

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Hubungan Kerja**

##### **1. Definisi Hubungan Kerja**

Hubungan Kerja adalah hubungan antara karyawan dan pemberi kerja atau majikan dimana hubungan itu dilakukan setelah terjadinya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat oleh perjanjian yang dimana disatu pihak sebagai pekerja siap bekerja dengan menerima upah dan pemberi kerja atau majikan mempekerjakan pekerja dan berkewajiban memberikan upah kepada pekerja.<sup>14</sup> Perjanjian kerja merujuk pada hukum perjanjian yang memiliki definisi peristiwa dimana seseorang berjanji untuk menjanjikan orang lain atau melakukan satu hal untuk dua orang.<sup>15</sup> Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>16</sup>

Tujuan dari hubungan kerja adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera dengan menciptakan suasana kerja

---

<sup>14</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 63

<sup>15</sup> Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, And Dezonda Rosiana Pattipawae, "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial," *Pattimura Law Study Review* 1, No. 1 (2023): 269–79, <https://doi.org/10.47268/Palasrev.V1i1.10849>.

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan usaha yang harmonis. Hal ini didasarkan pada prinsip kemitraan dan keseimbangan, serta nilai-nilai kebersamaan, gotong royong, musyawarah, dan mufakat. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan buruh dengan pengusaha atau majikan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang didalam perjanjian tersebut, buruh bersedia bekerja untuk majikan dan menerima upah, sedangkan majikan setuju untuk mempekerjakan buruh serta membayar upahnya.<sup>17</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan yang terjadi karena adanya ikatan kerja antara pihak pemberi kerja (majikan) dan pihak penerima kerja (karyawan), yang didasarkan pada kesepakatan bersama serta norma-norma yang berlaku.

## **2. Unsur Hubungan Kerja**

Unsur hubungan kerja melibatkan pihak pemberi kerja dan pekerja/buruh, perjanjian kerja, pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, inti dari hubungan kerja terletak pada perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan. Para ahli menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja terdapat empat unsur utama, yaitu:<sup>18</sup>

- a. Pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
- b. Perintah dari pihak lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- c. Upah (Pasal 1603 c KUH Perdata).

---

<sup>17</sup> Arifuddin Muda Harahap. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2023). 79-81

<sup>18</sup> Abdul Khakim. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (Bandung: Pt Citra Aditya Bakti, 2014). 39-41

d. Waktu tertentu, karena hubungan kerja tidak berlangsung selamanya.

Menurut Pasal 1 ayat 15 UU No. 13 Tahun 2003, unsur waktu tertentu bukanlah unsur eksplisit, namun tetap penting untuk dibahas. Berikut penjelasan tiap unsur:<sup>19</sup>

a. Pekerjaan

Secara teknis, pemberi kerja hanya akan mempekerjakan pekerja/buruh jika pekerjaan yang sesuai tersedia di perusahaan. Secara hukum, pekerjaan adalah syarat objektif dari perjanjian kerja (Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Tanpa pekerjaan yang jelas, perjanjian kerja bisa dianggap tidak sah.

b. Perintah

Pemberi kerja memiliki posisi strategis dan kuat dibandingkan pekerja/buruh (*bargaining position*). Mereka mengatur isi perjanjian kerja dan mengarahkan pekerja sesuai kebutuhan operasional. Karena itulah, pekerja/buruh tunduk pada perintah pemberi kerja, sesuai dengan ketentuan yang ada.

c. Upah

Tidak mungkin ada hubungan kerja tanpa upah. Upah diberikan sesuai kebutuhan hidup dan aturan seperti UMP dan UMSP yang ditetapkan gubernur. UU melarang pemberi kerja membayar upah di bawah batas minimum (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 89).

---

<sup>19</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 64-66

#### d. Waktu Tertentu

Hubungan kerja dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan tidak berlangsung selamanya. Unsur ini penting karena berhubungan dengan kepastian hukum. Tiga makna dari unsur ini yaitu: (1) Mengatur waktu kerja agar tidak memaksa pekerja bekerja tanpa batas; (2) Menentukan waktu kerja yang jelas dan sesuai dengan hukum; (3) Menegaskan bahwa hubungan kerja tidak berlangsung seumur hidup.

### 3. Kewajiban Para Pihak

Hubungan kerja terjadi ketika ada perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut dianggap sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum adalah konsekuensi yang timbul dari suatu peristiwa hukum atau tindakan hukum, baik yang dilakukan oleh seseorang maupun yang terjadi secara alami, yang diatur oleh hukum. Sedangkan peristiwa hukum merupakan perbuatan yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk menimbulkan, mengubah, atau menghapus akibat hukum, dan perbuatan itu diakui oleh hukum.<sup>20</sup> Dalam hubungan kerja akibat hukum berupa hak dan kewajiban para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja. Hak adalah sesuatu yang boleh dilakukan oleh subjek hukum, dan jika dilanggar, tidak menimbulkan sanksi. Sebaliknya, kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh subjek hukum, dan pelanggarannya akan dikenai sanksi. Subjek hukum adalah pihak yang memiliki hak dan kewajiban

---

<sup>20</sup> Yati Nurhayati. Pengantar Ilmu Hukum. (Bandung: Nusa Media, 2020). 44-50

dalam hukum, serta dapat dikenai sanksi jika melanggar ketentuan hukum.<sup>21</sup> Pada dasarnya, hubungan kerja mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja secara seimbang. Maksudnya kewajiban pekerja adalah hak pemberi kerja, dan sebaliknya kewajiban pemberi kerja adalah hak pekerja. Maka dari itu, apabila ada pihak yang melanggar kewajiban sesuai dengan hukum atau perjanjian kerja, pihak lain dapat menuntut haknya.<sup>22</sup>

#### **4. Perjanjian Kerja**

Perjanjian ialah tindakan hukum yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan bersama untuk saling berkomitmen satu sama lain.<sup>23</sup> Perjanjian kerja adalah dasar utama hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang menandakan terjadinya ikatan hukum antara keduanya. Secara umum, perjanjian kerja adalah kesepakatan yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>24</sup> Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pemberi kerja untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>25</sup> Dalam ilmu hukum dikenal beberapa asas-asas dalam perjanjian, yaitu:<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Fence M Wantu. Pengantar Ilmu Hukum. (Gorontalo: Ung Press, 2015). 40

<sup>22</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 66

<sup>23</sup> Taufik Hidayat Lubis, "Hukum Perjanjian Di Indonesia," *Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 2, No. 3 (2022): 177–90, <https://doi.org/10.55357/Sosek.V2i3.250>.

<sup>24</sup> Cristoforus Valentino And Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39, No. 1 (2017): 63–79.

<sup>25</sup> Kuhperdata Pasal 1601 A

<sup>26</sup> Nanda Amalia. Hukum Perikatan. (Nanggroe Aceh Darussalam: Unimal Press, 2013). 20-21

- a. Asas Hukum Perjanjian bersifat mengatur, asas ini menunjukkan bahwa hukum bersifat mengatur, artinya ketentuan hukum berlaku sebagai pendoman dalam perjanjian. Ini berarti peraturan hukum yang ada berlaku untuk para pihak dalam perjanjian, misalnya terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun, asas ini tidak bersifat mutlak karena pihak-pihak yang terlibat dapat menggantinya dengan ketentuan lain sesuai kesepakatan bersama.
- b. Asas *Freedom of Contract* (kebebasan berkontrak), asas ini memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, serta menentukan isi dari perjanjian tersebut. Walau begitu, kebebasan ini tetap dibatasi oleh beberapa ketentuan yaitu:
1. Harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu kontrak.
  2. Tidak boleh bertentangan dengan hukum yang berlaku.
  3. Tidak bertentangan dengan kebiasaan yang ada.
  4. Harus dilaksanakan dengan itikad baik.
- c. Asas Konsensual, asas ini berarti bahwa perjanjian dianggap sah dan mengikat sejak tercapainya kesepakatan antara para pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdota.
- d. Asas *Pacta Sunt Servanda*, artinya adalah “janji harus ditepati”. Asas ini menekankan bahwa suatu kontrak yang telah disepakati dan dibuat sesuai hukum berlaku mengikat layaknya undang-

undang bagi pihak yang membuatnya. (Pasal 1338 ayat (2) KUHPerduta).

- e. Asas *Obligatoir*, asas ini menjelaskan bahwa setelah kontrak dibuat, para pihak terkait secara hukum. Namun keterikatan tersebut sebatas hak dan kewajiban masing-masing. Jika belum dilakukan prestasi, maka pelaksanaan kewajiban belum dapat dipaksakan. Prestasi adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan, diserahkan, atau tidak dilakukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian kepada pihak lainnya.<sup>27</sup> dalam kasus perjanjian kebendaan, kontraknya belum bersifat nyata karena objek belum diserahkan.

Agar perjanjian kerja sah secara hukum, perjanjian tersebut harus memenuhi unsur-unsur tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 52 ayat (1), perjanjian kerja dinyatakan sah apabila memenuhi unsur:<sup>28</sup>

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.
- b. Para pihak memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian.
- c. Terdapat pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan norma hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Ketentuan Pasal 55 UU Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah sepihak, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak. Perjanjian kerja dianggap sah bila

---

<sup>27</sup> Joko Sriwidodo. Memahami Hukum Perikatan. (Yogyakarta: Penerbit Kepel Press, 2021). 13

<sup>28</sup> Fithriatus Shalihah. Hukum Ketenagakerjaan Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019). 3

memenuhi syarat di atas dan didasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai KUH Perdata Pasal 1320. Namun, apabila syarat kesepakatan cacat karena paksaan, ancaman, penipuan, atau kekhilafan, maka perjanjian dapat dibatalkan (Pasal 1324 dan 1328 BW). Menurut Pasal 1601 KUHPerdata, perjanjian dibedakan menjadi tiga jenis:<sup>29</sup>

- a. Perjanjian Jasa, merupakan perjanjian dimana salah satu pihak menginginkan pihak lainnya melakukan suatu jasa guna mencapai tujuan tertentu. Sebagai imbalannya, pihak yang meminta jasa bersedia memberikan bayaran berupa upah. Contohnya seperti hubungan antara dokter dan pasien, klien dan pengacara, atau klien dan notaris.
- b. Perjanjian kerja, adalah kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja menerima gaji atau upah sesuai kesepakatan dan tunduk pada perintah pemberi kerja. Hubungan ini mengandung unsur ketergantungan, dengan hak pemberi kerja untuk memberikan instruksi yang wajib dipatuhi oleh pekerja.
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan, merupakan kontrak antara pihak pemberi pekerjaan dan pihak yang sanggup menyelesaikannya (pemborong). Pihak pemborong akan menyelesaikan pekerjaan tertentu dan menerima bayaran sejumlah uang sebagai imbalan.

---

<sup>29</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 69

Tidak ada aturan baku mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja, karena dijamin oleh asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 KUH Perdata). Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi penyimpangan atas asas ini. Contoh pelanggaran:

- a. Masa percobaan lebih dari 3 bulan atau diulang terus-menerus
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu
- c. Hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis untuk perjanjian waktu tertentu
- d. Upah di bawah minimum
- e. Melanggar ketentuan penghitungan upah lembur
- f. Tidak memenuhi kewajiban program jaminan sosial tenaga kerja .
- g. Membatasi hak buruh untuk berserikat;
- h. Mempekerjakan pekerja melebihi 10 minggu berturut-turut tanpa hari istirahat di wilayah operasi khusus;
- i. Menekan pekerja perempuan agar mengundurkan diri bila sedang hamil, melahirkan, atau menyusui;
- j. Memberikan pesangon di bawah ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan maupun tertulis, namun dalam praktiknya, bentuk tertulis lebih disarankan karena memberikan kejelasan hukum jika terjadi sengketa di kemudian hari.<sup>30</sup> Dalam perjanjian kerja ini, kedua pihak harus setara dan bebas dari tekanan. Hukum mensyaratkan bahwa isi dari perjanjian tidak boleh

---

<sup>30</sup> Arifuddin Muda Harahap. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama.(Medan: Cv.Manhaji Medan, 2019). 98

bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Jika terjadi pelanggaran terhadap hal tersebut, maka perjanjian dianggap tidak sah atau batal demi hukum. Misalnya, jika ada pasal dalam kontrak kerja yang mengurangi hak pekerja yang dijamin undang-undang, pasal tersebut otomatis tidak berlaku. Kelebihan dari perjanjian kerja tertulis adalah dapat dijadikan alat bukti bila sewaktu-waktu muncul perselisihan atau ketidaksesuaian pemahaman. Dalam praktik, perjanjian ini menjadi dokumen penting untuk pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah. Dalam dunia ketenagakerjaan, perjanjian kerja dikelompokkan menjadi dua jenis utama yaitu:<sup>31</sup>

a. Berdasarkan Jangka Waktu Berlakunya:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Merupakan bentuk perjanjian kerja yang bersifat tetap dan tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, baik dalam isi perjanjian, ketentuan undang-undang, maupun kebiasaan yang berlaku.<sup>32</sup> Umumnya terjadi secara otomatis karena adanya pelanggaran dari pihak pengusaha terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Pengertian ini mengacu pada Pasal 1603 q ayat 1 KUHPerduta dan Pasal 57 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam KUHPerduta

---

<sup>31</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 71-80

<sup>32</sup> Bambang Sukendro, Anwar Budiman, And Teguh Satya Bhakti, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsorcing / Alih Daya," Jurnal Sosial Humaniora Sigli 7, No. 1 (2024): 423-34, <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2377>.

disebutkan bahwa masa hubungan kerja tidak ditentukan secara pasti, baik dalam perjanjian, aturan perusahaan, maupun kebiasaan yang berlaku, sehingga hubungan kerja dianggap berlangsung untuk waktu yang tidak terbatas. Pasal 57 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 secara tegas menyebutkan bahwa jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dicantumkan ketentuan yang sejalan dengan ayat 1, maka perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam PKWTT, jika salah satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja, harus mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai ketentuan perundang-undangan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dijelaskan bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang hanya berlaku untuk waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu.<sup>33</sup> Misalnya untuk proyek konstruksi, panen musiman, atau pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam jangka pendek. PKWT adalah bentuk kontrak kerja yang dirancang untuk pekerjaan dengan sifat dan jangka waktu terbatas. PKWT wajib dibuat secara tertulis dalam bahasa

---

<sup>33</sup> Budi Sastra Panjaitan. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*. (Medan: Cv Manhaji Medan, 2019). 94

Indonesia dan dengan huruf Latin. Bila tidak tertulis atau tidak memenuhi syarat, maka secara hukum akan dianggap sebagai PKWTT. Kelemahan PKWT sering kali terjadi pada praktik *outsourcing* yang tidak memenuhi syarat, sehingga mengakibatkan ketidakjelasan status pekerja. *Outsourcing* merupakan bentuk hubungan kerja dimana pekerja atau buruh bekerja di suatu perusahaan, namun status kontraknya bukan langsung dengan perusahaan tempat ia bekerja, melainkan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.<sup>34</sup> Oleh karena itu, pemerintah menetapkan ketentuan rinci agar pekerja tetap mendapatkan perlindungan. Berdasarkan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, ada beberapa prinsip penting yang harus dipenuhi dalam PKWT:<sup>35</sup>

1. Harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia.
2. Hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan musiman atau proyek jangka pendek.
3. Maksimal berlangsung selama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun.
4. Jika akan diperbaharui, maka harus diberi jeda waktu minimal 30 hari antara kontrak sebelumnya dan kontrak baru.

---

<sup>34</sup> Muhammad Arsad Nasution And Rosnani Siregar, "Outsourcing Tenaga Kerja: Analisis Terhadap Masalah Dan Mafsadat Yang Ditimbulkan Menurut Hukum Islam )," *Tasyri' Journal Of Islamic Law* 4, No. 1 (2025): 435–62, <https://doi.org/10.53038/Tsyr.V4i1.256>.

<sup>35</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59

5. Tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap atau terus-menerus.
6. Tidak boleh mencantumkan masa percobaan kerja.
7. Ketentuan mengenai upah dan syarat kerja lainnya harus sesuai dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila PKWT tidak dibuat sesuai ketentuan (misalnya tidak tertulis atau melampaui batas waktu), maka akan berubah status menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Pasal 15.<sup>36</sup>

b. Jenis Perjanjian Kerja Lainnya:

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan, merupakan kesepakatan di mana seorang pemborong berkomitmen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>37</sup> Hubungan kerja antara perusahaan pemborong dan pekerjanya wajib dibuat dalam bentuk tertulis. Jenis pekerjaan yang dapat diborongkan adalah kegiatan yang mendukung kelancaran kegiatan utama perusahaan, bukan bagian dari inti usaha. Penentu apakah suatu pekerjaan termasuk kegiatan utama atau pendukung

---

<sup>36</sup> Arifuddin Muda Harahap. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi, 2020). 79-80

<sup>37</sup> Arifuddin Muda Harahap. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. (Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia, 2023). 100

dapat dilihat dari proses produksi atau bagan organisasi perusahaan.

2. Perjanjian kerja bagi hasil, perjanjian ini dilakukan ketika hasil kerja dibagi antara pihak pekerja dan pemberi kerja, berdasarkan kesepakatan sebelumnya. Umumnya berlaku di sektor pertanian, peternakan, atau perikanan, di mana hasil panen atau produksi dibagi dengan proporsi tertentu.
3. Perjanjian kerja laut, merupakan perjanjian kerja antara pemilik kapal atau perusahaan pelayaran dengan pekerja laut (pelaut) untuk melakukan pekerjaan di atas kapal.<sup>38</sup> Perjanjian ini tunduk pada ketentuan hukum laut dan peraturan ketenagakerjaan khusus pelaut.
4. Perjanjian kerja untuk pelaksanaan jasa-jasa. Perjanjian ini dibuat untuk menyelesaikan pekerjaan berupa jasa, seperti jasa konsultan, jasa kebersihan, keamanan, atau pekerjaan profesional lainnya yang tidak menghasilkan barang, melainkan layanan atau keahlian tertentu.

Berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Beberapa kondisi yang menyebabkan perjanjian kerja berakhir antara lain:<sup>39</sup>

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya masa kontrak (khusus PKWT).

---

<sup>38</sup> Nurmiati Muhidin, "Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (Abk)," *Jurnal Al-Daulah* 5, No. 1 (2016): 63–78, <https://doi.org/10.24252/Ad.V5i1.1442>.

<sup>39</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61

- c. Adanya putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- d. Adanya kondisi atau peristiwa tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian atau peraturan perusahaan.

Namun, hubungan kerja tidak otomatis berakhir jika pengusaha meninggal dunia atau perusahaan beralih kepemilikan melalui penjualan atau pewarisan. Ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan lebih memihak pada stabilitas dan kelangsungan kerja. Ketentuan ini penting untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja maupun pengusaha dalam mengatur akhir dari suatu hubungan kerja secara adil dan tertib.

## **B. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha**

### **1. Hak-Hak Pekerja**

Hak pekerja adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh pekerja sebagai akibat dari statusnya dan kontribusinya dalam hubungan kerja. Secara umum, ada beberapa hak dasar yang harus dijamin kepada pekerja, meskipun implementasinya bisa berbeda tergantung kondisi sosial dan ekonomi. Hak-hak tersebut antara lain:<sup>40</sup>

- a. Hak untuk bekerja merupakan hak fundamental warga negara yang dijamin oleh UUD 1945. Negara wajib menciptakan sistem ketenagakerjaan yang manusiawi.

---

<sup>40</sup> Rena Putri Nirwana And Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum Indonesia* 2, No. 4 (2024): 523–29, <https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864>.

- b. Hak atas penghasilan yang layak, mencakup hak untuk memperoleh imbalan atas pekerjaan yang dilakukan secara adil dan sesuai perjanjian.
- c. Hak berserikat dan berunding, agar pekerja bisa memperjuangkan kepentingannya secara kolektif.
- d. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai bentuk pencegahan terhadap risiko kerja dan bagian dari kebijakan perusahaan.
- e. Hak untuk memperoleh perlindungan hukum, jika terjadi konflik atau pelanggaran hak, pekerja berhak membawa perkara ke jalur hukum.
- f. Hak untuk tidak didiskriminasi, termasuk dalam hal agama, ras, jenis kelamin, atau latar belakang lainnya.
- g. Hak atas privasi, seperti menjaga kerahasiaan data pribadi mereka.
- h. Hak untuk menyampaikan pendapat, termasuk hak melaporkan pelanggaran di tempat kerja.

## **2. Kewajiban Pekerja**

kewajiban pekerja adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perjanjian kerja. Kewajiban pekerja diatur dalam KUHPerduta Pasal

1603 dan pasal-pasal turunannya. Beberapa kewajiban tersebut antara lain:<sup>41</sup>

- a. Pekerja wajib menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan terbaik. Jika ruang lingkup pekerjaan belum ditentukan secara tertulis, maka akan mengikuti kebiasaan yang berlaku.
- b. Pekerja harus mengerjakan tugasnya sendiri, dan hanya bisa digantikan orang lain atas izin pemberi kerja.
- c. Pekerja wajib menaati semua aturan yang dimaksudkan untuk memperbaiki tata tertib perusahaan, baik yang bersumber dari pemberi kerja maupun peraturan perundang-undangan atau kesepakatan.
- d. Jika pekerja tinggal di rumah pemberi kerja, maka harus patuh pada aturan rumah tangga yang berlaku.
- e. Secara umum, pekerja tidak boleh melakukan hal-hal yang bertentangan dengan norma yang berlaku.

### **3. Hak-Hak Pengusaha**

Hak pengusaha adalah segala sesuatu yang boleh dimiliki atau dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya dan mengatur tenaga kerja. Berikut hak-hak pengusaha yaitu:

- a. Merekrut dan memilih pekerja sesuai kebutuhan dan kriteria yang ditetapkan.
- b. Menentukan peraturan perusahaan dan tata tertib kerja.
- c. Memberikan penilaian kinerja dan disiplin kerja.

---

<sup>41</sup> Rena Putri Nirwana And Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum Indonesia* 2, No. 4 (2024): 523–29, <https://doi.org/10.5281/zenodo.14232864>.

- d. Memberikan sanksi atau pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai ketentuan hukum.
- e. Mengatur strategi dan sistem kerja dalam rangka mencapai tujuan usaha.
- f. Menuntut prestasi dan produktivitas kerja dari pekerja sesuai perjanjian kerja.

#### **4. Kewajiban Pengusaha**

Kewajiban pengusaha adalah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya berdasarkan hukum dan perjanjian kerja. Kewajiban pengusaha antara lain:

- a. Membayar upah tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan upah minimum.
- b. Memberikan jaminan sosial.
- c. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- d. Memperlakukan pekerja secara adil dan manusiawi.
- e. Memberikan hak cuti dan waktu istirahat.
- f. Memberikan kompensasi saat PHK sesuai peraturan
- g. Mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perundang-undangan.

### **C. Hukum Ekonomi Syariah**

#### **1. Definisi Hukum Ekonomi Syariah**

Secara bahasa Arab ekonomi disebut *al muamalah al madiyah*, yang merujuk pada aturan dalam interaksi sosial dan hubungan

manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>42</sup> Secara etimologi, kata ekonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *oikos* (rumah tangga), dan *nomos* (aturan), yang berarti aturan rumah tangga. Dalam bahasa Inggris disebut *economics*. Dalam perkembangan selanjutnya, ekonomi dibagi menjadi tiga aktivitas utama yaitu produksi (proses memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk menghasilkan suatu barang atau jasa), distribusi (kegiatan menyalurkan barang atau jasa dari pihak produsen kepada konsumen atau pengguna akhir), dan konsumsi (pemakaian barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidup manusia).<sup>43</sup> Secara terminologi, para ahli mendefinisikan ekonomi syariah sebagai ilmu yang membahas hukum-hukum ekonomi Islam dari sumber-sumber syar'i seperti Al-Qur'an dan Hadis. Fokusnya adalah pada bagaimana perilaku ekonomi masyarakat Muslim sesuai dengan ajaran Islam. Menurut M. Umer Hapra, ekonomi syariah adalah ilmu yang membantu masyarakat menggunakan sumber daya terbatas secara adil sesuai nilai Islam, tanpa mencemari lingkungan dan tanpa ketimpangan.<sup>44</sup>

Abdul Manan menyatakan bahwa ekonomi syariah tidak hanya membahas teori, tapi juga aktivitas ekonomi nyata dalam kehidupan sehari-hari, yang meliputi konsumsi, produksi, dan distribusi. Ekonomi Islam memiliki pendekatan nilai dan *spiritualitas*, berbeda dengan ekonomi *konvensional* yang lebih *individualistik*. Ekonomi

---

<sup>42</sup> Idri. Hadis Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi. (Jakarta: Kencana, 2015). 20

<sup>43</sup> Mohammad Habibi, "Teori Konsumsi, Produksi Dan Distribusi Dalam Perspektif Ekonomi Syariah," Jurnal Perbankan Syariah Darussalam 2, No. 1 (2022): 88–104, <https://doi.org/10.30739/jpsda.v2i1.1277>.

<sup>44</sup> Umar Hapra. Islam Dan Tantangan Ekonomi Syariah. (Jakarta: Gema Insani Press, 2022). 10

Islam berlandaskan kebutuhan nyata manusia dan berorientasi pada nilai-nilai ketuhanan. Tujuannya adalah untuk mencari ridha Allah dan memanfaatkan sumber daya secara bertanggung jawab.<sup>45</sup> Jadi Hukum ekonomi syariah merupakan aturan yang mengatur seluruh aktivitas ekonomi masyarakat berdasarkan prinsip-prinsip islam yang ketentuan hukumnya bersumber dari al-quran, as-sunnah, *ijma*, dan *qiyas*, yang menggolongkan hukum menjadi lima yaitu wajib, haram, makruh, sunnah, dan mubah. Setiap aktivitas ekonomi pada dasarnya diperbolehkan (mubah) selama tidak ada dalil yang melarangnya. Jika suatu aktivitas tidak memenuhi rukun dan syarat yang ditetapkan, maka bisa menjadi haram dan batal secara hukum.<sup>46</sup> Hukum ekonomi syariah mencakup seluruh peraturan dan kaidah yang mengatur perekonomian dengan dasar ajaran islam, bertujuan untuk mencapai kesejahteraan dan solidaritas bersama. Tujuan utama dari ekonomi syariah adalah untuk menciptakan keselarasan dalam kehidupan manusia di dunia.<sup>47</sup>

## 2. Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah

Ada beberapa prinsip-prinsip dalam hukum ekonomi syariah yang mendasari kegiatan ekonomi dalam islam yaitu:<sup>48</sup>

- a. Prinsip Tauhid, segala aktivitas ekonomi harus diniatkan sebagai ibadah kepada Allah, bukan sekedar mencari keuntungan duniawi.

---

<sup>45</sup> Kholidah. Hukum Ekonomi Syariah. (Yogyakarta: Semesta Aksara, 2023). 3

<sup>46</sup> Beni Ahmad Saebani. Hukum Ekonomi Dan Akad Syariah Di Indonesia. (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018) 18

<sup>47</sup> M.Abas, S.H., M.H. Hukum Ekonomi Syariah.(Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023)

<sup>48</sup> Muhamad Kholid, "Prinsip-Prinsip Hukum Ekonomi Syariah Dalam Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah," *Asy-Syari'ah* 20, No. 2 (2018): 145–62, <https://doi.org/10.15575/As.V20i2.3448>.

- b. Prinsip keadilan, bisnis harus dijalankan dengan adil, termasuk dalam upah, kualitas produk, dan perlakuan terhadap pekerja serta pelanggan.
- c. Prinsip *maslahah*, tujuan utama hukum islam adalah membawa manfaat bagi manusia di dunia dan akhirat.
- d. Prinsip *Khalifah* (perwakilan), manusia diamanahkan oleh Allah untuk mengelola dunia dengan baik.
- e. Prinsip *amar ma'ruf nahi munkar*, kegiatan ekonomi harus mengutamakan kebaikan dan menghindari yang haram, seperti riba, *gharar*, dan *maisir*.
- f. Prinsip *tazkiyah*, setiap individu harus membersihkan diri dan hartanya agar ekonomi berkembang dengan keberkahan.
- g. Prinsip *falah*, kesuksesan dalam islam mencakup keseimbangan antara kehidupan dunia dan akhirat.
- h. Prinsip kejujuran dan kebenaran, transaksi harus dilakukan dengan transparan, tidak menipu, dan harus bermanfaat bagi semua pihak.
- i. Prinsip kebaikan, bisnis yang baik tidak hanya menguntungkan pribadi, tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas.
- j. Prinsip tanggung jawab, setiap individu harus bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan masyarakat dalam menjalankan usaha.
- k. Prinsip *kifayah*, menekankan kewajiban setiap muslim untuk peduli terhadap sesame, dengan tujuan mengatasi kemiskinan dan

memenuhi kebutuhan dasar masyarakat agar terhindar dari kekufuran.

1. Prinsip keseimbangan, mengatur keseimbangan antara hak individu dan kepentingan masyarakat.

## **D. Ijarah**

### **1. Definisi *Ijarah***

*Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti balasan, upah, atau imbalan. *Ijarah* merupakan salah satu akad dalam ekonomi Islam yang tujuannya untuk memperoleh manfaat atau jasa. Secara umum *ijarah* adalah perjanjian antara dua pihak, dimana salah satunya (*mu'jir*) menyediakan barang atau jasa, dan pihak lainnya (*musta'jir*) menerima manfaat dari barang atau jasa tersebut. *Ijarah* adalah akad yang memberikan hak guna atas suatu barang dalam batas waktu tertentu, dengan kewajiban membayar imbalan kepada pemilik.<sup>49</sup> Secara bahasa, *ijarah* berarti jual-beli manfaat. Secara istilah, *ijarah* adalah akad antara dua pihak, dimana salah satu pihak memberikan manfaat dari barang atau jasa kepada pihak lain dalam jangka waktu tertentu, dengan imbalan atau pembayaran yang disepakati, tanpa adanya perpindahan kepemilikan barang.

Dalam kitab *Qamus al-Muhith* juga ditegaskan bahwa *ijarah* menunjukkan makna memberi upah atau balasan terhadap suatu jasa,

---

<sup>49</sup> Beni Ahmad Saebani. Hukum Ekonomi Dan Akad Syariah Di Indonesia. (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018). 20.

yang saat ini dipahami sebagai pekerjaan atau kerja.<sup>50</sup> Menurut Ali al-Khafif, *ijarah* adalah bentuk transaksi yang dilakukan untuk memperoleh suatu manfaat dengan imbalan tertentu. Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi atas suatu manfaat tertentu yang dibolehkan (mubah), yang dapat dimanfaatkan dengan imbalan sesuai kesepakatan. Lalu menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijarah* adalah kepemilikan atas manfaat dari sesuatu yang diperbolehkan dalam jangka waktu tertentu dengan memberikan kompensasi.<sup>51</sup> Jadi *ijarah* adalah suatu akad untuk memindahkan hak guna atau manfaat atas barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan yang disepakati, selama objeknya bersifat mubah (diperbolehkan) dan memiliki manfaat yang jelas.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

### a. Al-qur'an

Surah Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ  
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا  
 لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ  
 وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ  
 آرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ  
 تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّ  
 قُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

<sup>50</sup> Jaih Mubarak. Fiqih Mu'amalah Maliyyah. (Bandung: Simbiosia Rekatama Media, 2017) 1-2

<sup>51</sup> Abu Azam Al Hadi. Fiqih Muamalah Kontemporer. (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2017).

Artinya: “Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”<sup>52</sup>

Ayat ini menjadi landasan hukum adanya sistem sewa dalam ajaran islam, seperti dijelaskan dalam ayat tersebut bahwa seseorang boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, sehingga ayat ini berlaku umum terhadap seluruh bentuk kegiatan sewa-menyewa.

b. Al-hadis

HR. Bukhari No 2119 :

صحيح البخاري ٢١١٩: حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَخْتَجِمُ وَمَنْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرُهُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abu Nu’aim telah menceritakan kepada kami Mis’ar dari ‘Amru bin ‘Amir berkata: aku mendengar Anas radliallahu’anhu berkata: Nabi shallallahu’alaihi wasallam berbekam dan beliau tidak pernah menzhalimi upah seorangpun.” (HR. Bukhari: 2119 )<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Mardani. Fiqih Ekonomi Syariah. (Jakarta: Kencana, 2016). 246.

<sup>53</sup> Abu Azam Al Hadi. Fiqih Muamalah Kontemporer. (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2017). 83.

c. Landasan *Ijma* 'nya

Kaum muslimin pada masa para sahabat telah sepakat (*berijma* ' ) bahwa *ijarah* diperbolehkan karena memberikan manfaat bagi manusia.<sup>54</sup>

### 3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

*Ijarah* (sewa menyewa atau upah mengupah) dalam hukum islam terdapat empat rukun dalam akad *ijarah* yaitu:<sup>55</sup>

- a. *Sighat al- 'aqad* (ijab dan qabul),
- b. *Al- 'aqidayn* (dua pihak yang terlibat dalam transaksi),
- c. *Al-ujrah* (upah atau sewa),
- d. *Al-manafi* ' (manfaat dari sewa tersebut).

Sebagai sebuah transaksi, *ijarah* dianggap sah jika memenuhi keempat rukun tersebut. Selain itu, ada beberapa syarat tambahan yang harus dipenuhi:

- a. Kedua belah pihak (penyewa dan yang menyewakan) harus menyatakan kesediaannya secara sukarela dalam akad *ijarah*. Jika salah satu dipaksa atau tidak rela, maka akad tersebut tidak sah.
- b. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, orang yang melakukan akad *ijarah* harus *baligh* dan berakal. Namun, ulama Hanafiyah dan Malikiyah membolehkan anak yang sudah *mumayyiz* (bisa membedakan) untuk melakukan akad *ijarah* dengan izin walinya.
- c. Upah atau sewa dalam akad harus jelas, adil, bersifat tertentu, serta memiliki nilai manfaat.

---

<sup>54</sup> Lim Fahima. 2018. Fiqih Ekonomi. (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018). 98.

<sup>55</sup> Abu Azam Al Hadi. Fiqih Muamalah Kontemporer. (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2017). 81-82

d. Manfaat dari objek *ijarah* harus diketahui dengan pasti agar tidak terjadi sengketa di kemudian hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad *ijarah* tersebut dianggap tidak sah.

#### 4. Macam-Macam *Ijarah*

Jika dilihat dari objek akadnya, para ulama fikih membagi *ijarah* menjadi empat jenis yaitu:<sup>56</sup>

##### a. *Ijarah 'ala al-manafi*

Jenis ini merujuk pada penyewaan atas barang yang memberikan manfaat atau nilai guna. Dalam praktiknya, tidak diperbolehkan menjadikan objek *ijarah* sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang bertentangan dengan syariat. Contohnya seperti penyewaan rumah, lahan pertanian, kendaraan, toko, pakaian, dan lainnya yang dapat dipakai dalam jangka waktu tertentu.

##### b. *Ijarah 'ala al-'amaal*

*Ijarah 'ala al-'amaal* adalah bentuk *ijarah* yang menjadikan jasa, keterampilan, atau pekerjaan sebagai objek utama dalam akad. Pada jenis ini, seseorang mengontrak pihak lain untuk melakukan pekerjaan tertentu, biasanya berkaitan dengan penyewaan jasa seseorang dengan imbalan yang telah disepakati. Dalam bentuk *ijarah* ini, terdapat dua pihak, yaitu pihak yang memiliki keterampilan atau keahlian tertentu yang disebut *musta'jir*, dan pihak lain yang membutuhkan jasa tersebut disebut *mu'jir*. Sementara itu, imbalan yang diberikan atas jasa tersebut

---

<sup>56</sup> Nandang Ihwanudin. *Etika Bisnis Dalam Islam (Teori Dan Aplikasi)*. (Bandung: Penerbit Widina, 2022). 72

dinamakan *ujrah*. Hukum dari bentuk *ijarah* ini diperbolehkan selama pekerjaannya jelas, halal, dan tidak mengandung unsur penipuan. Misalnya jasa menjahit pakaian, tenaga buruh bangunan, tukang, dan sebagainya. Jenis *ijarah* ini bisa mencakup jasa perseorangan, seperti guru privat, pengasuh rumah tangga, hingga jasa kolektif seperti perusahaan yang menawarkan jasa untuk kepentingan umum, seperti pabrik konveksi, penyedia transportasi umum, dan sebagainya.

c. *Ijarah Khas*

Jenis ini merupakan akad sewa yang dilakukan oleh satu orang pekerja. Dalam hal ini, seseorang yang telah menerima imbalan dari pemberi kerja tidak diperkenankan untuk bekerja kepada pihak lain selain pemberi imbalan tersebut.

d. *Ijarah Musytarak*

Merupakan bentuk *ijarah* yang dilakukan oleh sekelompok orang yang menawarkan jasa secara bersama untuk memenuhi kebutuhan banyak pihak.

## 5. Berakhirnya *Ijarah*

Setiap akad *ijarah* pasti memiliki tenggat waktu yang telah disepakati oleh kedua pihak yang terlibat. Kedua belah pihak wajib mematuhi perjanjian tersebut tanpa menambah atau mengurangi durasi yang telah ditentukan. Para ulama fikih berpendapat bahwa akad *ijarah* dapat berakhir dalam beberapa kondisi berikut:<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Abu Azam Al Hadi. *Fiqh Muamalah Kontemporer*. (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2017). 85-86

a. Berakhirnya Jangka Waktu

Ketika waktu yang disepakati dalam akad telah habis, maka akad *ijarah* dianggap selesai. Misalnya, apabila seseorang menyewa tanah pertanian, rumah, atau toko, maka setelah waktu penyewaan selesai, barang tersebut harus dikembalikan kepada pemiliknya. Begitu pula jika yang disewa adalah jasa, maka setelah pekerjaan selesai, hak atas jasa tersebut pun selesai dan pekerja berhak mendapatkan upahnya.

b. Kematian Salah Satu Pihak

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa jika salah satu pihak yang mengadakan akad meninggal dunia, maka *ijarah* tidak bisa diwariskan.<sup>58</sup> Namun, mayoritas ulama berpandangan bahwa akad *ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah satu pihak karena manfaat dari akad dapat diwariskan, serupa dengan jual beli.

c. Masalah pada Salah Satu Pihak

Menurut Hanafiyah, jika salah satu pihak mengalami masalah besar, seperti bangkrut, pindah lokasi yang sangat jauh, atau terkena kondisi darurat seperti wabah, maka *ijarah* dapat dibatalkan. Misalnya, seseorang yang hendak menggali air di suatu daerah ternyata pindah ke tempat jauh sebelum pekerjaan selesai. Dalam pandangan *jumhur ulama*, akad hanya dapat dibatalkan jika objek *ijarah* rusak atau manfaat yang dijanjikan

---

<sup>58</sup> Rozalinda. Fikih Ekonomi Syariah Prinsip Dan Implementasi Pada Sektor Keuangan Syariah. (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2016). 140

menjadi tidak bisa dinikmati, misalnya karena banjir atau kebakaran.

## **E. *Ujrah* (Upah)**

### **1. Definisi *Ujrah* (Upah)**

Upah atau gaji adalah kompensasi yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas partisipasinya dalam proses produksi.<sup>59</sup> Dalam bahasa arab, istilah upah dikenal dengan sebutan *al-ujrah*. Secara bahasa *al-ajru* berarti *iwad* (pengganti), sehingga *al-sawab* (pahala) juga disebut *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). *Ujrah* adalah balas jasa yang diberikan atau diminta sebagai kompensasi atas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan. Upah merupakan bentuk balasan atas jasa yang diberikan sebagai timbal balik dari manfaat pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah diartikan sebagai sejumlah uang atau bentuk lainnya yang diberikan sebagai kompensasi atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan upah (*ujrah*) merupakan imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas jasa, tenaga, atau pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya, sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang berlaku.

---

<sup>59</sup> Muhammad Sulaiman. *Jejak Bisnis Rasul*. (Jakarta: Pt Mizan Publika, 2010). 309

Dalam pandangan Ekonomi Islam, prinsip-prinsip dalam sistem pengupahan dibagi menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut:<sup>60</sup>

- a. Adil, adalah sifat yang menunjukkan perlakuan atau tindakan yang tidak memihak, tidak berat sebelah, berpijak pada kebenaran, dan bersifat proporsional. Dalam ekonomi Islam, keadilan dalam pengupahan berarti:
  1. Keadilan dalam arti transparansi dan kejelasan, prinsip utama keadilan terwujud melalui kejelasan dalam akad (transaksi) serta adanya komitmen untuk melaksanakannya. Dalam konteks perburuhan, akad merupakan perjanjian yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha.
  2. Keadilan dalam arti proporsional, yaitu upah yang diberikan berada dalam kadar yang tengah-tengah, tidak berlebihan maupun kurang. Tujuan utamanya adalah agar mereka dapat mencukupi seluruh kebutuhan dasar mereka.
- b. Layak, terkait dengan jumlah yang diperoleh, maka kelayakan menurut ekonomi islam berarti:
  1. Upah harus cukup untuk mencukupi kebutuhan sandang (pakaian), pangan (makanan), dan papan (tempat tinggal).
  2. Upah juga harus seimbang dengan harga pasar tenaga kerja agar pekerja tidak merasa dimanfaatkan oleh salah satu pihak.

---

<sup>60</sup> Ruslan Abdul Ghofur. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020). 12-19

## 2. Rukun dan Syarat *Ujrah* (Upah)

Rukun dalam proses penyerahan upah secara prinsip sama dengan rukun dalam akad *ijarah* yang terdiri dari empat unsur, yaitu:<sup>61</sup>

- a. *Aqid* yaitu orang yang berakad. *Mu'jir* adalah pihak yang memberikan upah atau menyewakan, sedangkan *musta'jir* adalah pihak yang menerima upah atau menyewa.
- b. *Sigat* atau *Ijab qabul* yang terjadi antara *mu'jir* dan *musta'jir*.
- c. *Ujrah*, yaitu sesuatu yang diberikan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikan.
- d. Pekerjaan yang dilakukan.

Hukum islam menetapkan beberapa syarat yang berkaitan dengan pemberian *ujrah* (upah) antara lain:

- a. Upah wajib diberikan melalui musyawarah dan konsultasi secara terbuka, agar nilai keadilan tercermin dalam diri setiap pelaku ekonomi.
- b. Upah harus berbentuk sesuatu yang memiliki nilai (*mal mutaqaawwim*) dan harus dinyatakan secara tegas.
- c. Jenis upah harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. memberi upah atas suatu jasa harus disesuaikan dengan pekerjaan tersebut.
- d. Upah dalam akad sewa tidak boleh berupa manfaar dari jenis yang menjadi isi akad tersebut. Artinya, upah tidak boleh berupa jasa

---

<sup>61</sup> H Ahmad Lutfi, "Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam," Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan 13, No. 2 (2023): 33–51, <https://doi.org/10.54459/aktualita.v13i1.617>.

atau bantuan lain, karena hal itu dapat menimbulkan ketidakjelasan nilai.

- e. Upah harus berupa harta tetap yang dipastikan nilainya. Jika manfaat yang diberikan dalam akad tidak jelas, maka bisa menimbulkan sengketa dan membuat akad tidak sah.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan berakhirnya *ujrah* (upah), antara lain:

- a. Telah terpenuhinya manfaat sesuai akad, habisnya jangka waktu yang telah disepakati, atau selesainya pekerjaan.
- b. Dibatalkannya akad.

### **3. Sistem Pembayaran *Ujrah* (Upah)**

Ada beragam sistem pengupahan yang ditawarkan, namun beberapa yang umum digunakan di Indonesia antara lain:<sup>62</sup>

- a. Sistem waktu

Dalam sistem pembayaran upah berdasarkan waktu, imbalan ditentukan sesuai satuan waktu tertentu seperti per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Biasanya, sistem ini diterapkan ketika hasil kerja sulit untuk diukur secara langsung berdasarkan kinerja per item.

- b. Sistem hasil (*output*)

Pada sistem pembayaran ini, besarnya upah ditentukan berdasarkan jumlah hasil kerja yang diperoleh pekerja. Misalnya dalam bidang pertanian, perkebunan, dan sebagainya. Sistem ini

---

<sup>62</sup> Ruslan Abdul Ghofur. Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020). 65-66

mengacu pada prinsip bahwa besar kecilnya upah bergantung pada hasil yang dicapai oleh pekerja.

c. Sistem borongan

Dalam sistem ini, upah diberikan berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Besar kecilnya balas jasa yang diterima pekerja tergantung dari ketepatan dan keakuratan dalam perhitungan volume pekerjaan tersebut.