang telah ditentukan dan apabila tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda. Sanksi administratif sebagaimana yang dimaksud berupa:

- Teguran lisan;
- pembatasan kegiatan usaha;
- penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- pembekuan kegiatan usaha.

Dalam Pasal 80 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif tersebut diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berasal dari pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan yang kemudian dituangkan dalam nota pemeriksaan. Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah.

Penentuan kapan upah dibayarkan seharusnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (jika ada serikat

pekerja). Berdasarkan hasil penelitian, KJKS BMT FOSILATAMA telah mengeluarkan kebijakan bahwa upah akan dibayarkan pada tanggal 25 tiap bulannya yang selama ini telah disepakati oleh seluruh karyawan. Jika kebijakan ini tertuang di dalam peraturan perusahaan yang masih berlaku, maka perusahaan tidak boleh mengubah sepihak tanpa ada kesepakatan terlebih dulu dengan karyawan.

Lain halnya jika perusahaan ingin mengganti tanggal pembayaran upah bersamaan dengan berakhirnya masa berlaku peraturan perusahaan. Perusahaan dapat langsung mengganti tanggal pembayaran upah di peraturan perusahaan tanpa kesepakatan dengan karyawan. Melainkan cukup memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan.

Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dapat menimbulkan konflik bagi kedua belah pihak dan juga perusahaan dapat mengalami kerugian. Tindakan tegas dan peringatan oleh perusahaan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal yang serupa. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak pengusaha/perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan upah akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk

meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan Kerja.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengikatan perjanjian kerja pada KJKS BMT FOSILATAMA adalah hubungan kerja yang diawali dari penerimaan karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh KJKS BMT FOSILATAMA. Pengikatan hubungan kerja antara KJKS BMT FOSILATAMA dengan karyawan adalah dengan perjanjian kerja secara tertulis yang disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, setelah menandatangani perjanjian kerja kedua belah pihak wajib menaati segala peraturan perjanjian kerja. Pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak dengan KJKS BMT FOSILATAMA sejalan dengan undang-undang yang artinya sudah dilakukan dengan baik, kesesuaian ini dapat dilihat dalam isi perjanjian kerja, sehingga perjanjian kerja di KJKS BMT FOSILATAMA mempunyai kekuatan hukum.. Namun demikian, dalam pemenuhan hak dan kewajiban karyawan terdapat faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pemenuhannya, tetapi terdapat upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut.
2. Proses penyelesaian yang dilakukan pihak KJKS BMT FOSILATAMA terhadap karyawan yang melakukan wanprestasi adalah dengan memberikan peringatan. Namun, jika peringatan tidak diindahkan oleh karyawan yang wanprestasi maka karyawan harus menerima sanksi apapun yang diberikan

oleh pihak KJKS BMT FOSILATAMA, diantaranya sanksi yang diberikan adalah karyawan harus mengganti kerugian yang ditimbulkan atau jika kesalahan tidak dapat ditoleransi karyawan dapat dikeluarkan tanpa mendapatkan kompensasi dari perusahaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan harus lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan lebih memahami mengenai isi perjanjian kerja baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, selain itu jika telah sepakat dalam perjanjian kerja maka harus menaati segala aturan yang ada didalam perjanjian tersebut.
2. Bagi perusahaan hendaklah memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, serta dalam membuat perjanjian kerja sebaiknya lebih memperhatikan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam undang-undang supaya dapat memberikan perlindungan hukum bagi perusahaan dan karyawan agar memiliki keseimbangan.

## LAMPIRAN

- **Format Perjanjian Kerja KJKS BMT FOSILATAMA**

**KJKS BMT FOSILATAMA**  
Badan Hukum No : 04/PAD/XIV/II/2012 Tanggal 23 Februari 2012  
Kantor Pusat : Jl. Jati Raya Blok J-6 Banyumanik Semarang – Jawa Tengah  
T. 024 – 7499475  
F. 024 – 7499475  
E. [bmtfosilatama@gmail.com](mailto:bmtfosilatama@gmail.com)

**PERJANJIAN KONTRAK KERJA**  
No : 022 / PKK / FST / VII / 2015

*Bismillahirrahmaanirrahim*

Pada hari ini, tanggal **Satu bulan Juli Tahun Dua Ribu Lima Belas (01-07-2015)** yang bertandatangan dibawah ini :

I. **BUDI HARJO, SH** bertempat tinggal di Semarang, dalam hal ini bertindak dalam jabatannya mewakili KJKS "BMT FOSILATAMA" yang beralamat di Jl. Jati Raya Blok J-6 Banyumanik Semarang, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

II. Nama : **Bunyamin, S.Ag**  
Alamat : **Jl Lembayung RT 007/RW 004 Tembalang**  
No. KTP : **337408049710003**

Dalam hal ini bertindak untuk atas nama diri sendiri selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

Kedua belah pihak dengan ini menyatakan sepakat untuk mengadakan perjanjian kontrak kerja untuk melaksanakan tugas / pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut :

Pasal 1  
**JENIS DAN LINGKUP PEKERJAAN**

1. **PIHAK KEDUA** bermaksud untuk bekerja pada **PIHAK PERTAMA** dengan status / kedudukan sebagai **KARYAWAN KONTRAK** dengan jabatan / tugas sebagai **Supervisor**

2. Ruang lingkup tugas / pekerjaan yang diserahkan oleh **PIHAK PERTAMA** kepada **PIHAK KEDUA** disesuaikan dengan jabatan / tugas dari **PIHAK KEDUA** sesuai kebutuhan.

Pasal 2  
**JANGKA WAKTU PELAKSANAAN PERJANJIAN**

1. Jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kontrak Kerja ini adalah **1** tahun, terhitung tanggal **01-07-2015** sampai dengan tanggal **01-07-2016** atau sampai saat diputusnya Perjanjian Kontrak Kerja ini oleh **PIHAK PERTAMA** karena **PIHAK KEDUA** melanggar ketentuan yang tercantum dalam pasal 3 Perjanjian Kontrak Kerja ini atau sejak diputuskannya perjanjian ini oleh **PIHAK KEDUA** atau karena kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri perjanjian.

2. Jangka Waktu kontrak kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatas dapat diperpanjang maksimal setengah dari jangka waktu perjanjian pokok.

Kontrak Kerja Karyawan KJKS\* BMT FOSILATAMA\*

Halaman 1 dari 5

## KJKS BMT FOSILATAMA

Badan Hukum No : 04/PAD/XIV/II/2012 Tanggal 23 Pebruari 2012  
Kantor Pusat : Jl. Jati Raya Blok J-6 Banyumanik Semarang – Jawa Tengah

T. 024 – 7499475  
F. 024 – 7499475  
E. [bmtfositatama@gmail.com](mailto:bmtfositatama@gmail.com)



### Pasal 3 KEWAJINAM PIHAK KEDUA

1. PIHAK KEDUA mempunyai kewajiban sebagai berikut :
  - a. Melaksanakan tugas / pekerjaan yang telah ditugaskan oleh PIHAK PERTAMA kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab.
  - b. Bersedia ditempatkan / ditugaskan dimana saja di seluruh unit kerja dan di seluruh wilayah kerja PIHAK PERTAMA sesuai kompetensinya.
  - c. Tidak melakukan
  - d. Mentaati peraturan-peraturan umum yang dikeluarkan
  - e. Melaksanakankewajiban sebagai seorang Muslim dan tidak melanggar ketentuan syariah.
  - f. Memelihara dengan tertib
  - g. Bertanggung jawab secara hukum
  - h. Memberikan kepada PIHAK PERTAMA
  - i. Tidak memberikan keterangan-keterangan
  - j. Tidak memberikan keterangan-keterangan
2. Kewajiban sebagaimana tercantum dalam pasal 3 ayat (1) point (i) dan tersebut diatas berlaku terus sampai dengan 5 (lima) tahun setelah PIHAK PERTAMA tidak lagi bekerja pada PIHAK PERTAMA.
3. Bersedia mengganti segala kerugian yang di tanggung PIHAK PERTAMA dan atau menerima sanksi sesuai dengan peraturan / ketentuan yang berlaku sebagai akibat kelalaian / kesalahan yang dilakukan PIHAK KEDUA didalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Bekerja pada PIHAK PERTAMA selama jangka waktu sekurang-kurangnya sama dengan masa kontrak kerja terhitung mulai tanggal berlakunya perjanjian ini dengan memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.
5. Memenuhi target kerja dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan melalui atasan langsung atau Manager yang dimulai sesuai tanggal kontrak kerja.

### Pasal 4 KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA

1. Memberikan imbalan tetap (UJROH) kepada PIHAK KEDUA, untuk 6 (enam) hari kerja perminggu berdasarkan Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi karyawan kontrak di PIHAK PERTAMA sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA yang akan dibayarkan selambatnya pada setiap tanggal 25 (dua puluh lima) pada setiap bulan sebesar Rp. Xxx.xxx.xx (.....Rupiah)
2. Memberikan bonus (ATHAYA) atau sejenisnya sesuai ketentuan yang berlaku bagi setiap bagian / unit kerja sesuai kemampuan perusahaan.
3. Memberikan cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari dalam 1 (satu) tahun kepada PIHAK KEDUA dengan catatan cuti tersebut dapat diambil maksimal 2 (dua) hari dalam 1 bulan.
4. Mengganti biaya operasional PIHAK KEDUA yang terjadi akibat menjalankan tugas dari PIHAK PERTAMA sesuai aturan yang berlaku.

## KJKS BMT FOSILATAMA

Badan Hukum No : 04/PAD/XIV/II/2012 Tanggal 23 Pebruari 2012  
Kantor Pusat : Jl. Jati Raya Blok J-6 Banyumanik Semarang – Jawa Tengah

T. 024 – 7499475  
F. 024 – 7499475  
E. [bmtfossilatama@gmail.com](mailto:bmtfossilatama@gmail.com)



### Pasal 5 SANKSI

1. PIHAK PERTAMA dapat memutuskan / mengakhiri perjanjian Kontrak Kerja ini secara sepihak sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kontrak Kerja apabila PIHAK KEDUA melanggar dan / atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 3 perjanjian ini dan / atau ketentuan yang berlaku bagi karyawan kontrak di PIHAK PERTAMA, tanpa memberikan ganti rugi kepada PIHAK KEDUA.
2. Sebelum melakukan pemutusan perjanjian, PIHAK PERTAMA akan memberikan peringatan kepada PIHAK KEDUA secara tertulis atau secara lisan, setelah peringatan tersebut PIHAK KEDUA wajib memberikan pertanggung jawaban.
3. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari ternyata PIHAK KEDUA tidak memberikan pertanggung jawaban, maka berarti PIHAK KEDUA telah menerima apa yang dinyatakan dalam peringatan tersebut dan bersedia menerima sanksi dari PIHAK PERTAMA.
4. Apabila pertanggung jawaban yang diberikan PIHAK KEDUA tidak dapat diterima oleh PIHAK PERTAMA berdasarkan alasan dan pertimbangan yang jelas, maka PIHAK PERTAMA berhak secara sepihak memutuskan perjanjian ini seketika tanpa memberikan ganti rugi apapun pada PIHAK KEDUA.
5. Dalam hal pemutusan perjanjian ini karena PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran yang menyebabkan kerugian financial maupun non financial bagi PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA wajib mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh PIHAK PERTAMA dan / atau PIHAK PERTAMA dapat menuntut pula seluruh kerugian terhadap PIHAK KEDUA melalui saluran hukum (pengadilan) baik pidana maupun perdata.
6. Apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran sebagaimana disebut dalam Pasal 3 ayat (4) perjanjian dan / atau mengundurkan diri dalam jangka waktu kurang dari masa kontrak kerja, maka PIHAK KEDUA dikenakan kewajiban untuk membayar ganti rugi sebesar 50 % dari jumlah remunerasi yang telah diterima PIHAK KEDUA.
7. Apabila PIHAK KEDUA tidak melakukan pekerjaan yang di perjanjikan dan / atau tidak berangkat kerja selama 6 (enam) hari kerja secara berturut – turut tanpa alasan yang diterima / dibenarkan, maka PIHAK KEDUA dianggap telah mengundurkan diri, dan kepada PIHAK KEDUA wajib memberikan ganti rugi sebagaimana tersebut dalam Pasal 5 ayat (6).

### Pasal 6

#### BERAKHIRNYA PERJANJIAN KONTRAK KERJA

1. Perjanjian kontrak kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA berakhir apabila :
  - a. Berakhirnya jangka waktu perjanjian.
  - b. Meninggalnya PIHAK KEDUA.
  - c. PIHAK KEDUA, baik secara langsung maupun tidak langsung melanggar atau tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang tercantum dalam pasal 3 perjanjian ini.
  - d. Kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kontrak kerja ini sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian.
2. Apabila PIHAK PERTAMA mengakhiri perjanjian kontrak kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kontak kerja yang disebabkan bukan karena kesalahan / kelalaian dari PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA

## KJKS BMT FOSILATAMA

Badan Hukum No : 04/PAD/XIV/II/2012 Tanggal 23 Pebruari 2012  
Kantor Pusat : Jl. Jati Raya Blok J-6 Banyumanik Semarang – Jawa Tengah

T. 024 – 7499475  
F. 024 – 7499475  
E. [bmtfositatama@gmail.com](mailto:bmtfositatama@gmail.com)



wajib memberikan ganti rugi sebesar 50 % dari jumlah remunerasi untuk jangka waktu perjanjian kontrak yang tersisa.

3. Dalam hal PIHAK KEDUA akan memutuskan perjanjian kontrak kerja sebelum berakhirnya jangka waktu kontrak kerja, maka PIHAK KEDUA harus memberitahukan maksud tersebut secara tertulis kepada PIHAK PERTAMA dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya.

### Pasal 7 PERSELISIHAN

1. Apabila terjadi perselisihan yang tidak diatur didalam perjanjian ini, maka akan dikembalikan pada peraturan umum yang berlaku di perusahaan.
2. Dalam hal terjadi perselisihan mengenai penafsiran dalam melaksanakan kewajiban ini, maka kedua belah pihak bersepakat untuk sedapat mungkin menyelesaikan dengan musyawarah.
3. Dalam hal tidak terdapat kesesuaian pendapat dalam musyawarah maka penyelesaian akan dilakukan menurut ketentuan perundangan yang berlaku.

### Pasal 8 PENUTUP

1. Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam surat perjanjian ini akan diatur kemudian atas dasar pemufakatan bersama oleh kedua belah pihak.
2. Surat perjanjian ini mulai berlaku dan mengikat kedua belah pihak sejak ditandatangani.

Ditandatangani di : Semarang  
Tanggal : 01 Juli 2015

PIHAK PERTAMA

Budi Harjo, SH

PIHAK KEDUA

Bunyamin, S.Ag

- Surat Permohonan Ijin Penelitian



**YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**  
Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (B sat) Fax (024) 6582455  
email : [informasi@unissula.ac.id](mailto:informasi@unissula.ac.id) web : [www.unissula.ac.id](http://www.unissula.ac.id)

---

**FAKULTAS HUKUM** **Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah**

Nomor : 1434/B.1/SA-H/XI / 2021  
Lampiran : -  
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian/Riset*

Kepada : Yth. KEPALA KSPPS FOSILATAMA KOTA SEMARANG  
di-  
SEMARANG

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

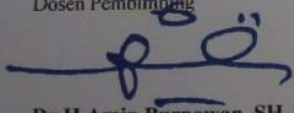
Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, dengan ini memohonkan ijin riset kepada :

Nama : FIRDHA AYU PARAWANGSA  
Nim : 30301800167  
Semester : VII  
Alamat : Jln. Jatimas IV Rt.04 / Rw.05, Karangroto, Genuk, Semarang  
Keperluan : Mengadakan Riset dan wawancara guna penyusunan Skripsi Sarjana (S.1)  
Lokasi : SEMARANG  
Pembimbing : Dr.H.Amin Purnawan, SH, Sp.N, M.Hum  
Judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan KSPPS Fosilatama Kota Semarang

Demikian atas bantuan serta perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

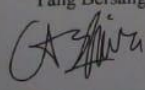
Semarang, 05 November 2021  
Ka. Prodi(S1) Ilmu Hukum

Dosen Pembimbing

  
**Dr.H.Amin Purnawan, SH, Sp.N, M.Hum**  
NIDN : 06-0612-6501

  
**Dr.H.Ariyanti Witasari, SH, M.Hum**  
NIDN : 06-1570-6602

Tanda Tangan  
Yang Bersangkutan

  
**FIRDHA AYU PARAWANGSA**  
Nim : 30301800167

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Asikin, Z. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Emirzon, J. (2021). *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). (2019). *Buku Pedoman Penulisan Hukum*. Semarang.
- Kartini Muljadi, G. W. (2013). *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marbun, R. d. (2012). *Kamus Hukum Lengkap*. Jakarta: Visimedia.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Meliala, A. Q. (2001). *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Mandra Maju.
- Muhammad, A. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Nurachmad, M. (2010). *Buku Pintar Memahami & Membuat Surat Perjanjian*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Patrik, P. (1994). *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*. Bandung: CV Mandra Maju.
- Pikahula, R. M. (n.d.). *Hukum Perikatan*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.
- Raharjo, H. (2009). *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Santoso, B. (2012). *Hukum Ketenaga Kerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*. Malang: UB Press.
- Soebekti. (1984). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.

Soekanto, S. (1987). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers.

Soepomo, I. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan VI*. Jakarta: Djambatan.

Syukur, A. (1987). *Kumpulan Makalah 'Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan'*. Ujung Pandang: Persadi.

Zaeni Asyhadie, R. K. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group.

## **B. Jurnal**

Fakhruzy, A. (2020). Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kerta gena Tengah Kabupaten Pameksaan. *Jurnal Baabu Al-Ilmi Vol. 5 No. 1*.

Isdian Anggraeny, N. P. (2021). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Kenotariatan Vol. 5 No. 1*.

Moertino, R. J. (n.d.). Perjanjian Kerjasama Dalam Bidang Pengkaryaan dan Jasa Tenaga Kerja PT Sinar Jaya Pura Abadi PT Asianfast Marine Industries. *Jurnal Hukum Kaidah Vol. 18 No. 3*.

Najmi Ismail, M. Z. (n.d.). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial Vol. 1 No. 3*.

Retnosari, I. d. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi da Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management Vol. 4 No. 2*.

Saifudin. (2020). Relevansi Perjanjian Kerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam. *Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam Vol. 4 No. 1*.

Salam, M. (2017). Asas-Asas Perjanjian Dalam Hukum Perjanjian Syariah. *Jurnal Asy-Syari'ah Vol. III No. II*.

Santoso, D. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *Jurnal Ilmu Hukum Vol. 17 No. 2*.

Sinaga, N. A. (2019). Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vol. 3 No. 2*.

Sudiyono, Y. E. (2016). Perlindungan Hukum Bsgi Kreditur Dalam Perjanjian Kerja Menurut UU No. 4 Tahun 1996 Tentang Hak Atas Tanah Beserta Benda-Benda Yang Berkaitan Dengan Tanah. *Jurnal Ilmiah Fenomena Vol. XIV No. 2*.

Tri Wahyu Surya Lestari, L. S. (2017). Komparasi Syarat Keabsahan 'Sebab Yang Halal' Dalam Perjanjian Konvensional dan Perjanjian Syariah. *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam Vol. 8 No. 2*.

Wahidah, Z. (2020). Berakhirnya Perjanjian Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata. *Jurnal Peradaban dan Hukum Islam Vol. 3 No. 2*.

### **C. Undang-Undang**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus Nomor: KEP.233//MEN/2003

### **D. Internet**

Putra, A. (2021, November 29). Retrieved Desember 23, 2021, from Putusan MK dan Perbaikan Cipta Kerja: <https://www.pshk.or.id/blog-id/putusan-mk-dan-jalan-perbaikan-cipta-kerja/>

## **E. Wawancara**

Wawancara dengan Ibu Nirwana selaku Manager Baitul Mal pada KJKS BMT FOSILATAMA.

