

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945, menentukan tujuan bangsa Indonesia adalah memberikan perlindungan bagi seluruh bangsa dan seluruh rakyat Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, bahkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan tatanan dunia yang berkeadilan sosial.

Mewujudkan tujuan nasional, khususnya rencana dalam kemajuan kesejahteraan umum serta membangun masyarakat yang sejahtera, negara harus melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan adalah perwujudan dari usaha mencapai tujuan bangsa dimana tertulis pada "UUD NRI Tahun 1945".<sup>1</sup>

Perkembangan dunia usaha saat ini sangat pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, sehingga upaya dalam pengembangansumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat

penting untuk meningkatkan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ada.<sup>1</sup>

Kemajuan dunia usaha pada saat ini dari tahun ke tahun perkembangannya kian pesat, hal tersebut terjadi pada segala jenis dan bidang usaha. Berbagai upaya yang dilakukan oleh para pelaku usaha agar usahanya berjalan lancar, mulai dari meningkatkan mutu dan kualitas sampai memperlengkap fasilitas pelayanan.

Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting didalam perusahaan maupun lembaga pemerintahan, karena bisa dibilang sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga selain sumber daya alam dan pembiayaan serta teknologi.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan nasional.

Di Indonesia, hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang layak merupakan hak dasar bagi setiap warga negara sebagaimana diatur pada Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945.

---

<sup>1</sup> Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Wijaya*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2009, h. 1

Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian dalam Pasal 28D Ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Ayat (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum dan Ayat (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagai bentuk pelaksanaan Pasal di atas oleh pemerintah dibentuklah peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003, yang selanjutnya mengalami perubahan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, selanjutnya disebut UU No. 6 Tahun 2023.

Pasal 1 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 1 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur perjanjian, upah, dan perintah”. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Untuk adanya kepastian hubungan kerja dan kerjasama yang sering dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian. Perjanjian merupakan bagian penting dari hukum yang mengalami perkembangan dalam rangka memberikan kepastian bagi bidang ekonomi dan stabilitas nasional, baik bagi kegiatan usaha orang perorangan, maupun badan (pemerintah, swasta, dan koperasi).<sup>2</sup>

Dari perjanjian tersebut diharapkan para pihak akan mendapatkan apa yang dikehendakinya. Dengan mengadakan perjanjian maka timbullah perikatan. Sebagaimana yang diterangkan oleh undang-undang bahwa salah satu sumber lahirnya perikatan adalah karena suatu persetujuan (yang sudah lazim disebut perjanjian).

Hal ini dapat dilihat dari perumusan yang diberikan oleh Pasal 1233 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik

---

<sup>2</sup> Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 19.

karena persetujuan, maupun undang-undang”.<sup>3</sup> Sedangkan persetujuan sebagaimana diatur pada 1313 KUHPerduta adalah bahwa “Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>4</sup> Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.

Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>5</sup> Perjanjian melahirkan hubungan hukum. Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan hubungan hukum yang lazim disebut hubungan kerja.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.<sup>7</sup>

UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan

---

<sup>3</sup> R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 323.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 13.

<sup>6</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009, h. 20.

<sup>7</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, h. 64.

kewajiban kedua belah pihak”. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni adanya unsur *work* atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah.

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUHPerduta). Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
- 3) Adanya upah.<sup>8</sup>

Perjanjian untuk melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja ada beberapa perjanjian yang diatur dalam beberapa undang-undang; Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 50).<sup>9</sup>

Adapun tujuan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur dengan cara menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha yang dilandasi prinsip kemitraan dan keseimbangan berasaskan kebersamaan dan gotong royong, musyawarah serta mufakat.

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam

---

<sup>8</sup> Kusbianto, dkk., *Hukum Perburuhan*, CV. Enam Media, Medan, 2020, h. 38

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 39

ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut, antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.

Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan, biasanya dilakukan secara lisan. Sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal seperti pabrik maupun perusahaan lainnya, perjanjian kerja umumnya dibuat secara lisan.<sup>10</sup>

Perjanjian Kerja merupakan salah satu dari beberapa macam perjanjian yang diatur dalam KUHPerduta. Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum yang diatur dalam KUH Perdata seperti memuat syarat sah perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan secara khusus perjanjian kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023, dan peraturan pelaksana lainnya.

Secara khusus syarat sah perjanjian kerja diatur dalam dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) kesepakatan kedua belah pihak;
- b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

---

<sup>10</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Kota Batu, 2020, h. 80

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

Selanjutnya dalam perjanjian kerja dapat dibatalkan jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 52 Ayat (2) dan Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 52 Ayat (3).

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Syarat sah perjanjian kerja Pada Pasal 52 tersebut mengadopsi ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang membedakan syarat sah perjanjian kerja dengan syarat sah perjanjian lainnya yaitu terletak pada prestasi. Prestasi dalam perjanjian kerja berupa pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja pekerjaan merupakan objek yang harus dipenuhi oleh debitur pada kreditur.

Pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan syarat sah suatu perjanjian, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a) kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c) suatu pokok persoalan tertentu;
- d) suatu sebab yang tidak terlarang.

Pada dasarnya perjanjian atau kontrak, melahirkan hubungan hukum yang mengikat antara para pihak yang bersepakat, baik itu dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak akan menjadi hukum atau undang-undang yang mengikat para pihak sejak disepakati oleh keduanya.

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.<sup>11</sup> Apabila debitur telah menunaikan kewajibannya maka kreditur wajib memberikan upah kepada debitur karena telah menyelesaikan prestasi yang disepakati dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut PKWT. PKWT dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum diatur dalam KUHPerdara dan secara khusus diatur dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksana lainnya.

---

<sup>11</sup> Agista Putri Febriana, *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Le Management Terhadap Pekerja / Buruh Wanita*, Jurnal Law Development & Justice Review, Vol. 4, No. 2, 2021, h. 159

Secara khusus PKWT dalam UU No. 6 Tahun 2023. Pasal 56 Ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ayat (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021.

Pasal 1 Butir 10 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

PKWT yang sebelumnya memiliki ketentuan jangka waktu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang kembali selama Satu tahun. Akan tetapi pada PP No. 35 Tahun 2021, berubah menjadi maksimal 5 (lima) tahun dengan diberi kebebasan untuk melakukan perpanjangan PKWT selama jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut. Selain perubahan mengenai jangka waktu terdapat perubahan-perubahan lain dalam pelaksanaan

PKWT seperti kompensasi, waktu istirahat, jenis-jenis PKWT dan lain sebagainya.<sup>12</sup>

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan dari pihak perusahaan biasanya mengacu pada aturan yang ada walaupun selalu ada oknum pengusaha yang berusaha mengambil keuntungan yang lebih daripada penerapan perjanjian kerja jenis ini. Di sisi lain, penerapan yang telah sesuai dengan aturan pun kadang masih dapat dipermasalahkan oleh pihak pekerja, masing-masing tafsir berbeda dari pihak pengusaha dan pihak pekerja juga kadang tidak dapat diselesaikan oleh dinas terkait dalam hal ini adalah dinas tenaga kerja.

Salah satu yang melakukan perjanjian kerja dengan pekerjanya adalah Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, selanjutnya disebut BPPRD. Dalam menjalankan kegiatan usaha sebagai BPPRD Kota Medan, tentu terdapat pekerja yang bekerja untuk berkontribusi dalam memajukan lembaga atau badan tersebut. Pekerja pada BPPRD Kota Medan sebelum menjalankan tugasnya sebagai pekerja, terlebih dahulu melakukan perjanjian kerja baik dalam bentuk PKWT.

BPPRD Kota Medan sebagai salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kota Medan tentunya taat pada peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam melaksanakan PKWT dengan Pekerja tentu harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berdasarkan pada

---

<sup>12</sup> Bobby Christian Halim, Dkk., *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Prointegrita, Vol. 6, No. 1, 2022, h. 120

prinsip-prinsip perjanjian yang diatur dalam KUHPerdara secara umum dan secara khusus diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksana lainnya.

Akan tetapi dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut sering tidak diatur secara rinci hak dan kewajiban si pekerja, sehingga dalam pelaksanaannya sering terjadi tumpang tindih yang merugikan pekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengangkat judul **“Analisis Hukum Perjanjian Kerja Dengan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan”**.

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

1. Bagaimana pengaturan perjanjian kerja pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan ?
2. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja berdasarkan surat perjanjian kerja pada badan pengelola retribusi daerah Kota Medan ?

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

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan perjanjian kerja pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja berdasarkan surat perjanjian kerja pada badan pengelola retribusi daerah Kota Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan referensi bagi peneliti, akademis dan aparat penegak hukum tentang hak dan kewajiban pekerja berdasarkan surat perjanjian kerja pada badan pengelola retribusi daerah Kota Medan.

2. Kegunaan Praktis

a. Penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi sumber informasi bagi para penegak hukum dalam memahami perjanjian kerja pada badan pengelola retribusi daerah Kota Medan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada para aparat penegak hukum, khususnya pengacara dan masyarakat untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dalam surat perjanjian kerja.

### **E. Definisi Operasional**

1. Analisis hukum adalah menganalisis pengertian hukum, asas hukum, kaidah hukum, sistem hukum, dan berbagai konsep yuridis.<sup>13</sup>
2. Pasal 1 Butir (9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara

---

<sup>13</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2012, h. 310

Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

3. Pasal 99 Ayat (1) Peraturan WaliKota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah menyebutkan bahwa “Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah Kota Medan”.
4. Kota Medan merupakan salah satu dari 33 Daerah Tingkat II di Sumatera Utara dengan luas daerah sekitar 265,10 km<sup>2</sup>. Kota ini merupakan pusat pemerintahan Daerah Tingkat I Sumatera Utara yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Deli Serdang di sebelah utara, selatan, barat dan timur. Kota Medan terletak antara 3°.27' - 3°.47' Lintang Utara dan 98°.35' - 98°.44' Bujur Timur dengan ketinggian 2,5 – 37,5 meter di atas permukaan laut.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Badan Pusat Statistik Kota Medan, *Kota Medan Dalam Angka 2023*, Medan, 2023, h. 4

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Mensejahterakan masyarakat dalam arti seluas-luasnya merupakan upaya berkelanjutan dalam proses kearah terwujudnya seperti; kehidupan masyarakat yang maju dan kreatif, menghargai pluralisme dan mantapnya tatanan sosial politik yang demokratis serta terciptanya struktur sosial ekonomi yang berkeadilan.

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

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003, bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah

pihak yang lain, disajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".<sup>15</sup>

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yang buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a BW/KUH Perdata).

Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).
- 3) Adanya upah.<sup>16</sup>

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dengan ketentuan yang mereka sepakati bersama. Isi dari perjanjian tersebut, antara lain mengenai pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang yang disepakati bersama.<sup>17</sup>

Mengenai beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian yang sengaja dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja untuk menjamin kepastian hukum antara para pihak yang terdiri dari syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan landasan dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja dianggap sah apabila memenuhi syarat sah perjanjian dan asas-asas hukum

---

<sup>15</sup> Soesilo dan Pamudji R, *KUHPerdata*, Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 246.

<sup>16</sup> Kusbianto, *Op. Cit*, h. 38

<sup>17</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 78

perikatan/perjanjian karena hal tersebut merupakan landasan awal dari terbentuknya suatu perjanjian secara umum.

## 2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Pada perjanjian pada umumnya sebagai telah dijelaskan diatas bisa dinyatakan sah harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada pada Pasal 1320 KUHPerduta. Begitu pula pada perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur dalam Pasal 1320 KUHPerduta tetap menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar perjanjian kerja bisa dianggap sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi empat unsur, yaitu sebagai berikut.<sup>18</sup>

- a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain  
Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedang pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi, juga ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.
- b. Penunaian Kerja  
Penunaian kerja adalah melakukan pekerjaan. Dalam penunaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
- c. Adanya upah

---

<sup>18</sup> F. X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, h. 8.

Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

- d. Yang memimpin buruh/pekerja disebut pengusaha atau pemberi kerja. Yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut.
- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - 3) Orang/perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Menurut Pasal 1 Angka 4 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud pemberi kerja adalah orang-perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **3. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU No. 13 Tahun 2003).<sup>19</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak

---

<sup>19</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 67

dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan.<sup>20</sup>

Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Cakap untuk membuat perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab atau causa yang halal.

Ketentuan ini dipertegas lagi di dalam Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, dimana perjanjian kerja dibuat berdasarkan atas:<sup>21</sup>

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak mampu atau menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak tidak memenuhi dua syarat pertama (syarat subjektif), yakni adanya kesepakatan dan kecakapan, maka perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir (syarat objektif), yakni objek perjanjian harus ada dan objek tersebut tidak dilarang, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

---

<sup>20</sup> Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014, h. 70.

<sup>21</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 68-69

#### 4. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis dan lisan / tidak tertulis. Namun ada pengecualian untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti Perjanjian kerja laut, perjanjian kerja AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), dan Perjanjian Kerja AKAN (Antar Kerja Antar Negara), harus dibuat secara tertulis.<sup>22</sup> Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum. Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas:<sup>23</sup>

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut. Apabila ada PHK sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang memutuskan harus membayar kerugian selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang jangka waktunya tidak disebutkan. Bila ada PHK sebelum waktunya biasanya ada masa percobaan (selama tiga bulan), yang diberitahukan secara tertulis dan kalau tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Mengenai pengelompokan perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokannya. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu:<sup>24</sup>

- 1) Berdasarkan waktu berlakunya
  - a) Kesepakatan Kerja Waktu tidak tertentu (KKWTT); dan
  - b) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- 2) Perjanjian kerja lainnya
  - a) Perjanjian pemborongan pekerjaan;

---

<sup>22</sup> Kusbianto, *Op. Cit*, h. 39

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 40

<sup>24</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Op. Cit*, h. 71

- b) Perjanjian kerja bagi hasil;
- c) Perjanjian kerja laut; dan
- d) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Namun demikian, perjanjian kerja tersebut masih perlu ditambah dengan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Di samping itu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, di mana posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan. Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003), yaitu:<sup>25</sup>

- a. Perjanjian kerja secara tertulis; perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
- b. Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis); perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya. Namun, kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan di kemudian hari.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h. 72

## **B. Tinjauan Umum Tentang Badan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah**

### **1. Dasar Pengaturan dan Pengertian BPPRD**

Pada awalnya Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan adalah suatu sub bagian pada bagian keuangan yang mengelola bidang penerimaan dan pendapatan daerah. Pada sub bagian ini tidak terdapat lagi subseksi karena pada saat itu wajib pajak atau wajib retribusi yang berdomisili di daerah Kota Medan belum begitu banyak.

Mempertimbangkan perkembangan pembangunan dan laju pertumbuhan penduduk di Kota Medan melalui peraturan sub bagian keuangan tersebut diubah menjadi bagian pendapatan. Pada bagian pendapatan maka dibentuklah beberapa seksi yang mengelola penerimaan pajak dan retribusi yang merupakan kewajiban para wajib pajak atau wajib retribusi dalam Kota Medan yang terdiri dari 21 Kecamatan, diantaranya Kecamatan Medan Tuntungan, Medan Johor, Medan Amplas, Medan Denai, Medan Tembung, Medan Kota, Medan Area, Medan Baru, Medan Polonia, Medan Maimun, Medan Selayang, Medan Barat, Medan Belawan, Medan Deli, Medan Helvetia, Medan Labuhan, Medan Marelan, Medan Perjuangan, Medan Petisah, Medan Sunggal, dan Medan Timur.

Sehubungan dengan instruksi Menteri Dalam Negeri KPUD No. 7/12/41-10 tentang penyeragaman struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah diseluruh Indonesia, maka Pemerintah Daerah Kota Medan berdasarkan PERDA

No.12 Tahun 1978 menyesuaikan atau membentuk struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) yang baru.

Didalam struktur organisasi yang baru ini dibentuklah seksi-seksi administrasi Dinas Pendapatan Daerah serta bagian tata usaha yang membawahi 3 (tiga) Kepala sub bagian yang merupakan sub Sektor Perpajakan, Retribusi Daerah, dan Pendapatan Daerah yang merupakan kontribusi cukup penting bagi pemerintahan daerah dalam mendukung serta memelihara hasil-hasil pembangunan dari peningkatan pendapatan daerah.

Bagian Tata Usaha terdiri dari 3 (tiga) Kepala Sub Bagian. Peningkatan penerimaan daerah melalui Sub Sektor Perpajakan, Retribusi Daerah, dan Pendapatan Daerah lainnya serta peningkatan pemungutan Pajak Restoran yang merupakan kontribusi cukup penting bagi Pemerintah Daerah. Meningkatnya pendapatan daerah hendaknya tidak hanya ditempuh dengan cara kebijaksanaan menaikkan tarif saja, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki sistem atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur serta Organisasi dari Dinas Pendapatan Daerah yang ada sekarang.

Namun pada kondisi sekarang ini, dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA). Seiring dengan tuntutan gerak pembangunan yang sedang berjalan terutama dari pola pendekatan yang selama ini dilakukan secara sektoral perlu diubah secara fungsional dan disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah yang paling akhir di bidang perpajakan, maka penyempurnaan telah

dilaksanakan secara sungguh-sungguh sehingga akhirnya Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA) berhasil disusun. Adapun penyempurnaan dimaksud dituangkan dalam:

1. Menteri Dalam Negeri No. 973/442 Tahun 1988 pada tanggal 28 Mei 1988, tentang sistem prosedur perpajakan, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan.
2. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 10 tanggal 26 Mei 1988, tentang pelaksanaan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 973/442 Tahun 1988.
3. Surat Menteri Dalam Negeri No. 23 Tahun 1989 tanggal 28 Mei 1988, tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Kota Medan. Pendapatan Daerah Kota Medan atau Manual Pendapatan Daerah (MAPATDA) yang dilaksanakan bertahap dan penyempurnaannya sebagai tahap awal untuk Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan secara efektif. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No. 061/1861/PUOD, tanggal 2 Mei 1988, instruktur Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 188.342/790/SK/1991, tentang pelaksanaan PERDA No. 16 Tahun 1991 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka pada awal tahun 2017 setiap instansi vertikal akan mengalami perubahan nomenklatur, salah satunya Dinas Pendapatan Daerah

Kota Medan (DISPENDA) yang berubah nama menjadi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan.

## **2. Tugas dan Fungsi BPPRD**

Menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan, selanjutnya disebut Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017, Pasal 99 Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017 Tugas dan Fungsi BPPRD Kota Medan, yaitu :

- a. Pasal 99 Ayat (1) menyebutkan tentang Kedudukan BPPRD, yaitu :  
Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah.
- b. Pasal 99 Ayat (3) menyebutkan bahwa “Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah.

Kemudian mengenai fungsi BPPRD Kota Medan diatur dalam Pasal 99 Ayat (4) Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017, yaitu:

- a. penyusunan kebijakan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;

- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak dan retribusi daerah berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh wali kota terkait dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Struktur BPPRD**

Menurut Perwalkot Medan No. 1 Tahun 2017 Pasal 100 menyebutkan tentang Struktur Organisasi Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan terdiri dari:

- 1. Kepala Badan
- 2. Sekretaris, terdiri dari :
  - a. Sub Bagian Umum
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Sub Bagian Penyusunan Program
- 3. Bidang Bea Perolehan hak Atas Tanah dan Bangunan, Pajak Bumi dan Bangunan terdiri dari:
  - a. Sub Bidang Teknis Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan dan Bangunan
  - b. Sub Bidang Keberatan dan Sengketa

- c. Sub Bidang Pembukuan dan Pelaporan
4. Bidang Hotel, Restoran, dan Hiburan terdiri dari :
    - a. Sub Bidang Teknis Hotel, Restoran dan Hiburan
    - b. Sub Bidang Keberatan dan Sengketa
    - c. Sub Bidang Pembukuan dan Pelaporan
  5. Bidang Parkir, Reklame, Penerangan Jalan, Air Tanah, Sarang Burung Walet, dan Retribusi terdiri dari :
    - a. Sub Bidang Teknis Parkir, Reklame, Penerangan Jalan, Air Tanah, Sarang Burung Walet dan Retribusi
    - b. Sub Bidang Keberatan dan Sengketa
    - c. Sub Bidang Pembukuan dan Pelaporan
  6. Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pajak dan Retribusi Daerah terdiri dari:
    - a. Sub Bidang Perencanaan, Pengembangan, dan Evaluasi Pajak Daerah
    - b. Sub Bidang Perencanaan, Pengembangan, dan Evaluasi Retribusi Daerah
    - c. Sub Bidang Hukum dan Publikasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
  7. Unit Pelaksana Teknis.
  8. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

### C. Tinjauan Hukum Islam tentang Perjanjian Kerja

Masalah perburuhan dan ketenagakerjaan diatur dalam hukum kontrak kerja. Dalam hukum Islam, kontrak kerja atau perjanjian kerja disebut dengan *ijarah*.<sup>26</sup> Menurut syara' *Ijarah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.<sup>27</sup> Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atau imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).<sup>28</sup>

Konsep upah ini ditemukan dalam surat At-Thalaq :65 : 6 :

Artinya : “Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan Jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu 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”.

---

<sup>26</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Kalam Mulia*, Bandung, 1991, h. 1

<sup>27</sup>Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 2005, h.422

<sup>28</sup>Abdurrahman al-Jaziri, *al-Fiqh ala Madzahib al-Arba'ah*, Juz 3, Darul-Hadits, Kairo, 2004, h.76

Dalam Ayat diatas dapat menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat.<sup>29</sup> Dalam Praktiknya ibu yang menyusui terkadang diberi upah dengan makanan, pakaian, atau yang lainnya.<sup>30</sup>

Pengertian *al ijarah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab Fiqih Islam Sebagai berikut:

- a. Para ulama dari golongan Hanafiyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.
- b. Ulama Mazhab Malikiyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira`*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu `akad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adamy* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, Selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira`* menurut istilah mereka.
- c. Ulama Syafi'iyah berpendapat, *al-ijarah* adalah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh Syara` dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syara` disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d. Hanabilah berpendapat, *al-ijarah* adalah `akad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut Syara` dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *`iwadh*.<sup>31</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa dalam hal “*akad ijarah*” dimaksud terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja.

---

<sup>29</sup>Ahmad Hasan, *Nazhariyah al-Ujur fi al-Fiqh al-Islamy*, Dar Iqra', Suria, 2002, h.25-27

<sup>30</sup>Taqiyuddin Al-Nabhani, *Al-Nidlam Al-Iqtishadi fi al-Islam*, terj.Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 2002, h.83

<sup>31</sup>Abdurrahman Al-Jaziri, *Kitab Al-Fiqh Ala Mazahib Al-Arba'ah*, Jilid III, Darul-Fikri, Beirut, h.98

Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan ujah atau upah.

Berkenaan dengan pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manajer dan akuntan.

Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.<sup>32</sup>

Ulama Fiqih berpendapat, bahwa yang menjadi dasar dibolehkannya-ljarah adalah firman Allah SWT QS. At-Taubah : 9 : 105 :

*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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Dalam menafsirkan surat At-Taubah 9 : 105, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: "Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik

---

<sup>32</sup>Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 350

untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberikan ganjaran amal kamu itu".<sup>33</sup>

Rukun dari akad ijarah yang harus dipenuhi dalam transaksi adalah: Pelaku akad, yaitu *mustajir* (penyewa), adalah pihak yang menyewa aset dan *mu'jir/muhajir* (pemilik) adalah pihak yang menyewakan aset, Objek Akad, yaitu: *ma'jur* (aset yang disewakan) dan *ujrah* (harga sewa) dan Sighah yaitu: ijab dan kabul.<sup>34</sup>

Dilihat dari segi objeknya upah dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Upah yang bersifat manfaat (*ijarah ayan*). Misalnya: sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian (pengantin) dan perhiasan.
- b. Upah yang bersifat pekerjaan (*ijarah amal*) ialah cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pembagian *ijarah* tersebut diatas perlu diperhatikan adanya *ijarah amal* dimana didalamnya terdapat Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajir* dan Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa). *Ajir* adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama antara pemberi pekerja (penyewa) dengan *ajir* sendiri.

---

<sup>33</sup>Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, PT.Lentera Hati, Jakarta, 2002, h.670

<sup>34</sup>Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syari'ah*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007,h.99.

Dalam kaitan ini pihak *ajir* dalam mengerjakan pekerjaannya dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian baik yang datang dari pihak *ajir* maupun pihak pemberi pekerjaan (penyewa), maka hal itu dapat mengakibatkan timbul beberapa resiko baik yang menyangkut hak maupun kewajiban pada salah satu pihak (*ajir* dan penyewa).