

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK
(STUDI PADA BMT WALISONGO KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh derajat sarjana S-1 Hukum Perdata
Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung**

Oleh :

DIAN RAHMAWATI

NIM. 30301800433

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (STUDI PADA BMT
WALISONGO KOTA SEMRANG)

Diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu(S1) Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum Perdata



Pada Tanggal 21 Februari 2023

Disetujui oleh: Dosen Pembimbing:



Dr.Lathifah Hanim, S.H.M.Hum.M.Kn

NIDN : 06-2102-7401

**HALAMAN PENGESAHAN
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK
(STUDI PADA BMT WALISONGO KOTA SEMARANG)**

Oleh:

Nama : Dian Rahmawati

NIM : 30301800433

Telah dipertahankan di depan Tim penguji

Pada tanggal 21 Februari 2023

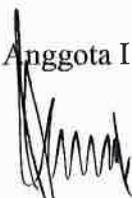
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua


Dr. Arpangi, S.H., M.H
NIDN : 06-1106-6805

Anggota I



Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H, M.Hum
NIDN : 06-1507-6202

Anggota II

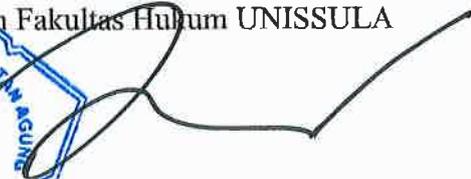


Dr. Lathifah Hanim, S.H, M.Hum, M.Kn
NIDN : 06-2102-7401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum UNISSULA




Dr. Bambang Tri Bawano S.H., M.H
NIDN : 06-0707-7601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Rahmawati

NI M : 30301800433

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan karya tulis ilmiah yang berjudul :

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (Studi pada BMT Walisongo Kota Semarang). Adalah benar hasil karya saya 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 aturan yang berlaku.

Semarang, 21 Februari 2023



Dian Rahmawati

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dian Rahmawati
NIM : 30301800433
Program Studi : S1 Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
Alamat Asal : Semarang
No.HP/Email : 088902894299

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa skripsi yang berjudul :

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (Studi pada BMT WALISONGO Kota Semarang).

Menyetujui menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang serta memberikan HAK bebas Rpyalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari 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.

Semarang, 21 Februari 2023



Dian Rahmawati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Kamu harus bisa menerima berbagai keputusan yang mengecewakan, tapi jangan pernah putus harapan.

(Marthin Luther King)

Sebuah karya ini , saya persembahkan untuk:

- Allah SWT sebagai Maha Pemberi Ilmu.
- Rasullulah SAW sebagai pemberi petunjuk jalan yang diridhoi.
- Kedua orang tuaku tercinta, yang telah memberikan doa serta dukungan moril maupun materil yang tiada henti untuk kesuksesan saya, serta adekku tersayang yang sudah menemani saya dalam proses penyusunan skripsi ini.
- Dosen Pembimbing yang terhormat Dr. Lathifah Hanim, S.H,M.Hum,M.Kn
- Kriswanda Imawan yang telah mencurahkan kasih sayang serta dukungan dalam kehidupan saya.
- Orang yang memotivasiku Rizal Y.P dan seluruh keluarga besar beserta teman-teman Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Almamaterku (Civitas Akademika).

ABSTRAK

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. Dalam bentuknya, perjanjian berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan pengikatan perjanjian kerja pada BMT Walisongo adalah hubungan kerja yang diawali dari penerimaan karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh BMT Walisongo. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara BMT Walisongo Semarang 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 demikian adanya kata sepakat merupakan sahnya suatu perjanjian. Pengikatan hubungan kerja antara BMT Walisongo 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.

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. kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja pada karyawan kontrak di Koperasi Jasa Syariah BMT Fosilatama di Kota Semarang.

Hasil penelitiannya adalah pelaksanaan pengikatan perjanjian kerja pada BMT Walisongo adalah hubungan kerja yang diawali dari penerimaan karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh BMT Walisongo. Penyelesaiannya yaitudengan pengikatan hubungan kerja antara BMT Walisongo dengan karyawan adalah dengan perjanjian kerja secara tertulis yang disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, kemudian diselesaikan dengan mengambil langkah untuk karyawan yang wanprestasi dengan memberikan peringatan kepada karyawan secara tertulis atau secara lisan. setelah menandatangani perjanjian kerja kedua belah pihak wajib menaati segala peraturan perjanjian kerja. Dalam perjnjian 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.

Kata Kunci : *Perjanjian Kerja, Karyawan Kontrak , BMT Walisongo Semaran*

ABSTRACT

Humans are social beings who need each other from one individual to another. Humans are creatures who are required to meet the needs of daily life by working hard. That's why humans have to get a job or create a job to be able to meet their needs. The agreement creates an agreement between the parties who make it. In its form, the agreement is in the form of a series of words containing promises or commitments made in writing or orally. The purpose of this study was to determine the implementation of the work agreement binding at BMT Walisongo is a working relationship that begins with the acceptance of employees with the conditions determined by BMT Walisongo. The binding of the working relationship between BMT Walisongo and employees is with a written work agreement that is agreed and signed by both parties, after signing the work agreement both parties must comply with all work agreement regulations.

The approach method used in this study is an empirical juridical approach. Empirical juridical is an approach from the point of view of the rules and implementation of regulations that apply in the community, carried out by researching secondary data first, then followed by conducting research on primary data in the field. in relation to the process of implementing work on contract employees at the BMT Fosilatama Sharia Service Cooperative in Semarang City.

The result of the research is that the implementation of the work agreement binding at BMT Walisongo is a working relationship that begins with the acceptance of employees with the conditions determined by BMT Walisongo. The binding of the working relationship between BMT Walisongo and employees is with a written work agreement that is agreed and signed by both parties, after signing the work agreement both parties must comply with all work agreement regulations. The work agreement also attaches the points needed by employees to be able to clearly know the contents of the work agreement so that employees fully understand the work agreement such as attaching components of wages earned, company regulations, and so on.

Keywords: Employment Agreement, Contract Employees, BMT Walisongo Semarang

KATA PENGANTAR

Atas keberhasilan penulisan skripsi ini puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul : **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK (STUDI PADA BMT WALISONGO KOTA SEMARANG)**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program kekhususan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam rangkaiananya, penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan ,bantuan dan dukungan yang berarti dari berbagai pihak. Maka dalam sambutan ini kesempatan ini penulis dengan ketulusan hati mengucapkan trimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dr. Hj Widayati, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Dr. Arpangi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Achmad Arifulloh, S.H., M.H., selaku Pejabat terbaru Kaprodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Ibu Dini Amalia Fitri S.H., M.H. selaku Pejabat terbaru Sekertaris prodi S1 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Ibu Dr. Lathifah Hanim, S.H,M.Hum,M.Kn selaku ibunda dosen pembimbing utama yang telah mencurahkan perhatian dan bimbingan tulus dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini .
8. Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung dan staff administrasi Program Ilmu Hukum yang membantu proses administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang .
9. Kedua orang tua penulis Bapak Subaedi dan Ibu Istiqomah yang mencurahkan bantuan dukungan, doa, perhatian serta kasih sayang sejak kecil kepada penulis sehingga dapat menempuh pendidikan tinggi yang mereka cita- citakan. Suami penulis Kriswanda Imawan yang mencurahkan kasih sayang serta dukunganya dalam kehidupan saya dikala suka maupun duka dalam kesetiaan mendampingi.
10. Narasumber dalam penelitian ini Bapak Dr. H. M.Nafis Junalia,M.Ag selaku Manajer BMT Walisongo Semarang sebagai narasumber dalam penelitian ini sangat memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini
11. Teman – teman mahasiswa Ilmu Hukum Fakultas Hukum dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu terwujudnya penelitian ini

Penulis begitu menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu

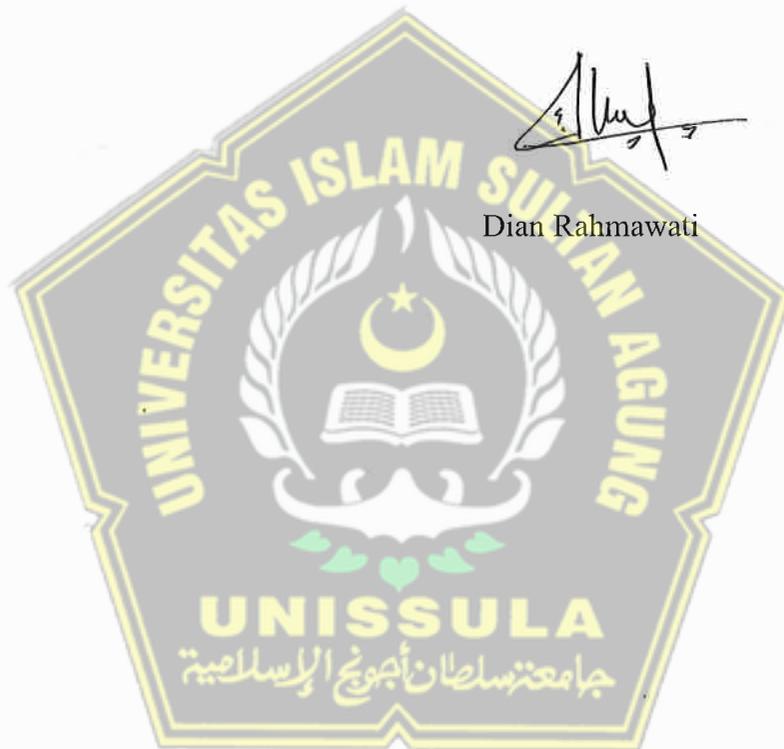
penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan dapat diaplikasikan dari semua pihak untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun pembelajar di penelitian selanjutnya. Amin Yarabal Alamin.

Semarang, 20 Januari 2023

Penulis,



Dian Rahmawati



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Terminologi.....	10
F. Metode Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Tinjauan tentang Perjanjian.....	16
1. Asas – Asas Perjanjian.....	16
2. Syarat Sahnya Perjanjian	19
3. Unsur – Unsur Perjanjian	21
4. Jenis – Jenis Perjanjian.....	23
5. Dampak Hukum Perjanjian.....	26
B. Tinjauan Tentang Perjanjian Menurut Islam.....	28
1. Pengertian Perjanjian Islam.....	28

2. Pengertian Perjanjian Kerja menurut Islam.....	34
C. Tinjauan Tentang Karyawan Kontrak.	36
1. Pengertian Karyawan Kontrak.....	36
2. Syarat Karyawan Kontrak.	37
D. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja.....	40
1. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja	40
2. Berakhirnya Perjanjian Kerja	43
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.	47
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak dengan BMT Walisongo Semarang.....	54
1. Gambaran umum BMT Walisongo Semarang.....	54
2. Sistem kerja BMT Walisongo Semarang.....	57
3. Tujuan pendirian BMT Walisongo Semarang	58
4. Visi misi BMT Walisongo Semarang	59
5. Struktur Organisasi BMT Walisongo Semarang.....	60
6. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan BMT Walisongo Semarang	62
B. Penyelesaian Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada BMT Walisongo Kota Semarang Apabila Ada Karyawan Kontrak yang Wanprestasi.....	84
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.	89
B. Saran.....	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 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 terikat dengan hubungan kerja melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.¹

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam suatu hubungan antar pekerja dan pengusaha dibuat berdasarkan perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan atau tidak tertulis. Perjanjian kerja timbul berdasarkan perserikatan antar dua belah pihak yang menyatukan atau mengikatkan diri pada suatu kepentingan. Asas dalam suatu perjanjian harus dilandasi dengan adanya unsur kerelaan/ridho dan tidak diperkenankan adanya pemaksaan. Perjanjian dibuat harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri atau bekerja pada orang lain atau terikat hubungan kerja yang berada dibawah perintah pemberi kerja dan jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain².

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

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

² Maimun, *Hukum ketenagakerjaan*, (Jakarta : Pradya Paramita,2007), hlm 12

kalua dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan karyawan dan membuat kaburnya hubungan industrial 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 peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat 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*)³

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

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

untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban dari pengusaha untuk membayar upah.⁴

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 memperkerjakan karyawan. Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 160a KUH Perdata yang berbunyi “perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, meningkatkan 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,⁵

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 yang berlaku (Pasal 1320 KUH Perdata).⁶ Jika Syarat dalam pembuatan perjanjian tidak terpenuhi, maka mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum. Makasud dari batal demi hukum adalah perjanjian yang dibuat dianggap tidak pernah ada menurut hukum.

⁴ Dewa Gede Giri Santoso, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya”, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 17 No. 2, 2021, hlm. 181.

⁵ Joni Emirzon, *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 1.

⁶ Budi Santoso, op. cit. hlm. 6.

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.

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 upah⁷.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layak dalam hukum perikatan yang dikenal dengan “kebebasan berkontrak”. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai

⁷ 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*.

hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah mereka mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu peraturan perundang-undangan dibuat dengan melindungi pekerja dan pengusaha, diperkuat lagi dengan hukum Islam yang menjelaskan bahwasanya dalam perjanjian harus ada yang namanya keadilan yang bermula juga dari konsep perjanjian kerja yang ada didalamnya, maka menarik untuk diteliti konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam⁸.

Pengupahan dan keselamatan, yang telah di perjelas didalam peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan pemerintah pasti untu diberlakukan di setiap perusahaan. Tetapi tetapi kadang tidak semua perusahaan menaati peraturan yang ditetapkan, sebagian perusahaan menggunakan peraturan yang dibuat sendiri.dalam suatu ketentuan perushaan terdapat peraturan sendiri, peraturan yang dibuat perusahaan juga tidak boleh bertentangan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.Padadasarnya Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban para pekerja

⁸ Basyir, Ahmad Azhar. Asas-asas Hukum Muamalat: Hukum perdata Islam Yogyakarta :UII press,2000. Hal 14

terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja. Selain itu dikenal pula adanya bermacam-macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja⁹.

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 mengidentifikasi sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas : peraturan perundang-undangan, adat dan kebiasaan, keputusan Pejabat dan Badan Pamerintah, 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 peratutran yang melakukan perubahan pada 31 Pasal, penghapusan pada 29 Pasal, dan penyisipan 13 Pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan.¹⁰

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

⁹ Zaeni Asyhadie, R. K. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group. Hal 13

¹⁰ Isdian Anggaraeny dan Nur Putri Hidayah, "Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remove Working Dalam Prespektif Undang-Undang Cipta Kerja" , Jurnal Hukum dan Kenotariatan Vol. 5 No. 1, 2021, hlm. 58.

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 dari Bahasa Belanda yaitu “*wanprestatie*” yang artinya tidak memenuhi kewajiban yang timbul dari suatu perikatan perjanjian.¹¹

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 BMT Walisongo Kota Semarang.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak di Koperasi Jasa Syariah BMT Walisongo di Kota Semarang?
2. Bagaimana penyelesaiannya apabila ada karyawan kontrak yang wanprestasi di Koperasi Jasa Syariah BMT Walisongo di Kota Semarang?

¹¹ A. Qiram Syamsudin Meliala, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Madura Maju, 2001), hlm. 20.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak di Koperasi Jasa Syariah BMT Walisongo di Kota Semarang.
2. Mengetahui penyelesaian yang dilakukan oleh Koperasi Jasa Syariah BMT Walisongo di Kota Semarang apabila ada karyawan kontrak yang wanprestasi.

D. Kegunaan Penelitian

1. 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.

2. 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 dimasyarakat.

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.¹²

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

1. Pelaksanaan

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 pengembalian keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.¹³

2. Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengingatkan diri

¹² Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), *Buku Pedoman Penulisan Hukum (SKRIPSI)*, (Semarang: 2019), hlm. 8.

¹³ Abdullah Syukur, *Kumpulan Makalah "Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan"*, (Ujung Pandang: Persadi, 1987), Hlm. 40.

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 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).¹⁴

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.¹⁵

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

¹⁴ Intan Retnosari dkk, loc. Cit.

¹⁵ Soerdjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 1987), hlm. 6

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.¹⁶ kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja pada karyawan kontrak di Koperasi Jasa Syariah BMT Fosilatama di Kota Semarang.

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 Pengembalian Data

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer data yang diperoleh dengan cara wawancara secara langsung yang dilakukan penulis dengan cara melakukan tanya jawab terhadap pihak terkait dengan pelaksanaan kerja BMT Walisongo Kota Semarang, yaitu pada perusahaan dan karyawan.

¹⁶ Soerdjono Soekanto. Loc. cit.

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

Hukum Sekunder adalah bahan yang menjelaskan bahan hukum primer yaitu laporan hasil penelitian, pendapat para ahli dalam bentuk buku, hasil karya skripsi, tesis, jurnal nasional maupun internasional 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 Koperasi Jasa Syariah BMT Walisongo yang berkantor pusat pada Ruko Mijen Makmur Blok B5.JI Saluyo No 2 Mijen Semarang

5) Metode Analisis Data

Penganalisan data penelitian yang terkumpul, baik dari data primer maupun data sekunder, menggunakan Teknik deskriptif analisis, yaitu dengan mendiskripsikan bahan hukum terlebih dahulu kemudian menganalisis melalui teknik analisis sebagai berikut :¹⁷

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

G. 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.

¹⁷ Soerdjono Soekanto, op. cit. hlm. 5.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

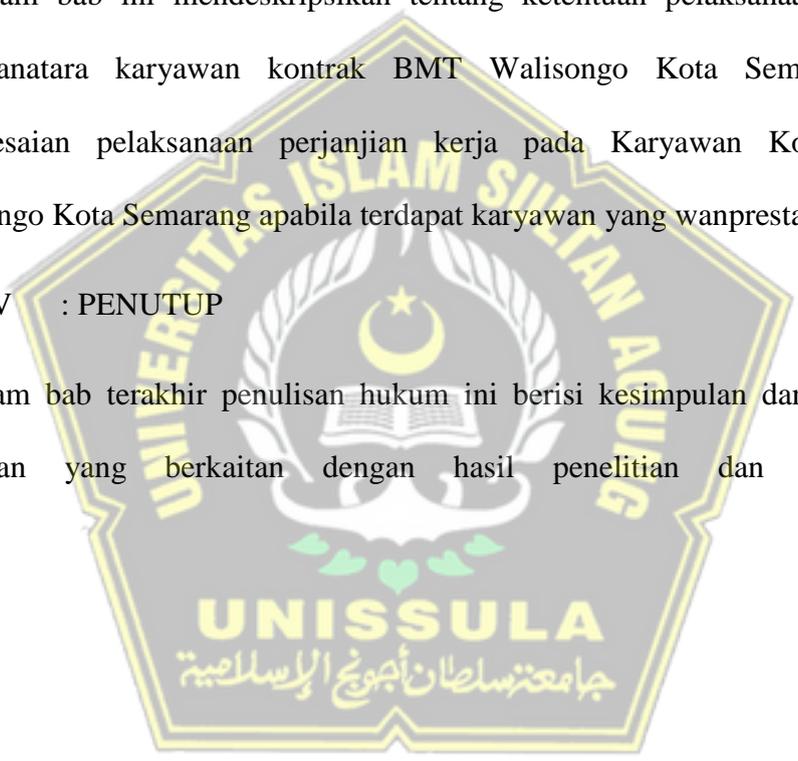
Dalam bab ini berisikan mengenai tinjauan umum tentang tinjauan umum perjanjian, tinjauan umum tentang perjanjian kerja, tinjauan tentang hubungan kerja. Dalam bab ini membahas juga tentang perspektif dalam hukum islam.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini mendeskripsikan tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan kontrak BMT Walisongo Kota Semarang, serta penyelesaian pelaksanaan perjanjian kerja pada Karyawan Kontrak BMT Walisongo Kota Semarang 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 Perjanjian

Menurut Pasal 1313 KUHPerduta mengatur bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pengertian ini sebenarnya tidak begitu lengkap, tetapi dengan pengertian ini, sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat satu pihak mengikatkan diri kepada pihak lain. Pengertian ini sebenarnya seharusnya menerangkan juga tentang adanya dua pihak yang saling mengikatkan diri tentang sesuatu hal¹⁸.

Menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana orang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

1. Asas – asas perjanjian

Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis¹⁹. Dalam perjanjian dikenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak pihak-

¹⁸ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, 2008, Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW), Rajagarfindo Perdasa, Jakarta, hlm. 63.

¹⁹ Subekti, 2002, Hukum Perjanjian, cetakan 20, Intermasa, Jakarta, hlm. 1

pihak dalam mencapai tujuan. Beberapa asas tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Asas Kebebasan Kontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas kebebasan berkontrak adalah salah satu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: (1) Membuat atau tidak membuat perjanjian, (2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun, (3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, dan (4) Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian 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 perjanjian. Asas pacta sunt servanda merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.²⁰ Asas pacta sunt servanda dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat

(1) KUHPerdara yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang.”

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara. Pasal 1338 ayat (3) berbunyi : “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas itikad merupakan asas bahwa para pihak, yaitu kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Asas itikad baik dibagi menjadi dua macam yaitu itikad baik nisbi dan itikad baik mutlak. Pada itikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad baik mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai

keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif²⁰.

Oleh karena itu peraturan perundang-undangan dibuat dengan melindungi pekerja dan pengusaha, diperkuat lagi dengan hukum Islam yang menjelaskan bahwasanya dalam perjanjian harus ada yang namanya keadilan yang bermula juga dari konsep perjanjian kerja yang ada didalamnya, maka menarik untuk diteliti konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam.

2. Syarat sahnya perjanjian

Rumusan dalam Pasal 1313 KUH-Perdata menegaskan bahwa perjanjian mengakibatkan seseorang mengikatkan dirinya terhadap orang lain. Ini berarti suatu perjanjian menimbulkan kewajiban atau prestasi dari satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan prestasi tersebut. Dengan kata lain, bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib untuk memenuhi suatu prestasi dan pihak lain berhak atas prestasi tersebut. Perjanjian atau persetujuan (*overeenkomst*) yang dimaksud dalam Pasal 1313 KUH-Perdata hanya terjadi atas izin atau kehendak (*toestemming*) dari semua mereka yang terkait dengan persetujuan itu, yaitu mereka yang mengadakan persetujuan atau perjanjian yang bersangkutan.

²⁰ 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*. Hal 23

Selanjutnya lawan dari prestasi yaitu wanprestasi; adapun pengertian wanprestasi adalah kelalaian debitur untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Biasanya dalam isi dari suatu perjanjian ditentukan kapan salah satu pihak dinyatakan telah wanprestasi. Sedangkan dalam perjanjian tersebut yang tidak dicantumkan mengenai wanprestasi, maka pihak yang dirugikan dalam perjanjian tersebut dapat mengajukan somasi atau suatu peringatan yang menyatakan bahwa debitur telah lalai dan supaya memenuhi kewajibannya dalam jangka waktu tertentu. Ketentuan mengenai somasi tersebut ditegaskan dalam Pasal 1238 KUH-Perdata. Selain dari somasi, tindakan debitur yang melaksanakan suatu perbuatan yang dilarang maka debitur itu dapat dinyatakan telah melakukan wanprestasi. Kreditur dapat mengajukan tuntutan agar debitur dihukum berupa membayar ganti rugi dengan membatalkan perjanjian atau hanya meminta pelaksanaan perjanjian tersebut²¹.

Selanjutnya untuk membuat suatu perjanjian maka harus memenuhi syarat syarat sahnya perjanjian. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUH-Perdata mengatur bahwa untuk sahnya perjanjianperjanjian, diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
- c. Suatu hal tertentu ;

²¹ 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. Hal 54

- d. Suatu sebab yang halal. Dua syarat yang pertama mewakili syarat subyektif, yang berhubungan dengan subyek dalam perjanjian, dan dua syarat yang terakhir berhubungan dengan syarat obyektif yang berkaitan dengan obyek perjanjian yang disepakati oleh para pihak dan akan dilaksanakan sebagai prestasi atau utang dari para pihak.

3. Unsur dalam sebuah perjanjian

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.

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 esensialnya. Jadi terlebih dahulu harus dirumuskan unsur esensialnya baru kemudian dapat dirumuskan unsur naturalianya.

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 esensialia dan naturalia, misalnya dalam suatu perjanjian harus ada tempat dimana prestasi dilakukan²².

²² 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. Hal 13-16

4. Jenis – 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 Hukum

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
4. Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsovereenkomst*.
5. Perjanjian yang bersumber dari hukum publik, yang disebut dengan *publieckrechtelijke overeenkomst*²³.

b. Perjanjian Menurut Namanya

Penggolongan ini berdasarkan pada nama perjanjian yang terancatun dalam Pasal 1319 KUH Perdata. Di dalam Pasal 1319 KUH Perdata hanya

²³ Much. Nurachmad, *Buku Pintar Memahami & Membuat Surat Perjanjian*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), hlm. 7-12.

disebutkan dua macam perjanjian menurut namanya, yaitu perjanjian nominate (bernama) dan perjanjian innominate (tidak bernama). Perjanjian nominate adalah perjanjian yang dikenal dalam KUH Perdata. Yang termasuk dalam perjanjian nominate 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 innominate adalah perjanjian yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam masyarakat. Jenis perjanjian ini belum dikenal KUH Perdata. Yang termasuk dalam perjanjian innominate 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 campuran²⁴.

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

²⁴ Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017 hal 23

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 aksesoir. Perjanjian pokok merupakan perjanjian yang utama, yaitu seperti perjanjian pinjam-meminjam uang, baik kepada individu maupun kepada lembaga perbankan. Sedangkan perjanjian aksesoir merupakan perjanjian tambahan, seperti perjanjian pembebanan hak tanggungan atau fidusia²⁵.

²⁵ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta: Rajawali Press, 2008 F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2006 . hal 19

5. Dampak 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. 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 baik²⁶.

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

²⁶ Niru Anita Sinaga, "Implementasi Hak dan Keawajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian", Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vo. 10 No. 1, 2019, hlm. 3.

saat yang sama peminjam berkewajiban untuk menyediakan agunan kepada yang meminjamkan untuk menjamin pembayaran kembali dana pinjaman tersebut²⁷.

B. Tinjauan Perjanjian Menurut Islam

1. Pengertian Perjanjian Islam

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

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

²⁷ Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, 2008, Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Medan : USU Press. hal 23

Dalam pemgertiannya, 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 rendah²⁸."

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

²⁸ Asyhadie, Zaeni, 2007, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal 15

mengapa perumusan Pasal 1601a KUH Perdata itu dirumuskan demikian sehingga Iman Soepomo mengatakannya kurang lengkap²⁹.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan³⁰.

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

²⁹ Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja, Yogyakarta : Pustaka Yustisia. hal 24

³⁰ Ibid, 31

memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu³¹.

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

a. Kesepakatan kedua pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak – pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal – hal yang diperjanjikan

b. Kemampuan dan kecakapan bekerja dilindungi hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 Undang – Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan

³¹ Laurensius Arliman S, ” Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. Jurnal Selat, Vol. 5 No.1 Oktober 2017.hal 51

sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

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

d. Tidak bertentangan dengan hukum

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan³².

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

- a. Adanya unsur perintah Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada

³² Purgito, " Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 9 No. 1 Maret 2018. Hal 12

perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

- b. Adanya unsur pekerjaan Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum
- c. Adanya unsur upah Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah ini adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian. Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila

perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan³³.

2. Pengertian Perjanjian Kerja Menurut Islam

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (syirkah) dan sewa-menyewa (Ijarah) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad syirkah karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad Ijarah karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu perjanjian kerja yang di buat oleh BMT Walisongo termasuk dalam akad Ijarah. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai Ijarah.

Istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tidak mengenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang

³³ Ibid,55

menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat maupun negara tanpa menyusahkan dan menjadi beban bagi orang lain³⁴.

Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh, maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh. Adapun syarat pengupahan menurut Islam yakni :

- a. Upah ditentukan sebelum pekerjaan dilakukan.
- b. Adanya kesepakatan antar buruh dan majikan
- c. Butir-butir kesepakatan dibuat secara tertulis.

Perjanjian atau akad dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subyek akad, obyek akad dan sighat akad. Adapun di antara syarat-syarat akadnya sendiri yaitu ahliyatul „ada dan ahliyatul wujub. Dalam Islam sendiri ketika perjanjian atau waktu ijab-kabul tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri, yang diperlukan adalah saling rela (antaradin), direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang dapat menunjukkan keridaan makna pemilikan dan memperlakukan.

³⁴ 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.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam juga membenarkan tertulis tidaknya perjanjian kerja, namun sebuah keharusan perjanjian kerja tertulis, karena berdasarkan sebuah potongan ayat dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi:

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. (Al-Baqarah:282)

C. Tinjauan Tentang Karyawan Kontrak

1. Pengertian Karyawan Kontrak

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Pengertian karyawan kontrak (outsourcing) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1). Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.

2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Karyawan kontrak dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur. Menurut para ahli, Kontrak kerja untuk karyawan sejatinya dimaksudkan untuk diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Syarat Karyawan Kontrak

Dalam perjanjian kerja adanya karyawan kontrak merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha atau perjanjian orang perorangan pada suatu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah. Bagi perjanjian

kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Didalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan satu pihak. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada diatas angin, sementara pekerja karena kekurangan hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah³⁵.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka karyawan kontrak kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian. Ketentuan mengenai sahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

³⁵ Harjono Dhaniswara K.(2020).*Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari UndangUndang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*.*Jurnal Hukum : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat* Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Volume 6 Nomor 2. Hal 24.

- b. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras³⁶.

³⁶ Candranegara Ibnu Sina.(2020).*Metode Omnibus Law : Doktin, Praktik dan Persoalan yang Masih tersisa*.Webinar IMM Justitia Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember.Hal 21

D. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Jenis – 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. 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 tentu

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.

Dalam hal Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini

dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pemberi kerja, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu dengan yang lain³⁷.

Adanya pekerja ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya serta menerima upah dan adanya pemberi kerja jika ia memimpin pekerjaan yang dilakukan pihak kesatu. Hubungan pekerja dan pemberi kerja tidak juga terdapat pada pemborongan pekerjaan yang ditujukan kepada hasil pekerjaan. Bedanya perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan tertentu ialah bahwa perjanjian melakukan pekerjaan ini tidak melihat hasil yang dicapai. Jika orang yang berobat itu tidak menjadi sembuh bahkan akhirnya meninggal dunia, dokter itu telah memenuhi kewajibannya menurut perjanjian

Antara pekerja yang berada di dalam suatu perusahaan/instansi

³⁷ Rizka, dahlan, Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun". Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 18, No. 3 Desember 2016 .hal 9

menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban penerima kerja serta hak dan kewajiban pemberi kerja.³⁸

2. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada

³⁸ Yeni D. Laode." Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dengan Status PKWT dalam Sistem outsourcing". Lex et Societatis, Vol.5 No. 4 Juni 2017

pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja³⁹.

Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua

³⁹ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol.12.No 4 Desember 2017.hal 14

saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani⁴⁰.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial⁴¹.

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa

⁴⁰ Hartono Widodo dan judiantoro, 2013, dalam buku Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Hal 11

⁴¹ Ibid,19

PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

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

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh ataupun pengusaha tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja⁴².

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja//buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut: Dalam Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor

⁴² Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum. Hal 15

13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut :

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh
- c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial⁴³.

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jika terdapat perselisihan maka Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang – Undang ini mencabut Undang-Undang Republik Indonesia

⁴³ Agusmidah, Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Disertasi, (Medan: SPS USU, 2006), hal 339.

Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa : “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikatpekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan⁴⁴”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-undang RI No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi) dan Pasal 1 angka 22 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial terdiri dari 4 (empat) jenis, yaitu :

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

⁴⁴ Abdulkadir Muhammad, 2010 Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Hal 21

pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Sesuai dengan UU RI No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Apabila musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui prosedur penyelesaian industrial. Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial

diselesaikan dengan menempuh mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, serta pengadilan hubungan industrial⁴⁵.

1. Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit merupakan penyelesaian perselisihan antara buruh/serikat buruh dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.

2. Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.

3. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk

⁴⁵ Ibid, 32

mendapatkan akta bukti pencatatan. Jika tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis. Terhadap anjuran tertulis yang disetujui konsiliator harus membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama.

4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki.

5. Pengadilan Hubungan Tenaga Kerja

Merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum.

Keempat penyelesaian perselisihan yang telah disebutkan, memiliki alur penyelesaian yang berbeda-beda karena dilihat dari jenis perselisihan dan akibat yang timbul oleh masing-masing perselisihan. Tetapi pada prinsipnya semua jenis perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah/ secara bipartit. Agar hubungan antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut. Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subyek hukum

dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum⁴⁶.

Ada beberapa alasan warganegara harus mendapat perlindungan hukum dari pemerintah yaitu: pertama, karena dalam berbagai hal warganegara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah. Oleh karena itu warganegara dan badan hukum perdata perlu mendapat perlindungan hukum, terutama untuk kepastian hukum dan jaminan keamanan, yang merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha; kedua, hubungan antara pemerintah dengan warganegara tidak berjalan dalam posisi sejajar, warganegara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan pemerintah; ketiga, berbagai perselisihan warganegara dengan pemerintah itu berkenaan dengan keputusan, sebagai instrumen pemerintah yang bersifat sepihak dapat melakukan intervensi terhadap kehidupan warganegara.

Masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi

⁴⁶ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol.12.No 4 Desember 2017. Hal 45

konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya⁴⁷.



⁴⁷ Ibid, 36

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan BMT

Walisongo Kota Semarang

Dalam sejarahnya, BMT Walisongo Semarang adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang berskala mikro yang terletak di Jalan Saluyo Komplek Ruko Mijen Makmur Blok 5 Mijen Semarang yang mulai beroperasi sejak tanggal 9 September 2005, para pendiri yang mayoritas adalah para dosen dan karyawan Fakultas Syariah bermaksud mensejahterakan anggota sekaligus sebagai laboratorium bagi mahasiswa Program DIII Perbankan Syariah dan mahasiswa UIN Walisongo pada umumnya. Laboratorium ditujukan untuk mengimplementasikan apa yang telah dipelajari di bangku kuliah pada praktek keseharian dunia kerja lembaga keuangan syariah.

KSPPS BMT Walisongo Semarang adalah lembaga keuangan mikro milik UIN Walisongo Semarang yang akan menjadi salah satu pioner lembaga keuangan syariah dengan tujuan untuk membangun dan mengembangkan ekonomi umat. KSPPS BMT Walisongo Semarang mulai beroperasi sejak tanggal 9 September 2005. KSPPS BMT Walisongo sendiri diresmikan oleh Wakil Gubernur Bapak Ali Mufidz. Para pendiri BMT merupakan mayoritas dosen dan karyawan fakultas syariah yang

bermaksud mensejahterakan anggota sekaligus sebagai laboratorium bagi mahasiswa program D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya dan mahasiswa UIN Walisongo Semarang pada umumnya.

Laboratorium ditujukan untuk mengimplementasikan apa yang telah dipelajari di bangku kuliah pada praktik keseharian dunia kerja lembaga keuangan syariah. Pertama kali beroperasi KSPPS BMT Walisongo Semarang melakukan penggabungan (merger) dengan Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT Ben Taqwa Purwodadi. KSPPS BMT Ben Taqwa Purwodadi yang mulai menggeluti dunia simpan pinjam syariah sejak tahun 1997 dengan perkembangannya yang sangat pesat.

Dalam pengembangan usaha, pendiri sepakat untuk selalu berusaha mengembangkan koperasi ini dengan penambahan anggota-anggota baru yang melibatkan masyarakat di luar kampus, sehingga keberadaan koperasi dapat dirasakan oleh semua warga masyarakat baik dari intern UIN Walisongo Semarang maupun masyarakat umum yang tergabung dalam keanggotaan BMT Walisongo Semarang. KSPPS BMT Walisongo Semarang telah mendapat pengesahan dari Dinas Koperasi Provinsi Jawa Tengah Nomor: 14119/BH/KDK.II/X/2006 pada tanggal 27 November 2006 tanggal 27 November 2006. Sehingga dengan perkembangan sangat pesat serta semakin banyaknya nasabah dan dana yang dimiliki pada bulan

Februari 2009 BMT Walisongo Semarang mampu berdiri sendiri sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah⁴⁸.

Secara garis besar dapat kami uraikan data BMT Walisongo Semarang sebagai berikut :

- a. Nama Lembaga : BMT Walisongo Semarang
- b. Sifat Lembaga : Independen dan Terbuka
- c. Nomor Badan Hukum : Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)
- d. Tanggal Berdiri : 9 September 2005
- e. Alamat Kantor Pusat : Ruko Mijen Makmur Blok B5.Jl Saluyo No 2 Mijen Semarang Telp 085101208137

Kantor KSPPS BMT Walisongo Semarang terletak di Jl. Saluyo No. 2 Ruko Mijen Makmur Blok B/5, Mijen Semarang. Letak kantor tersebut dinilai cukup strategis karena terletak di belakang pasar Mijen, dekat pemukiman padat penduduk dan ramai pedagang di sekitarnya. Hal ini menjadikan mayoritas nasabah di BMT adalah pedagang di pasar Mijen. Akan tetapi untuk masyarakat awam yang belum mengenal KSPPS BMT Walisongo Semarang akan mengalami sedikit kesusahan dalam mencari kantornya karena letak BMT yang sedikit masuk di dalam ruko-ruko, hal demikian karena letak ruko yang tidak di pinggir jalan.

Dalam menjalankan tugasnya KSPPS BMT Walisongo Semarang bergerak dalam bidang KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan

⁴⁸ Company profile Buku Panduan Kerja BMT Walisongo, 2017.

Syariah). Hal ini terlihat dari kegiatan yang dijalankan sehari-hari di KSPPS BMT Walisongo Semarang yaitu penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pendanaan dan penyaluran dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Tujuan dari BMT ini adalah :

- a. Menyalurkan modal kerja kepada berbagai golongan masyarakat
- b. Melindungi usaha-usaha kecil dari lintah darat
- c. Pemerataan kesempatan berusaha bagi masyarakat yang kekurangan modal
- d. Mengajak masyarakat untuk memanfaatkan keuangannya dengan baik
- e. Menuju kehidupan yang lebih berkah
- f. Memajukan ummat dalam hal melakukan kegiatan usaha

1. Sistem Kerja BMT Walisongo Semarang

KSPPS BMT Walisongo Semarang merupakan suatu lembaga keuangan syariah dengan sistem “Bagi Hasil” sesuai dengan hukum islam, baik pada kegiatan Baitul Tamwil (kegiatan ekonomi produktif), lebih-lebih pada kegiatan Baitul Maalnya⁴⁹. Dan kegiatan dibidang keuangan, yaitu menghimpun dana masyarakat atau simpanan (tabungan) dan menyalurkan dana ke masyarakat melalui pembiayaan. Strategi pencapaian VISI dan MISI KSPPS BMT Walisongo Semarang dengan skala Prioritas pada :

⁴⁹ Wawancara Manajer BMT Walisongo Bapak Drs Nuryanto, tertanggal, 08 Agustus 2022

- a. Penanaman Doktrin kelembagaan, dengan memposisikan karyawan dan karyawan sebagai mubaligh atau mubalighat. Jadi selain menguasai teori-teori maupun praktik, para karyawan juga harus menguasai pendidikan islam yang sesuai dengan syari'at islam. Mengingat badan lembaga ini sesuai dengan kaidah islam.
- b. Penanaman doktrin pribadi. Pada penanaman doktrin ini, yaitu para karyawan diberikan pengarahan yang konstruktif.
- c. Penanaman doktrin profesional. Bahwa setiap karyawan dan karyawan harus menjadi pelayan nasabah dengan mengedepankan "Tri Sila" adalah:
 1. Kecepatan proses pelayanan
 2. Home banking
 3. Ingin menjadi malaikat⁵⁰

2. Tujuan Pendirian BMT Walisongo

- a. Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya di kalangan usaha mikro melalui sistem syariah.
- b. Mendorong kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan ekonomi mikro.
- c. Meningkatkan semangat dan peran serta anggota masyarakat dalam kegiatan KSPPS.

⁵⁰ Bapak Drs Nuryanto Wawancara Manajer BMT Walisongo, tertanggal, 08 Agustus 2022

Dalam pengembangan usaha pendiri sepakat untuk selalu berusaha mengembangkan koperasi ini dengan penambahan anggota-anggota baru yang melibatkan masyarakat diluar kampus, sehingga keberadaan koperasi ini dengan dapat dirasakan oleh semua masyarakat baik dari intern UIN Walisongo Semarang maupun masyarakat umum yang tergabung dalam keanggotaan KSPPS BMT Walisongo Semarang. Legalitas koperasi ini telah mendapatkan pengesahan dari Dinas Koperasi Provinsi Jawa Tengah Nomor: 14119/BH/KDK.II/X/2006 tanggal 26 November 2006. anggota yang terlayani baik dalam bentuk simpanan maupun pembiayaan pada tahun 2016 mencapai 2469.

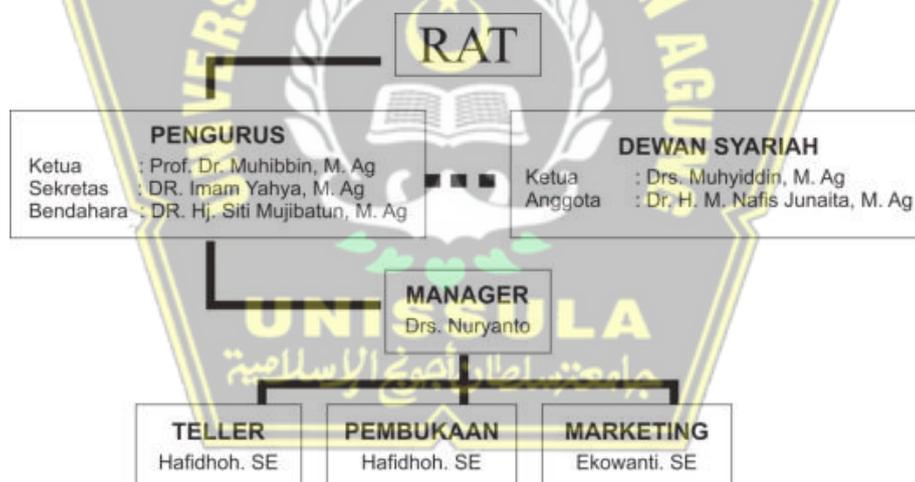
BMT Walisongo Semarang juga melakukan kerjasama dengan pihak-pihak luar baik dengan pihak perbankan, lembaga sosial, antar koperasi, dan lembaga non bank maupun yang lainnya. Di antara kerjasama dengan lembaga lain, antara lain: Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT. Cahaya Aqila

3. Visi dan Misi BMT Walisongo Mijen Semarang

- a. Visi KSPPS BMT Walisongo Semarang “Solusi tepat pembangunan dan pengembangan ekonomi umat sesuai dengan sistem syari’ah”.
- b. Misi KSPPS BMT Walisongo Semarang
 - 1) Membangun ekonomi umat dengan sistem syari’ah

- 2) Menjadikan BMT Waliosongo Semarang pioner lembaga keuangan syari'ah
- 3) Melayani ummat tanpa membedakan status social
- 4) Melaksanakan progam ekonomi kerakyatan secara integral dan komprehensif
- 5) Menjadikan BMT Walisongo Semarang sebagai laboratorium praktikum ekonomi syari'ah bagi civitas akademika terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

4. Struktur Organisasi



Sumber : Company profile Buku Panduan Kerja BMT Walisongo, 2017.

Struktur Organisasi BMT Walisongo Mijen :

- a. Dewan Pengawas Syariah Ketua : Drs. H. Muhyddin.M.Ag
- b. Pengurus : Dr.H. M.Nafis Junalia,M.Ag

- c. Pengurus Ketua : Drs. H. Muhyddin.M.Ag
- d. Sekretaris : DR. Imam Yahya, M.Ag
- e. Bendahara : DR. H. Siti Mujibatun,M.Ag
- f. Pengelola Manager : Drs .Nuryanto
- g. Teller : Hafidhoh .SE
- h. Pembukuan : Sumiyati.SEI
- i. Marketing : Ekowati SEI dan Heru Setiawan SEI

Pengembangan SDI dilakukan setiap awal bulan dalam bentuk kegiatan briefing di kantor KSPPS BMT Walisongo Semarang yang membahas tentang pendalaman ilmu syari'ah, marketing, akuntansi serta evaluasi bulanan dan laporan pertanggungjawaban pengelola kepada pengurus. Dalam bidang pelayanan KSPPS BMT Walisongo Semarang berusaha melayani anggota dan calon anggota yang ada di wilayah Semarang dan sekitarnya. Sampai pada tutup buku tahun 2016 anggota dan calon anggota yang terlayani baik dalam bentuk simpanan maupun pembiayaan mencapai 2469.

Guna meningkatkan pelayanan maksimum terhadap anggota dan calon anggota BMT Walisongo Semarang telah melakukan kerjasama dengan pihak-pihak luar, baik dengan lembaga perbankan, lembaga sosial, antar koperasi, dan lembaga keuangan non bank. Pengembangan BMT, model dan sinergi seIndonesia dengan harapan terjalinnya jejaringan antara BMT. Maksudnya adalah KSPPS BMT Walisongo Semarang mengembangkan BMTnya dengan model yang sesuai untuk memotivasi perkembangannya kedepan. Tentunya dengan menjalin kerjasama dengan BMT lain. Pendekatan pelayanan masyarakat dengan membuka

kas pelayanan di daerah yang berpotensi. Yaitu yang dimaksudkan memberi kemudahan bagi anggota dalam bertransaksi. Dengan membuka kantor cabang di daerah yang membutuhkan pembiayaan misalnya di pedesaan bukan hanya diperkotaan saja. Agar nasabah mudah melakukan transaksi tanpa harus pergi ke kota⁵¹.

5. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Dengan BMT

Walisongo Semarang

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

⁵¹ Wawancara Manajer BMT Walisongo Bapak Drs Nuryanto, tertanggal, 08 Agustus 2022

perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegaskan 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 menetakannya pada kedudukan yang layak dan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara BMT Walisongo Semarang 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 demikian adanya kata sepakat merupakan sahny 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 BMT Walisongo Semarang merupakan sebab terjadinya hubungan kerja BMT Walisongo Semarang dengan tenaga kerja yang bersangkutan. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di BMT Walisongo Semarang antara lain:

- a. Identitas para pihak (nama, nama yang mewakili perusahaan, nomor tandapengenal (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 BMT Walisongo 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 mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan 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 BMT Walisongo Semarang 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 BMT Walisongo Semarang 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 BMT Walisongo Semarang, maka setelah satu tahun tersebut karyawan kontrak akan dapat diangkat sebagai karyawan tetap. Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu di BMT Walisongo Semarang 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 terlalulama
 - 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
- 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 BMT Walisongo Semarang sudah sesuai dengan undang-undang. Karena sifat karyawannya adalah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua ketentuan tersebut dalam BMT Walisongo Semarang 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 BMT Walisongo Semarang yang dilakukan antara calon pekerja sebagai pihak pekerja dan BMT Walisongo Semarang 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 menyerahkan 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 BMT Walisongo Semarang.

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 BMT Walisongo Semarang. 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 BMT Walisongo Semarang dengan tenaga kerja tidak bertentangan dan tidak dilarang oleh undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Jadi syarat-syarat perjanjian kerja pada BMT Walisongo Semarang tersebut sudah sesuai dengan syarat sahnya 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 BMT Walisongo Semarang. Hubungan kerja yang terdapat pada BMT Walisongo Semarang 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 BMT Walisongo Semarang 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 BMT Walisongo Semarang, 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. BMT Walisongo Semarang 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, 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 BMT Walisongo Semarang, upah minimum yang diberikan pada tenaga kerja di BMT Walisongo

Semarang sesuai dengan UMK Kota Semarang yang berlaku⁵². 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 BMT Walisongo Semarang, upah diberikan selambat-lambatnya pada setiap tanggal 25 pada setiap bulannya, hal tersebut tercantum dalam Pasal 4 perjanjian kerja waktu tertentu.

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 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

⁵² Wawancara Manajer BMT Walisongo Bapak Drs Nuryanto, tertanggal, 08 Agustus 2022

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, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Klausul-klausul pokok dalam perjanjian kerja antara karyawan kontrakdengan BMT Walisongo Semarang antara lain:

1. Pihak-pihak dalam perjanjian kerja. Dalam klausula pada formulir perjanjian kerja antara BMT Walisongo Kota Semarang dengan tenaga kerja menjelaskan bahwa pihak

pertama berarti perusahaan BMT Walisongo Kota Semarang 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.

Dalam pasal ini dapat dijelaskan 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 keluarganya secara wajar dengan pertanggung jawaban secara hukum.

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.

Dalam pasal tersebut dimaksudkan bahwa BMT Walisongo Semarang 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 . Kemudian adanya memberikan bonus (ATHAYA) atau sejenisnya sesuai ketentuan yang berlaku bagi setiap bagian / unit kerja sesuai kemampuan perusahaan.

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).

1. Faktor penghambat dalam pemenuhan upah karyawan sesuai perjanjian kerja di BMT Walisongo Semarang

- 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 dicantumkannya 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 diterimanya⁵³.

2. Faktor pendukung upah karyawan sesuai perjanjian kerja di BMT Walisongo Semarang

- a. Biaya operasional yang dikeluarkan karyawan selama menjalankan pekerjaan ditanggung oleh perusahaan sehingga karyawan tidak perlu khawatir akan biaya yang dikeluarkan karena akan diganti oleh pihak perusahaan.

3. Upaya untuk mengatasi faktor hambatan yang ada

Setiap hambatan yang terjadi pasti dilakukan upaya untuk mengantisipasi hambatan tersebut Adapun upaya yang dilakukan oleh BMT Walisongo Kota Semarang 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 BMT Walisongo, 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

⁵³ Wawancara dengan Dr.H. M.Nafis Junalia,M.Ag selaku pengurus BMT, tertanggal 10 Agustus 2022

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 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

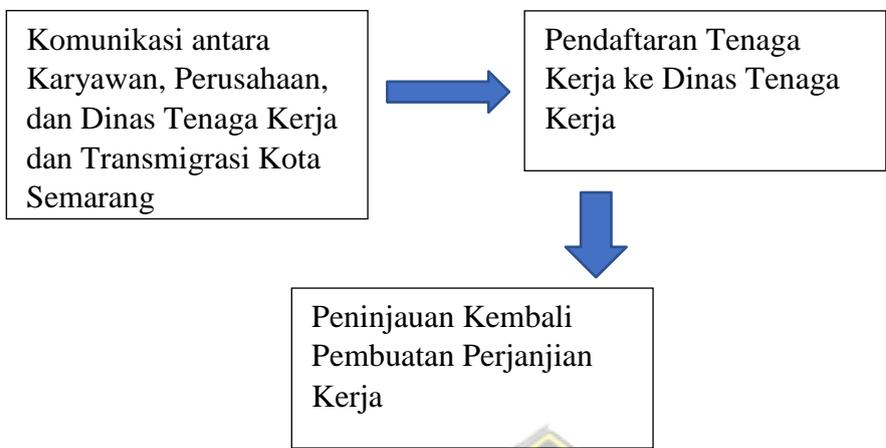
Hal ini dilakukan tentu saja supaya perjanjian kerja yang selama ini telah dilaksanakan untuk dapat ditinjau kembali pasal per pasal dengan melibatkan pihak yang ahli dalam hukum maupun perjanjian. Hal ini digunakan untuk dapat memperhatikan kepentingan perusahaan dan tenaga kerja supaya lebih diterima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

Dalam hal ini pelaksanaan perjanjian kerja di BMT Walisongo Kota Semarang sejalan dengan undang-undang yang artinya sudah dilakukan dengan baik, kesesuaian ini dapat dilihat dalam isi perjanjian kerja dan tidak ada masa percobaan di BMT Walisongo Kota Semarang, sehingga perjanjian kerja di BMT Walisongo Kota Semarang 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 permanen⁵⁴.

Agar lebih jelasnya pelaksanaan perjanjian kerja karyawan kontrak dengan BMT Walisongo Kota Semarang penulis sajikan dengan skema sebagai berikut :

⁵⁴ Anggono Bayu Dwi.(2020).Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia.Jurnal Rechtsvinding Vol 9 Nomor 1, hal 19.



No	Hambatan	Solusi
1.	Tidak adanya asuransi jaminan kesehatan pada karyawan kontrak yang mana hal tersebut merupakan hak karyawan	BMT Walisongo hendaknya mendaftarkan asuransi kesehatan pada karyawan kontrak apabila terjadi hal tidak diinginkan
2.	Pomotongan upah yang dilakukan, hal ini dilakukan apabila karyawan tersebut terlambat	Adanya pemotongan upah karena keterlambatan hendaknya diberikan sosialisasi terlebih dahulu dan dicantumkan dalam perjanjian
3.	Kurangnya wawasan karyawan akan hak-hak mereka dalam perjanjian kerja	Diharapkan diberikannya sosialisasi kerja mengenai perjanjian kerja dan hak – hak karyawan

		dalam menyelesaikan permasalahan dengan perusahaan
--	--	--

B. Penyelesaian Perjanjian Kerja pada BMT Walisongo Kota Semarang Apabila Ada Karyawan 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.
- 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 rugi⁵⁵”.

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

⁵⁵ Fitryantica Agnes.(2019).Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus Law.Jurnal Gema Keadilan Volume 6 Edisi 3. Hal 23-25

kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan⁵⁶.

BMT Walisongo 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 BMT Walisongo.

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.

⁵⁶ Candranegara Ibnu Sina.(2020).Metode Omnibus Law : Doktin, Praktik dan Persoalan yang Masih tersisa.Webinar IMM Justitia Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember. Hal 19

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 pemerintah⁵⁷.

Berdasarkan hasil penelitian, BMT Kota Semarang 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

⁵⁷ Harjono Dhaniswara K.(2020).Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari UndangUndang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.Jurnal Hukum : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Volume 6 Nomor 2. Hal 17

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 karyawan kontrak BMT Walisongo Semarang adalah hubungan kerja yang diawali dari penerimaan karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh BMT Walisongo Semarang. 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. Pengikatan hubungan kerja antara BMT Walisongo Semarang 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.
2. Penyelesaian perkara BMT Walisongo Semarang wanprestasi yaitu dengan 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 .

Karyawan BMT Walisongo 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.

B. Saran

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

1. Bagi BMT Walisongo Semarang agar 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.
2. Bagi 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 aturanyang ada didalam perjanjian tersebut.
3. Bagi BMT Walisongo Semarang 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.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, (2017) . *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Agusmidah, (2015) .*Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, (Medan: SPS USU,2006),hal 339.

Ahmadi Miru dan Sakka Pati, (2008), *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Rajagrafindo Perdasa, Jakarta, hlm. 63

Asikin, Z. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta:PT RajaGrafindo.

Asyhadie, Zaeni, (2007), *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto. (2010), *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum

Basyir, Ahmad Azhar. (2000)*Asas-asas Hukum Muamalat: Hukum perdata Islam* Yogyakarta :UII press.

Budi Santoso, (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama:Teori, Cara Pembuatan dan Kasus*. Malang: UB Press.

Djumadi, (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Emirzon, J, (2021). *Hukum Kontrak: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.

F.X. Djumialdji, (2008). *Perjanjian Kerja* .Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika

Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (2019). *Buku Pedoman Penulisan Hukum*. Semarang.

Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, (2008), *Hak Dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus Yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Medan : USU Press.

Hartono Widodo dan judiantoro, (2013), dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,

Kartini Muljadi, G. W. (2013). *Perkaitan 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.

Much. Nurachmad, *Buku Pintar Memahami & Membuat Surat Perjanjian*, (Jakarta: TransmediaPustaka, 2010), hlm. 7-12.

Muhammad, A. (2002). *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. (1998.). *Hukum Perikatan*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press.

Soedarjadi.(2008), *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia : Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.

Subekti (2002), *Hukum Perjanjian*, cetakan 20, Intermasa, Jakarta.

Yeni D. Laode (2017).” *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh dengan Status PKWT dalam Sistem outsourcing*”. Lex et Societatis, Vol.5

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

B. Peraturan perundang – undangan

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 KerjaWaktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

C. Jurnal atau Artikel Ilmiah

Anggono Bayu Dwi.(2020).*Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia*.Jurnal Rechtsvinding Vol 9 Nomor 1.

Candranegara Ibnu Sina.(2020).*Metode Omnibus Law : Doktrin, Praktik dan Persoalan yang Masih tersisa*.Webinar IMM Justitia Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember.

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

Fitryantica Agnes.(2019).*Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus Law*.Jurnal Gema Keadilan Volume 6 Edisi 3.

Harjono Dhaniswara K.(2020).*Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari UndangUndang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*.Jurnal Hukum : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Volume 6 Nomor 2.

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.

Laurensius Arliman S (2011),” *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”.Jurnal Selat. Vol. 5 No.1 Oktober 2011.

Muhammad Wildan. (2017),”*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*”Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol.12.No 4 Desember 2017.

Niru Anita Sinaga. (2013), “Implementasi Hak dan Keawajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian”, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara Vo. 10 No. 1, hlm. 3.

Purgito (2018),” *Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”. Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 9 No. 1 Maret 2018. Hal 12

Rizka, dahlan, Rasyid (2016), “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun*”. Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 18, No. 3 Desember 2016 .hal 9.

