BAB II

UPAH DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Upah menurut Hukum Islam

1. Pengertian

Lafal *Al-Ijārah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan.[1] Menurut pengertian syara' *Al-Ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan ada pengganti, manakala akad sewa menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil manfaat dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah karena akad ini adalah *mu'awadah.* [2]

Dalam Fiqih Muamalah *Al-Ijārah* itu sendiri memiliki dua pengertian yaitu :

a) Sewa menyewa

b) Upah

Dalam pembahasan ini yang akan penulis uraikan adalah *Ijārah* dalam artian pelaksanaan upah (upah kerja). Pengertian *Ijārah* menurut bahasa berarti balasan atau imbalan yang diberikan sebagai upah suatu pekerjaan.[3]

---

[1] Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah*, cet. I, (Jakarta,PT. Gaya Media Pratama, 2000), 228.

[2] Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah 13, (Terj. Kamaluddin A. Marzuki),* (Bandung:PT Al Ma'arif, 1987) 174.

[3] Ahmad Azhar basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah,* (Bandung: Al-Ma'arif, 1995), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagaimana pendapat Afzalurrahman, yang mengatakan bahwa upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnnya tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.[4]

Ijārah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukakan sesuatu aktifitas.[5] Jadi *Ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).[6]

Dari beberapa definisi tersebut dapat kita simpulkan bahwa kerjasama industrial dengan menggunakan tenaga manusia dapat dibenarkan dengan penerapan upah kerja yang merupakan salah satu bentuk *Ijārah* dalam hukum Islam. Sedangkan besaran upah dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan.

2. Dasar Hukum

Dasar hukum upah menurut Islam dapat dilihat dalam Al-Qur'an dan Hadist sebagai berikut :

---

[4] Afzalurrahman,*Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2,* (Jakarta: Dharma Bhakti Wakaf,1995), 361.

5 Helmi karim, *Fiqh Muamalah,*(Jakarta: Pt Grafindo Persada, 2008) , 30.

6 AbdurrVahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzâhib al-'Arba'ah,* j.3, (Kairo: Dâr al-Hadîs, 2004), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Al-Qur'an

1) Surat Al-Baqarah ayat 233

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ

وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: *"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*[7]

2) Surat At-taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*[8]

3) Surat An-Nahl 90

إِنَّ اللهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيْتَاءِ ذِالْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ

لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

Artinya:"*Sesungguhnya allah menyuruh kamu berlaku adildan berbuat kebajikan, member bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang melakukan perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamudapat mengambil pelajaran.*"[9]

---

[7] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), 37.

[8] *Ibid*, 203.

[9] *Ibid*,277.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Surat Al-Kahfi ayat 77

فَانْطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَّ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya: *"Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu".*[10]

5) Surat Al-Qashash ayat 77

وَابْتَغِ فِيْمَا آتَاكَ اللهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الفَسَادَ فِي الأَرْضِ إِنَّ اللهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya : "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*"[11]

---

[10] *Ibid*, 302.
[11] *Ibid*, 394-395.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Surat At-Thalaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلاَ تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولاَتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَى

Artinya :*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*[12]

b) Hadis

1) Hadis Riwayat Muslim

فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلاَ يُكَلِّفُهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ

Artinya: "*Berikanlah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai kemampuannya.*"[13]

2) Hadis Riwayat Bukhari Muslim

عَنْ عَائِشَةَ زَوْجَةَ النَّبِيِّ ص.م .وَاَبُوْ بَكْرٍ رَجُلاً مِنْ بَنِي دِيْلٍ هَادِيً خريتا وَهُوَ عَلَى دِيْنِ كُفَّا

قُرَيْسٍ فَأَمَنَاهُ قَدَ فَعَا اِلَيْهِ رَا حِلَتَيْهِمَا وَوَ عَدَاهُ غَارَ الثُّوْرِ بَعْدَ ثَلاَثِ لَيَالٍ فَأَتَا هُمَا بِرَا حِلَتَيْهِمَا

(رواه بخارى ومسلم)

Artinya : *Dari 'Aisyah istri nabi SAW. Berkata : Rasulullah SAW dan Abu Bakar pernah mengupah (menyewa) seseorang yang ahli sebagai petunjuk jalan, laki-laki tersebut berasal dari Bani Ad-Dil dan orang tersebut*

---

[12] *Ibid,* 559.

[13] Abu Husein Muslim bin Hajjaj,*Shahih Muslim,*(dar Al-fikr, Beirut,t.t),1283.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beragama yang dianut oleh orang-orang kafir Quraisy, beliau berdua menyerahkan kendaraan kepada laki-laki itu (sebagai upah) dan keduanya berjanji kepadanya akan bermalam di gua Tsur selama tiga malam, pada malam hari yang ketiga keduanya menerima kendaraan (H.R. Bukhori dan Muslim).[14]

3) Hadis Riwayat Ibnu Majah

حَدَّ ثَنَا الْعَبَّا سُ بْنُ الْو لِيْدِ الدَّ مَشْقِيْ حَدَّثَنَاْ وَهْبُ بْنُ سَعِيْدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا

عَبْدِ الرَّحْمَنُ بْنُ زَيْدِبْنِ اَسْلَمَعَنْ اَبِيْهِ عَبْدِ اللهِ بْنُ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صلىَّ الله عليه

وَسَلّم: أَعْطُوْا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ, قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Al-*abbas* ibn al-walid al-Damasyqiy telah menceritakan kepada kami,(katanya) Wahb ibn said ibn athiyyah al-salamiy telah memberitakan kepada kami,(katanya) abdurrahman ibn zaid ibn Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal) dari ayahnya, dari abdillah ibn umar dia berkata: Rasulullah saw bersabda:" *Berikanlah upah atas jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah)[15]

Berdasarkan ketentuan dasar hukum di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan, akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama kita dan tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama yang saling menguntungkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup bersama, baik bagi

---

[14] Imam Sihab Al-Din Abil Abbas Ahmad, *Irsyad Al-Syari'*, Juz V, hal. 6224 *Terjemah Shahih Bukhari Jilid II*, Terj. Zainuddin Hamid dkk, 297.

[15] Abu Muhammad bin Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*,juz II (Beirut: Dar al-ahyai al-kutub Al-arabiyyah,t.t), 817.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengusaha maupun pekerja, oleh sebab itu pemberian upah harus adil dan layak bagi pekerja.

3. **Rukun dan Syarat *al-Ijārah***

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya sebuah rumah itu terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu fondasi, tiang, lantai, dinding, atap, dan seterusnya. Dalam konsep islam, unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.[16]

Adapun rukun *al-Ijārah* menurut jumhur ulama ada 4 macam,yaitu: [17]

a. Orang yang berakad, yakni *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang menerima upah.
b. Imbalan atau upah.
c. Adanya manfaat atas jasa dan akad Ijārah tersebut.
d. *Ṣigat* (*ijab* dan *qabul*) antara *mu'jir* dan *musta'jir*. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa selain *ṣigat ijab* dan *qabul* termasuk dalam syarat *Ijārah* dan bukan rukun *Ijārah*.

Sedangkan syarat-syarat Ijārah terbagi atas 3 sudut pandang, pertama dari orang yang melakukan akad, kedua dari obyek akad, ketiga dari upah akad sendiri.

---

16 Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori akad dalam fikih Muamalat*,(Jakarta: Raja Grafindo, 2007), 95.

17 Hendi Suhendi, Fqih Mu'amalah, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2002) ,117.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari sudut pandang orang yang melakukan akad, syarat *Ijārah* terbagi menjadi:[18]

a. Untuk kedua belah pihak yang berakad (*al-muta'aqidayn*), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh karena itu, apabila orang belum baligh atau tidak berakal, mengadakan akad Ijārah tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayyiz* pun boleh dan sah melakukan akad Ijārah terhadap harta atau dirinya, tetapi akad tersebut baru dianggap sah apabila disetujui oleh walinya.

b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad Ijārah. Apabila salah satu pihak melakukan akad tersebut dengan terpaksa, maka akadnya menjadi tidak sah.

c. Pihak yang berakad mengetahui manfaat dari obyek Ijārah, sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari.

Berdasarkan obyek atau barang akad, syarat-syarat Ijārah terbagi menjadi:

a. Obyek Ijārah dapat diserahkan dan dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara'.

b. Obyek Ijārah sesuai dengan hal-hal yang dihalalkan oleh syara'.

---

18 Nasroen Haroen, *Fiqh Mu'amalah, cet. I,*, 232-235.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Yang disewakan bukan sesuatu yang merupakan kewajiban bagi penyewa

d. Obyek Ijārah adalah sesuatu yang biasa disewakan.

Yang terakhir adalah syarat-syarat akad *Ijārah* di pandang dari segi upah atau ongkos tersebut dalam hal ini terbagi menjadi 2:

a. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta, oleh karena itu, para ulama sepakat bahwa pemberian upah dengan sesuatu yang haram tidak diperbolehkan. Karena sesuatu yang dilarang oleh syarat' tidak bernilai harta.

b. Ulama Hanafiyah mengatakan upah atau sewa itu tidak sejenis dengan manfaat yang disewa, seperti: upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.[19]

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan. Dalam al-maidah ayat 1 berbunyi:

---

[19] Rachmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004) , 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَا أَيُّهَا الَّذِيْنَ آمَنُوْا أَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيْمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ

وَأَنْتُمْ حُرُمٌ إِنَّ اللهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيْدُ

"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya."[20]

Nabi bersabda :

وَ عَنْ اَبِي سَعِيْدٍ اَلْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ اَنَّ النَّبِيَّ صَلَّي اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ إِسْتَأْجَرَ اَجِيْرًا

فَلْيُسَمَّ لَهُ أُجْرَتَهُ

Dan dari abi said al-khudriy r.a, rasulullah saw bersabda: *"dan barang siapa mempekerjakan orang maka beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan".*[21]

Dari ayat Al-Quran dan hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

---

[20]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, 513.
[21] Abu Muhammad bin Yazid al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*,juz II, 820.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam menjelaskan hadits itu,Yusuf Qardhawi dalam kitabnya memberi penjelasan, bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan beliau mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :

وَعَنْ اَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قَالَ رَسُوْلُ اللهُ صَلىَّ اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اللهُ عَزَّ وَجَلَّ:ثَلَا ثَةٌ اَنَاخَصْمُهُمْ يَوْمَ اْلقِيَامَةِ رَجُلٌ اَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ ورَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَ كَالَ ثَمَنَهُ وَ رَجُلٌ إِ سْتَأْ جَرَ اَجِيْرًا فَا سْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ اَجْرَهُ

Artinya: *"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya'[22]

4. **Maṣlaḥah Mursalah**

a) **Definisi**

Menurut bahasa yaitu suatu kebenaran yang dapat digunakan.

Asy-syatibi, salah seorang ulama maẓab Maliki mengatakan bahwa al-Maṣlaḥah mursalah adalah setiap prinsip syara' yang tidak disertai bukti nash yang khusus, namun sesuai dengan tindakan syara' serta maknanya diambil dari dalil-dalil syara'.[23]

Berdasarkan pada pengertian tersebut, pembentukan hokum berdasarkan kemashlahatan ini semat-mata dimaksudkan untuk mencari kemaṣlaḥatan manusia. Maksudnya dalam rangka mencari yang menguntungkan, dan menghindari kemuẓaratan manusia yang bersifat sangat luas. *Maṣlaḥah* itu merupakan sesuatu yang berkembang berdasar perkembangan yang selalu ada disetiap lingkungan.[24]

b) **Macam-macam Maṣlaḥah mursalah**

Asy-syatibi mendefinisikan Maṣlaḥah sebagai suatu Maṣlaḥah yang memberikan substansi kehidupan manusia dan pencapaian apa yang dituntut oleh kualitas-kualitas emosional dan intelektualnya dalam pengertian yang mutlak.

---

[22] Al-Bukhori,*Shahih al-Bukhori*, juz II, (Beirut: Dar al-ahya al-kutub al-arabiyyah,t.t), 50.
[23] Abdul Wahhab Khallaf,*Ilmu Usul fiqih*,(Jakarta: Pustaka Amani, cet 1, 2003),110.
[24] Miftahul Arifin,*Ushul fiqh: Kaidah-kaidah Penetapan hokum Islam*,(Jakarta:PT Sinar Grafika, 2008), 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan utama syar'i adalah demi kemaṣlaḥatan umatnya oleh karena itu asy-syatibi dalam bukunya "muwafaqat"menjelaskan bahwa unsure lain dalam pengertian Maṣlaḥah menjadi tiga tingkatan, antara lain:

a. Ḍaruriyah (kepentingan primer) yang terpenting, karena sangat fundamental, manfaat yang sangat mendasar dan utama diperlukan untuk kelangsungan hidup setiap insane yang apabil ditinggalkan menjadi gangguan yang sangat membahayakan.

Ada lima hal yang termasuk di dalamnya, yaitu:

1) Melindungi agama *(hifẓud diin)* : untuk Pemeliharaan Agama merupakan hal yang paling esensiala dari diturunkannya syariat. Hal ini karena agama merupakan kebutuhan pertama dan utama manusia. Tegaknya agama secara sempurna merupakan kewajiban yang harus dipenuhi setiap muslim. Dalam rangka mempertahankan kehidupan beragama serta membentengi jiwa dengan nilai- nilai keagamaan maka berbagai macam hukum disyariahkan.

2) Melindungi jiwa (*hifẓun nafs)* : Memelihara dan menjamin jiwa adalah memelihara hak untuk hidup secara terhormat dan menjamin tidak terjadinya penganiayaan dan pembunuhan. Islam menganggap menghilangkan nyawa seseorang adalah kejahatan terbesar yang sama dengan menghilangkan seluruh nyawa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia. Islam juga menjaga jiwa seseorang dengan memberikan ancaman hukuman qishas bagi seseorang yang menghilangkan nyawa orang lain.

3) Melindungi Akal *(hifẓul Aqli)* : Islam memuliakan akal manusia. meminta mereka mengoptimalkan penggunaannya untuk keMaṣlaḥat an manusia. Islam juga melarang aktivitas yang merusak dan menghilangkan akal manusia. Arti penting pemeliharaan akal menurut ABu Zahrah dapat ditinjau dari beberapa segi:

   a) Bahwa akal tidak dapat diklaim sebagai hak murni pribadi namun memiliki fungsi sosial.

   b) Orang yang membiarkan akalnya dalam bahaya akan menjadi beban yang harus dipikul oleh masyarakat.

   c) Orang yang akalnya terkena bahaya / rusak akan menjadi penyebab timbulnya kerawanan sosial

4) Melindungi garis keturunan/keluarga *(Hifẓul Ird):* Keturunan dalam islam memiliki porsi perhatian yang serius. Rusaknya generasi manusia akan mengakibatkan rusaknya manusia seutuhnya. Karena itulah Islam mensyariatkan lembaga pernikhan sebgai satu-satunya sarana yang sah untuk memlihara keturunan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kehormatan manusia. Bagi mereka yang berbuat zina mendapat hukuman yang berat.

b. Ḥajjiyah (kepentingan sekunder): Maṣlaḥat yang menusia membutuhkannya untuk mendapatkan kemudahan bagi mereka serta menghilangkan kesukaran dalam kehidupan mereka. Ketika Maṣlaḥat ini hilang atau tidak terwujud tidak merusak kehidupan mereka, akan tetapi menjadikan kehidupan mereka menjadi sukar. Contoh dalam Ibadah: Rukhsoh(Keringanan) untuk sholat Qasar dan Jamak dalam perjalanan. contoh dalam Muamalah: dibolehkannya segala macam transaksi yang mewujudkan kemslahatan bagi manusia.

c. Taḥsiniyah (kepentingan pelengkap): Maṣlaḥat jika terwujud akan menambah kehormatan dan kepantasan yaitu yang berhubungan dengan adat-adat yang baik dan kesempurnaan akhlak. Jika tidak terpenuhi tidak mengganggu kehidupan dan tidak menyebabkan kesulitan, namun akan dianggap kurang pantas bagi setiap orang yang berakal.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa persoalan pembayaran upah agar sangat diperhatikan. Jika tidak dilakukan pembayaran upah, maka dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Sebab Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Upah dan Dasar Hukumnya Menurut UU. No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 UU.No.13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditepkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatam, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[25]

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraaannya sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 31 UU No.13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dalam hal pengupahan, pemerintah telah menetapkan kebijakan pengupahan yang bertujuan sebagai pengaman agar pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruhnya dibawah ketentuan yang di tetapkan untuk melindungi hak pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

---

[25] Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal upah sendiri telah dijelaskan secara rinci pada pasal 88 ayat 3 UU.No.13 tahun 2003 tentang kebijakan perlindungan upah pekerja yang meliputi :

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upahnya.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon.
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.[26]

Penentuan upah yang terjadi di perusahaan dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan tersebut dengan melalui kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Namun, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jika terdapat kesepakatan atau perjanjian yang menyatakan bahwa pekerja/buruh menerima upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah atau bertentangan dengan

[26] *Ibid,* 12-13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peraturan perundang-undangan, maka menurut pasal 91 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 perjanjian tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja /buruh menurut peraturan perundang-undangan.[27]

Dalam hal pembayaran upah, pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan untuk menentukan waktu, cara, dan tempat pembayaran upah yang dituangkan dalam suatu perajanjian kerja. Jika telah terjadi kesepakatan mengenai waktu pembayaran upah maka pengusaha tidak diperbolehkan terlambat dalam pembayaran upah yang telah disepakati, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 95 ayat 2 UU.No.13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja.[28]

Kelayakan dalam perupahan harus didukung dengan kualitas yang diberikan oleh pekerja melalui hasil yang diberikannya kepada perusahaan. Oleh karena itu pengusaha memberikan pelatihan kerja dalama hal ini diatur pada BAB V pasal 9-38 UU No.13 tahun 2003.

Berdasarkan pasal 60 UU No.13 tahun 2003, pekerja yang baru saja masuk ke dunia kerja diperbolehkan dikenakan masa percobaan, namun dalam masa tersebut harus tetap ada upah yang diberikan kepada pekerja yang tentunya disesuaikan dengan upah minimum yang berlaku di daerah tersebut.

---

[27] *Ibid,* 13.
[28] *Ibid,* 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :[29]

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi.

   Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilakan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya.

   Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang yang tua akan merasa tidak kerasan.

2. Sistem upah menurut lamanya dinas.

   Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan.

   Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja.

---

[29] Lalu Husni, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2006) 72-73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

C. Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Hubungan Kerja

1. Pengertian

Pasal 1313 KUHPerdata yang berbunyi "perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya."

Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Pasal 1 angka 15 UU No.13 tahun 2003).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. **Unsur-Unsur Perjanjian**

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari belanda), 4 unsur syarat perjanjian kerja:[30]

a. Adanya pekerjaan (*work)*

Pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Adanya pelayanan (*service*)

Didalam hubungan kerja pengusaha sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan instruksi berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan tenga kerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk memberikan pelayanan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Adanya upah *(pay)*

Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja(Pasal 1 angka 30 UU No.13 tahun 2003).

d. Adanya waktu (*time*)

Tenaga kerja melaksanakan pekerjaan untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

---

30 Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,*(Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 36-37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.13 Tahun 2003 yang meliputi :

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.[31]

Menurut pasal 78 ayat 2 UU. No.13 tahun 2003, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada pasal 77 ayat 2 wajib membayar upah lembur dan harus memenuhi syarat sebagimana diatur dalam pasal 78 ayat 1 yaitu :

a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.[32]

Mengenai ketentuan waktu dan upah kerja lembur juga diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Di antaranya yaitu dalam pasal 6 ayat 1 yang menyatakan bahwa untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah dari

---

[31] Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 12.
[32] *Ibid,* 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha dalam hal terjadi kerja lembur berkewajiban :

a. Membayar upah kerja lembur
b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
c. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih.

Menurut pasal 7 ayat 2 KEP.102/MEN/VI/2004, Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam point ke tiga tidak boleh diganti dengan uang.

Adapun cara perhitungan upah kerja lembur sesuai dengan yang telah diatur dalam pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004 adalah sebagi berikut :

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
   1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
   2) Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
   1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 6 (enam) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam ke 9 (sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Dalam hukum perjanjian, tidak ada peraturan yang mengikat suatu perjanjian dalam bentuk dan isi tertentu prinsip ini dijamin oleh"*asas kebebasan berkontrak*",[33] yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan UU, kesusilaan, ketertiban umum.Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam pasal 1338

[33] Neni Sri Imaniyati, *Hukum Bisnis telaah tentang pelaku dan kegiatan Ekonomi,cetakan pertama*,, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2009), 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KUHPerdata dengan memperhatikan pasal 1320. pasal 1335, dan pasal 1337 KUHPerdata.[34]

Dalam praktik di kenal 2 bentuk perjanjian,antara lain:

a.Tertulis

b.Tidak tertulis

4. Syarat Perjanjian

Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian. Syarat ini telah diatur secara khusus dalam UUK pasal 52 ayat (1) yaitu:[35]

a. Kesepakatan kedua belah pihak

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hokum

c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,dan

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

5. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Subjek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang di buatnya.

Hak dan kewajiban subjek kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan & keinginan yang di peroleh oleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja), sedangkan kewajiban para pihak , disebut prestasi.

---

34 Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum ketenagakerjaan Indonesia,* (Bogor: Ghalia Indonesia,2010), 46-47.

35 *Ibid*, 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. **Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah :

a. Pekerja meninggal dunia

b. Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian

c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelsaian perselisihan hubungan industrial

d. Adanya keadaan atau kejadian yang di cantumkan dalam perjanjian kerja.[36]

7. **Akibat Hukum Perjanjian**

Akibat dari perjanjian yang sah adalah perjanjian tertentu mengikat kedua belah pihak layaknya UU, jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut sehingga berakibat merugikan pihak lain, mka disebut wanprestasi.[37]

---

[36] *Ibid,* 32.
[37] *Ibid,* 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id