

## BAB II

### KONSEP DASAR PERJANJIAN KERJA DALAM HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG

#### A. Konsep Dasar Pejanjian Kerja menurut Hukum Islam

##### 1. Konsep Dasar Perjanjian Kerja

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-Qur'an maupun Hadits yang membahasnya. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perkerjaan dengan memberi upah sebagai imbalannya<sup>1</sup>. Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu<sup>2</sup>.

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*Ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan

---

<sup>1</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009, hlm.83

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta : Djambatan, 1980, hlm.85-86

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 RB. Baitul Hikmah termasuk dalam akad *Ijarah*. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai *Ijarah*.

Dalam literatur fiqh mengenai perjanjian kerja juga dibicarakan dalam *Ijarah*. *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwaddl* (ganti dan upah)<sup>3</sup>. Menurut bahasa, *Ijarah* adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', *Ijarah* adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas<sup>4</sup>. Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *Ijarah* adalah upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menjelaskan syarat dan rukun upah-mengupah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (pemberi upah dan penerima upah)<sup>5</sup>.

Adapun menurut istilah, para ulama' berbeda-beda dalam mendefinisikan tentang upah (*Ijarah*) dalam Islam sebagai berikut :

---

<sup>3</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm.114

<sup>4</sup> Imam Syamsudin Ahmad ibnu Khusaini Syahir, *Fatkul Qharib*, Sarakh Nuru Aisyiyah, hlm.83

<sup>5</sup> Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i terjemah*, Jakarta : Widjaya, 1996, hlm. 182

- a. Menurut Hanafiyah, *Ijarah* ialah

عُقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

Artinya : “akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.<sup>6</sup>

- b. Menurut Malikiyah, *Ijarah* ialah

تَصْمِيمُهُ التَّعَاقُدِ عَلَى مَنَفَعَةٍ الْآدَمِيِّ وَبَعْضِ الْمَنْقُولَاتِ

Artinya : “nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.<sup>7</sup>

- c. Menurut Sayyid Sabiq<sup>8</sup>, *Ijarah* adalah

عُقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

Artinya : “Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”

- d. Menurut Hasbi ash-shiddiqie, *Ijarah* yaitu

عُقْدٌ مَوْضُوعَةٌ الْمُبَادَلَةُ عَلَى مَنَفَعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَحْدُودَةٍ أَيْ تَمْلِيكُهَا بِعَوَضٍ

فَجِي بَيْعِ الْمَنَافِعِ

Artinya : “akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”<sup>9</sup>.

- e. Menurut Idris Ahmad, Upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu<sup>10</sup>.

- f. Menurut Moh Anwar seperti yang dikutip oleh Sudarsono menjelaskan bahwa *Ijarah* merupakan perikatan, pemberian

<sup>6</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 114

<sup>7</sup> Ibid, hlm. 114

<sup>8</sup> Sayyid Syabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid III juz 13, Lebanon : Darul Fiqr, 1992, hlm.198

<sup>9</sup> Hasbi Ash-Shiddiqie, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, hlm.85-86

<sup>10</sup> Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i Terjemah*, Op.Cit, hlm.182

kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai *iwadl* (ganti/balas jasa) berupa uang<sup>11</sup>.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, kiranya dapat dipahami bahwa *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan, dengan kata lain *Ijarah* berarti sewa-menyewa atau upah-mengupah, dimana sewa-menyewa (المنافع بيع) “menjual manfaat” sedang upah-mengupah (القوة بيع) “menjual tenaga/kekuatan”<sup>12</sup>.

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam perjanjian kerja ini tergolong dalam *Ijarah*, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut sebagai “*Ajir*”. *Ajir* merupakan bentuk subyek (isim fail) dari *fi'il madhi*, *ajara-yajiru-ijaratan* (اجرة - يجرى - اجر). *Ajir* ini terdiri dari *Ajir khos* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada orang tertentu, dan *Ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang menerima manfaat dari pekerjaan *Ajir* disebut *musta'Ajir*.

## 2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Dalam Islam

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *Ijarah*.

---

<sup>11</sup> Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Jakarta : Reneka Cipta, 2001, hlm.422

<sup>12</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh muamalah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 115

Dalam al-Qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada Q.S At-Thalaq : 6, berikut ini :



Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,,,”.<sup>13</sup>

Sedangkan dalam Hadits juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini :

اعطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya : “dari Ibnu Umar r.a berkata ia : Rasulullah SAW “berilah upah yang bekerja sebelum kering keringatnya (HR Ibnu Majah)”<sup>14</sup>.

### 3. Syarat dan Rukun Perjanjian Kerja

Akad *ijarah* dipandang sah dan benar menurut hukum Islam apabila telah memenuhi syarat dan rukun *Ijarah*<sup>15</sup> :

#### 3.1 Rukun *Ijarah*

Menurut jumhur ulama rukun *Ijarah* itu ada empat yaitu :<sup>16</sup>

- a. Aqidain atau orang-orang yang berakad (*mu'jir* dan *musta'jir*)
- b. Sighot (lafal *Ijab* dan *qabul*)
- c. Upah / balas jasa (*ujrah*)

<sup>13</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.946

<sup>14</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *BANK SYARIAH Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Gema Insani, 2001, hlm.118

<sup>15</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Amzah, 2010, hlm.321

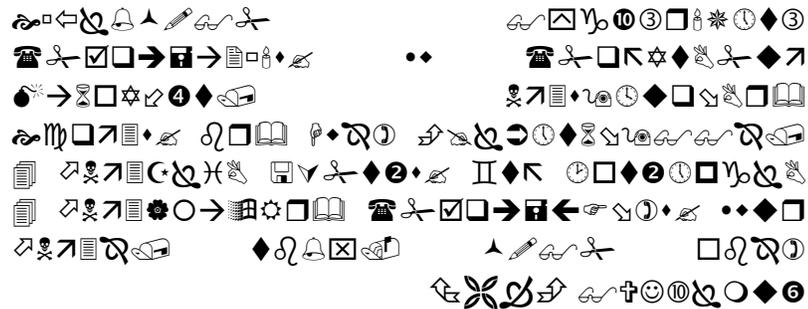
<sup>16</sup> Editor, Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid V, Jakarta : PT. Ichtiar Van Hoove

- d. Barang yang di sewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah (*ma'jur 'alaih*)

### 3.2 Syarat Ijarah

Dalam *Ijarah* disyaratkan beberapa syarat sebagai berikut :

- a. *Aqidain* yaitu orang-orang yang berakad, disyaratkan *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasyaruf (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An Nisa : 29



Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.<sup>17</sup>

- b. *Sighot*, ijab qobul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu ijab qobul mengenai isi perjanjian kerja maupun upah mengupah.

Syarat *sighot* anantara lain<sup>18</sup> :

- 1) Harus terang pengertiannya
- 2) Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*

<sup>17</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.122

<sup>18</sup> TM. Hasbi Ash-Shiddieqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet.1, Jakarta : PT. Pustaka Rizqi Putra, 1997, hlm.29

- 3) Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan.
- c. *Ujrah* (uang sewa / upah) disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah disyaratkan :
- 1) Barang yang menjadi obyek akad dapat dimanfaatkan kegunaannya.
  - 2) Benda yang menjadi obyek akad dapat diserahkan kepada penyewa atau pekerja berikut kegunaannya.
  - 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang.
  - 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zatnya) hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad<sup>19</sup>.

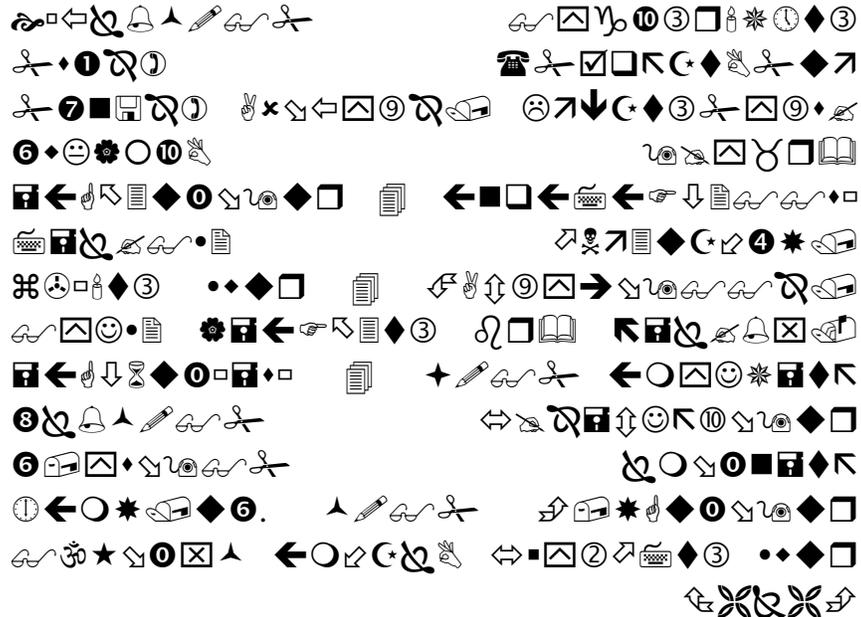
Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh, maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh. Adapun syarat pengupahan menurut Islam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

- 1) Upah ditentukan sebelum pekerjaan dilakukan.
- 2) Adanya kesepakatan antar buruh dan majikan.

---

<sup>19</sup> Hendi Suhendi, *Op.Cit*, hlm.117

3) Butir-butir kesepakatan dibuat secara tertulis. Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S Al Baqarah : 282



Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah<sup>20</sup> tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya”.<sup>21</sup>

Sayyid Sabiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya<sup>22</sup> :

1. Obyek tidak menyalahi hukum Islam yang disepakati adanya.

<sup>20</sup> Bermuamalah ialah seperti berjualbeli, hutang piutang, atau sewa menyewa dan sebagainya.

<sup>21</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, *Al Quran dan Terjemah*, hlm.70

<sup>22</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 3 juz 13, Lebanon : Darul fikr, 1987, hlm.198-199

2. Para pihak harus sama ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
3. Obyek harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretaskannya terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.

Dia juga menyebutkan tidak ada pembatalan perjanjian kecuali dalam keadaan berikut ini :

- a) Jika waktunya terbatas atau dibatasi dalam kondisi dan situasi tertentu.  
Jika waktu telah berakhir dan situasi serta kondisi telah berubah maka batallah perjanjian.
- b) Jika terjadi penyimpangan dari isi perjanjian.
- c) Jika nampak kelancangan dan bukti-bukti pengkhianatan.

#### **4. Pembatalan dan Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Dalam Islam, perjanjian kerja ada kalanya berjalan seiring dengan isi dari perjanjian tersebut, namun tidak menutup kemungkinan perjanjian kerja yang telah dibuatnya dapat batal atau berakhir, karena banyak faktor atau perbedaan pemahaman.

*Ijarah* adalah akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak, karena *Ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali

didapatkan hal-hal yang mewajibkan *fasakh*. *Ijarah* akan menjadi batal (*fasakh*) apabila<sup>23</sup> :

1. Terjadi cacat pada barang sewaan yang terjadi ketika berada ditangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*) seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut Hanafiyah, boleh batalnya *Ijarah* dari salah satu pihak seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri maka ia dibolehkan untuk membatalkan sewaan itu.

## **B. Konsep Dasar Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

### **1. Konsep Dasar Perjanjian Kerja**

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja / buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>23</sup> Hendi Suhendi, *Op.Cit*, hlm.122

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain (majikan) untuk satu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan upah.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar<sup>24</sup> :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur pula dalam PP No. 8 tahun 1981 tentang pengupahan.

## **2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah<sup>25</sup>.

Adapun unsur-unsur perikatan atau suatu perjanjian antara lain yaitu<sup>26</sup> :

1. Ada para pihak

Yaitu minimal 2 orang atau ada subyek hukum.

2. Ada persetujuan antara para pihak

Sebelum mengadakan perjanjian, para pihak diberi kebebasan untuk melakukan tawar-menawar (*bergaining*) agar perjanjian tersebut

---

<sup>24</sup> Lihat pasal 52 UU No.1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>25</sup> Lihat Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung : Alumni, 1982, hlm.72

dibuat tanpa adanya paksaan, tekanan atau tipuan dari salah satu pihak.

3. Ada tujuan yang akan dicapai

Dimana tujuan tersebut tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

4. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Prestasi disini merupakan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian.

5. Ada bentuk tertentu

Perjanjian / perikatan dibuat dengan 2 (dua) cara yaitu lisan dan tertulis.

6. Ada syarat-syarat tertentu

Syarat sah suatu perjanjian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu syarat subyektif dan syarat obyektif<sup>27</sup>. Syarat Subyektif merupakan syarat yang melekat pada subyek perjanjian (pihak-pihak dalam perjanjian), sedangkan syarat obyektif merupakan syarat yang melekat pada obyek perjanjian (pekerjaan).

Syarat sah perjanjian yaitu<sup>28</sup> :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>27</sup> Syarat Subyektif , jika subyeknya orang maka harus Dewasa, cakap hukum; jika subyeknya badan hukum maka harta kekayaan itu terpisah, punya tujuan tertentu, ada organisasi dan punya kepentingan. Sedangkan Syarat Obyektif meliputi obyek jelas, ada sebab yang halal. Lihat Djumadi, *Hukum Perburuhan "perjanjian kerja"*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006. hlm.34

<sup>28</sup> Pasal 1320 KUHPerdata

### 3. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha / pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat dengan 2 (dua) cara yaitu tertulis dan lisan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat<sup>29</sup> :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

Secara Yuridis normatif, kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar terpenuhinya penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh menurut UU No.13 Tahun 2003 meliputi<sup>30</sup> :

- 1) Upah Minimum
- 2) Upah Kerja Lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja 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 upah

---

<sup>29</sup> Lihat Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>30</sup> Lihat Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 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

Selain itu juga dalam pasal 93 UU No.13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pengusaha wajib membayar gaji/upah pekerja apabila :

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

Dan diperjelas juga dalam PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu pengusaha wajib membayar upah pekerja apabila pekerja sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan ketentuan sebagai berikut<sup>31</sup> :

- 1) Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah
- 2) Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
- 3) Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah

---

<sup>31</sup> Lihat Pasal 5 huruf a PP No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

- 4) Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayarkan 25% (dua puluh lima persen) dari upah
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat<sup>32</sup> :

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

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

Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan berakhir atas kesepakatan kedua belah pihak pula. Jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya

---

<sup>32</sup> Lihat Pasal 63 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

jangka waktu perjanjian kerja. Jika pengakhiran itu dilakukan oleh pekerja maka pekerja wajib membayar ganti rugi sebesar yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebabkan oleh<sup>33</sup> :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan atas putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Sedangkan berakhirnya perjanjian kerja waktu tak tentu, masing-masing pihak berhak mengakhirinya dengan pemberitahuan penghentian yang dilakukan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan / satu bulan sebelumnya<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Lihat Pasal 61 UU no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>34</sup> Lihat Pasal 1603( g dan h ) KUHPerduta.