

Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam terhadap Harmonisasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Siti Asyiah^{1*}, Kharisma Febri Yanti², Ahmad Sihabbudin³,
Ramadhani Alfin Habibie⁴

¹⁻⁴ Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

Alamat: Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, IAIN Palangka Raya, Kompleks Islamic Centre, Jl.G.Obos, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 73112

Korespondensi penulis: sityasyh22@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze in depth the concept of employment agreements according to Islamic law and how these principles can be harmonized with the provisions of employment agreements in the Indonesian Manpower Law. This study aims to explore the basic values in Islamic law, such as justice, mutual consent, and prohibition of exploitation, which are the ethical basis for employment relations between employers and workers. On the other hand, this study also examines the provisions of positive law in force in Indonesia, especially after the enactment of the Job Creation Law, to see the extent to which these regulations reflect the principles of justice and protection of workers. In Islamic law, an employment agreement is viewed as an ijarah contract that has elements of agreement, willingness of both parties, and justice in the implementation of rights and obligations. Meanwhile, in Indonesian positive law, an employment agreement is the basis for employment relations between workers and employers which are regulated in writing or verbally with certain provisions. This study uses a library research method with a qualitative normative approach. The results of the study show that basically the principles of employment agreements in Islamic law do not conflict with the Manpower Law, and can even complement each other in terms of justice, protection of workers' rights, and voluntary agreements. Harmonization can be done through adjustments to sharia principles in the implementation of employment contracts and the need to strengthen moral and ethical aspects in employment relationships.*

Keywords: *employment agreement, Islamic law, employment, harmonization, principles of employment agreements*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep perjanjian kerja menurut hukum Islam dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diharmonisasikan dengan ketentuan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menggali nilai-nilai dasar dalam hukum Islam, seperti keadilan, saling ridha, dan larangan eksploitasi, yang menjadi landasan etis dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Di sisi lain, penelitian ini juga mengkaji ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia, terutama pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, untuk melihat sejauh mana regulasi tersebut mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Dalam hukum Islam, perjanjian kerja dipandang sebagai akad ijarah yang memiliki unsur kesepakatan, kerelaan kedua belah pihak, serta keadilan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban. Sementara itu, dalam hukum positif Indonesia, perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diatur secara tertulis atau lisan dengan ketentuan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya prinsip-prinsip perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan dapat saling melengkapi dalam aspek keadilan, perlindungan hak pekerja, dan kesepakatan sukarela. Harmonisasi dapat dilakukan melalui penyesuaian terhadap prinsip syariah dalam pelaksanaan kontrak kerja dan perlunya penguatan aspek moral serta etika dalam hubungan kerja.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Hukum Islam, Ketenagakerjaan, Harmonisasi, Prinsip-Prinsip Perjanjian Kerja

1. LATAR BELAKANG

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam dunia ketenagakerjaan tidak lepas dari keberadaan perjanjian kerja sebagai dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Di Indonesia, perjanjian kerja secara normatif telah diatur dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, yang memuat prinsip-prinsip dasar seperti kebebasan berkontrak, kesetaraan, dan keadilan dalam hubungan kerja. Namun demikian, sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, muncul kebutuhan untuk meninjau kesesuaian dan harmonisasi antara prinsip-prinsip hukum positif dalam undang-undang ketenagakerjaan dengan ajaran dan nilai-nilai dalam hukum Islam. (Noviana et al,2022)

Hukum Islam memiliki konsep yang khas dalam hubungan kerja, yang tidak hanya menekankan aspek legal-formal, tetapi juga aspek moral, keadilan sosial, dan tanggung jawab spiritual antara majikan dan pekerja. Prinsip-prinsip seperti keadilan ('adl), saling ridha (taradhi), dan larangan eksploitasi menjadi fondasi penting dalam hukum Islam terkait hubungan kerja. (Sulaiman,2021)

Seringkali terjadi disharmoni antara substansi perjanjian kerja yang berlaku berdasarkan hukum negara dengan nilai-nilai syariah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma & Islami,2024) menjelaskan bahwa Dalam proses sinkronisasi dan harmonisasi hukum, Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya menjadi instrumen hukum yang selaras dengan prinsip keadilan, khususnya dalam ranah ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, undang-undang ini justru menimbulkan berbagai persoalan karena tidak sepenuhnya mencerminkan keadilan yang merata bagi seluruh pihak. Salah satu persoalan utama terletak pada ketentuan-ketentuan dalam peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana yang diturunkan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Beberapa pasal di dalamnya lebih mengakomodasi kepentingan pengusaha dan investor dibandingkan dengan perlindungan hak-hak pekerja. (Alfan,2024)

Ketidakseimbangan ini menyebabkan keadilan yang bersifat substantif menjadi terabaikan. Dalam sejumlah aspek, pekerja kehilangan kepastian kerja, mengalami pengurangan hak seperti pesangon, serta berhadapan dengan fleksibilitas kerja yang merugikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa secara normatif, Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya tidak sepenuhnya harmonis dengan nilai-nilai keadilan yang termaktub dalam konstitusi, khususnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. (Nasarudin et al,2023)

Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidaksinkronan antara tujuan hukum yang seharusnya mengayomi semua pihak, dengan realitas regulasi yang lebih menguntungkan salah satu pihak saja. Maka dari itu, upaya harmonisasi hukum ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan pendekatan yang tidak hanya legalistik, tetapi juga mempertimbangkan

nilai-nilai moral, sosial, dan kemanusiaan. Dengan demikian, hukum dapat berfungsi sebagai alat keadilan yang sejati, bukan sekadar instrumen kebijakan ekonomi semata. (Arjun, 2020)

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis harmonisasi antara dua sistem hukum yang berbeda yaitu hukum Islam yang bersifat normatif-etik dan hukum positif yang bersifat legalistik untuk menemukan titik temu konseptual dalam perjanjian kerja. Pendekatan ini belum banyak dijadikan fokus dalam penelitian sebelumnya yang umumnya membahas perjanjian kerja dari sudut pandang hukum positif semata. (Zaman et al, 2022). Selain itu, penelitian ini juga menyoroti relevansi nilai-nilai syariah seperti keadilan ('adl), saling ridha (taradhi), dan larangan eksploitasi (zulm) dalam merumuskan konsep perjanjian kerja yang humanis dan kontekstual di tengah dinamika hukum ketenagakerjaan modern, terutama pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. (Nuroini, 2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam konsep perjanjian kerja menurut hukum Islam dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diharmonisasikan dengan ketentuan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan menggali nilai-nilai dasar dalam hukum Islam, seperti keadilan, saling ridha, dan larangan eksploitasi, yang menjadi landasan etis dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Di sisi lain, penelitian ini juga mengkaji ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia, terutama pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, untuk melihat sejauh mana regulasi tersebut mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Hukum Islam Tentang Akad Ijarah Dalam Fikih Muamalah

Ijarah merupakan suatu bentuk akad sewa-menyewa dalam hukum Islam yang melibatkan kesepakatan antara dua pihak untuk memberikan manfaat atas suatu barang atau jasa tanpa mengalihkan kepemilikannya, dengan imbalan berupa upah yang telah disetujui bersama dan untuk jangka waktu tertentu. Dalam pelaksanaannya, akad ini harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh syariat Islam, yaitu tujuan dan kepentingan dari akad harus jelas dan diperbolehkan menurut hukum Islam, serta disertai dengan adanya upah atau kompensasi yang disepakati kedua belah pihak. (Choirunnisa & Jihad, 2020)

Menurut Pasal 20 ayat 9 Kitab Undang-Undang Hukum Ekonomi Syariah, ijarah adalah usaha menyewakan barang untuk jangka waktu tertentu dengan pembayaran yang disepakati antara para pihak. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 1548 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yang menyebutkan bahwa sewa merupakan

kontrak mengikat untuk menyediakan barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan pembayaran sesuai kesepakatan. Dengan kata lain, ijarah tidak hanya dikenal dalam hukum Islam, tetapi juga memiliki padanan dalam hukum positif Indonesia. (Maulana,2021)

Dalam akad ijarah, pihak penyewa disebut *musta'jir*, sedangkan pihak yang menyewakan disebut *mu'jir*, dan barang atau jasa yang disewakan disebut *ma'jur*. Imbalan atas penggunaan manfaat dari barang atau jasa tersebut disebut *ujrah* atau *ajran* (upah). Setelah akad dilakukan, pihak yang menyewakan berkewajiban menyediakan barang atau jasa yang dimaksud, sementara pihak penyewa berkewajiban membayar imbalan sebagaimana yang telah disepakati. (Sakti et al, 2020) Tujuan utama dari akad ini adalah untuk saling memperoleh manfaat dan keuntungan yang adil antara kedua pihak. Dengan demikian, ijarah dalam hukum Islam adalah suatu perjanjian yang mengikat antara dua pihak untuk menyediakan manfaat barang atau jasa secara sah dan adil menurut syariat, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak serta dijalankan dalam koridor hukum dan keadilan.

Teori Hukum Positif Ketenagakerjaan Di Indonesia (Tentang PKWT & PKWTT)

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur sektor ketenagakerjaan yang merupakan bagian krusial dari kehidupan masyarakat karena berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan keberlangsungan hidup pekerja. Oleh karena itu, segala bentuk regulasi di sektor ini seharusnya berlandaskan pada asas keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja. Sebelumnya, aturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pekerja dipandang sebagai kelompok rentan yang membutuhkan perlindungan hukum yang kuat untuk mencegah eksploitasi dan ketidakadilan dari pihak pengusaha. (Makhmuri et al,2022)

Namun, sejak diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, terutama pada aspek yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), banyak pihak menilai bahwa perlindungan terhadap pekerja justru semakin melemah. Perubahan dalam ketentuan PKWT mengarah pada penurunan jaminan keamanan kerja, berbeda dari tujuan awal yang seharusnya meningkatkan kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja. Dalam praktiknya, beberapa kasus memang menunjukkan bahwa PKWT dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), namun secara umum regulasi yang baru dinilai memberikan ruang lebih besar kepada pengusaha, dengan mengorbankan stabilitas kerja para pekerja. (Kurniasari,2022)

Perbedaan substansi antara ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa potensi dampak negatif terhadap keberlangsungan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja masih berada pada posisi yang lemah dalam hubungan industrial, dan membutuhkan perlindungan lebih lanjut. Penelitian-penelitian sebelumnya juga telah mencatat adanya kemunduran dalam perlindungan pekerja setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, yang menunjukkan berkurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dan kecenderungan untuk lebih berpihak kepada kepentingan pengusaha. (Pratama,2024)

Dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bersifat sementara, baik karena jangka waktu yang terbatas maupun karena sifat pekerjaannya yang hanya diperlukan dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bersifat tetap dan berlangsung tanpa batas waktu yang ditentukan sejak awal. (Nopliardy et al,2022)

Perjanjian kerja yang pada awalnya ditetapkan sebagai PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila tidak memenuhi syarat-syarat formal dan materiil yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya, apabila PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah dan beralih statusnya menjadi PKWTT. Selain itu, jika perjanjian kerja tersebut dibuat untuk jenis pekerjaan yang sifatnya bukan sementara atau yang diperkirakan akan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, maka perjanjian kerja tersebut seharusnya tidak dikategorikan sebagai PKWT. (Tolo et al,2024)

PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan musiman, pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu paling lama tiga tahun, atau pekerjaan yang terkait dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan. Apabila PKWT dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan berlangsung terus-menerus, maka hal ini bertentangan dengan ketentuan dan akibatnya status hubungan kerja dapat berubah menjadi PKWTT.

Apabila pengusaha melakukan pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu, seperti membuat PKWT untuk masa lebih dari dua tahun dan memperpanjangnya lebih dari satu tahun, maka secara hukum perjanjian tersebut kehilangan keabsahan sebagai PKWT dan berubah menjadi PKWTT. Hal yang sama berlaku apabila pengusaha tidak menyampaikan

niat memperpanjang PKWT secara tertulis kepada pekerja paling lambat tujuh hari sebelum masa berakhirnya perjanjian, atau jika pembaruan PKWT dilakukan di luar masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian yang lama. Dalam semua kondisi ini, status hubungan kerja menjadi tidak lagi bersifat sementara, tetapi berubah menjadi hubungan kerja tetap sebagaimana dimaksud dalam PKWTT.

Teori Harmonisasi Hukum

Harmonisasi hukum mencakup penyesuaian peraturan perundang-undangan, keputusan pemerintah, putusan hakim, sistem hukum, dan asas-asas hukum dengan tujuan meningkatkan kesatuan hukum, kepastian hukum, keadilan, kesebandingan, kegunaan, dan kejelasan hukum. Namun harmonisasi ini tetap mempertahankan pluralisme hukum apabila memang diperlukan. Badan Pembinaan Hukum Nasional menyatakan bahwa harmonisasi hukum merupakan kegiatan ilmiah yang bertujuan mengharmonisasikan aturan-aturan yang mengacu pada nilai-nilai filosofis, sosiologis, ekonomis, maupun yuridis. (Elcaputera et al, 2022)

Pelaksanaan harmonisasi dilakukan melalui kajian menyeluruh terhadap rancangan peraturan perundang-undangan untuk memastikan keselarasan dengan peraturan nasional lain, hukum tidak tertulis yang berlaku di masyarakat, dan konvensi serta perjanjian internasional yang sudah diratifikasi. Harmonisasi idealnya diterapkan sejak proses perancangan peraturan dengan memperhatikan kesesuaian materi dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 secara vertikal, serta undang-undang lain secara horizontal, termasuk asas pembentukan dan muatan peraturan. Selain itu, harmonisasi juga memperhatikan teknik penyusunan peraturan seperti kerangka peraturan, ragam bahasa, dan bentuk rancangan. Dalam praktiknya, pengharmonisasian dilakukan dengan memastikan nilai-nilai filosofis Pancasila tertuang dalam rancangan, konsistensi penggunaan istilah hukum, keserasian materi dengan peraturan lain, serta kepatuhan pada pedoman teknis penyusunan dan kaidah bahasa Indonesia yang baik dan benar. (Fakgry, 2023)

Fungsi utama harmonisasi adalah mencegah dan mengatasi disharmoni hukum, sekaligus menjamin pembentukan peraturan yang taat asas demi kepastian hukum. Disharmoni hukum terjadi bila ada ketidakselarasan antar norma hukum dapat berakar dari perbedaan pendapat mengenai tujuan, asas, sistem hukum, atau organisasi wewenang dalam legislasi umum. Dengan demikian, harmonisasi hukum merupakan proses penting untuk menyatukan berbagai norma agar sistem hukum berjalan secara efektif dan adil. (Aulia, 2021)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian studi literatur tentang Perjanjian Kerja menurut Hukum Islam terhadap Harmonisasi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi sumber-sumber tertulis yang relevan. Penelitian ini menggunakan literatur primer dan sekunder yang meliputi kitab-kitab fiqh klasik dan kontemporer, kitab-kitab hukum Islam yang membahas perjanjian kerja dan prinsip-prinsip syariah terkait hubungan kerja, serta peraturan perundang-undangan Indonesia khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. (Pakpahan & Sitompul,2024)

Pengumpulan data dilakukan melalui telaah dokumen, buku, jurnal ilmiah, fatwa, artikel hukum, dan sumber hukum Islam yang terpercaya, juga kajian terhadap dokumen resmi pemerintah dan dokumen kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif-kritis untuk melihat kesesuaian (harmonisasi) maupun perbedaan antara konsep perjanjian kerja dalam hukum Islam dan ketentuan hukum positif Indonesia.

Teknik analisis dalam penelitian ini menelaah prinsip-prinsip dasar perjanjian kerja menurut hukum Islam seperti akad kerja ('uqūd al-'amal), hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha menurut syariah, serta kaidah-kaidah fiqh yang mengatur keadilan dan perlindungan terhadap pekerja. Selanjutnya, dikaji kesesuaian prinsip-prinsip tersebut dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, seperti ketentuan mengenai jenis perjanjian kerja, perlindungan tenaga kerja, dan hak-hak pekerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam

Dalam perspektif hukum Islam, konsep perjanjian kerja didasarkan pada prinsip akad atau perjanjian yang sah apabila memenuhi rukun dan syarat tertentu. Rukun akad dalam perjanjian kerja meliputi tiga unsur utama yaitu subyek akad (pihak-pihak yang mengadakan perjanjian), obyek akad (jenis pekerjaan yang menjadi kesepakatan), dan sighat akad (ungkapan ijab dan qabul yang menandai persetujuan kedua belah pihak). Syarat akad meliputi kecakapan para pihak untuk mengikat diri dan adanya kehendak yang bebas tanpa paksaan. Dalam Islam, tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus dalam ijab dan qabul, yang penting adalah adanya kerelaan dan kesepakatan yang jelas, serta tindakan yang menunjukkan persetujuan, seperti saling memberi dan menerima. (Vertasya,2023)

Perjanjian kerja dalam hukum Islam bisa dibuat secara tertulis maupun lisan, meskipun lebih dianjurkan tertulis untuk menghindari perselisihan di kemudian hari, sebagaimana dianjurkan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 282 yang menyarankan pencatatan transaksi yang dilakukan untuk jangka waktu tertentu. Selain itu, dalam Islam, perjanjian kerja harus memenuhi syarat tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah, adanya kesepakatan kedua belah pihak yang sama-sama ridha, dan ketentuan perjanjian yang jelas dan gamblang. Kejujuran dan tidak mengkhianati isi perjanjian juga menjadi prinsip penting yang ditegaskan dalam ayat Al-Qur'an, seperti dalam surat Al-Baqarah dan Al-Maidah. (Nurdin,2024)

Dari segi jenis perjanjian kerja, hukum Islam dapat menyesuaikan dengan pembagian dalam hukum positif Indonesia yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang berlaku untuk waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja yang berkelanjutan sampai ada sebab tertentu seperti pensiun atau pemutusan hubungan kerja. Prinsip-prinsip Islam menekankan bahwa semua jenis perjanjian tersebut harus didasari oleh kesepakatan yang adil, transparan, dan saling menguntungkan tanpa ada unsur eksploitasi atau ketidakadilan.

Dengan demikian, perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak jauh berbeda dengan konsep hukum perburuhan dalam hukum positif, karena keduanya mengatur hubungan kerja berdasarkan kesepakatan dan kewajiban para pihak, namun hukum Islam memberikan tambahan nilai-nilai moral dan etika yang berlandaskan pada syariah, seperti keharusan kejujuran, keadilan, dan saling ridha, yang menjadi fondasi utama agar hubungan kerja berjalan harmonis dan bermartabat.

Pengaturan Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia

Pengaturan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia diatur secara rinci terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menetapkan bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi berdasarkan adanya perjanjian kerja yang menjadi landasan hukum hubungan tersebut. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi. (Marbun et al,2024)

Undang-undang ini membedakan jenis perjanjian kerja menjadi dua kategori utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dan

hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau pekerjaan yang penyelesaiannya terbatas dalam waktu tertentu. PKWT harus dibuat secara tertulis dan memuat klausul yang jelas mengenai masa berlakunya.

Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang berlaku tanpa batas waktu tertentu dan bersifat permanen, berakhir ketika pekerja memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. PKWTT bisa dibuat secara tertulis maupun lisan, namun apabila dibuat lisan, pengusaha wajib memberikan surat pengangkatan sebagai bukti hubungan kerja.

Selain itu, undang-undang juga mengatur ketentuan mengenai upah, jam kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, perlindungan tenaga kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perjanjian kerja harus mematuhi ketentuan tersebut dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga hubungan kerja dapat berlangsung secara adil, harmonis, dan produktif.

Upaya harmonisasi antara perjanjian kerja menurut hukum Islam dengan ketentuan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Dilakukan dengan cara mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah yang terkandung dalam hukum Islam ke dalam kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional. Hal ini penting karena Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk Muslim, pengaturan ketenagakerjaan harus mampu mengakomodasi nilai-nilai Islam tanpa mengabaikan ketentuan hukum positif yang berlaku. Dalam hukum Islam, perjanjian kerja (akad kerja) dianggap sah apabila memenuhi rukun dan syarat akad, seperti adanya kesepakatan (ijab qabul) yang didasarkan pada kerelaan para pihak (ridha), tidak mengandung unsur penipuan atau gharar, serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Perjanjian ini juga menekankan keadilan, saling menghormati hak dan kewajiban, serta kejujuran dalam pelaksanaan kontrak. (Pusvivasari et al,2023)

Sementara itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja secara rinci mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, bentuk dan jenis perjanjian kerja, perlindungan tenaga kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang bersifat formal dan mengikat secara hukum negara. Harmonisasi antara kedua sistem ini dapat dilakukan melalui beberapa upaya. Pertama, penerapan prinsip-prinsip hukum Islam dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, khususnya yang menyangkut hak-hak dasar pekerja seperti upah yang layak, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta larangan eksploitasi. (Hanipah et al,2023)

Kedua, perjanjian kerja yang disusun berdasarkan hukum Islam dapat menggunakan mekanisme tertulis sebagai bentuk bukti kuat dan sesuai dengan ayat Al-Qur'an yang menganjurkan pencatatan transaksi yang melibatkan waktu tertentu, sehingga sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan PKWT dibuat secara tertulis. Ketiga, pengawasan dan pelaksanaan perjanjian kerja dapat dilakukan dengan pendekatan musyawarah dan mediasi, yang sejalan dengan nilai-nilai Islam tentang penyelesaian perselisihan secara damai dan mufakat, serta prosedur hukum formal yang diatur dalam undang-undang. Dengan demikian, harmonisasi ini menempatkan hukum Islam sebagai sumber nilai moral dan etika dalam hubungan kerja, sementara undang-undang memberikan kerangka hukum yang jelas dan mengikat secara negara. Sinergi antara keduanya memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang adil, harmonis, dan produktif sesuai dengan kondisi sosial budaya Indonesia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Perjanjian kerja merupakan landasan utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, baik menurut hukum positif Indonesia maupun dalam perspektif hukum Islam. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diatur secara rinci mencakup syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta bentuk dan jenis perjanjian. Di sisi lain, dalam hukum Islam, perjanjian kerja (akad ijarah) sah apabila memenuhi rukun dan syarat yang sesuai syariah, yaitu adanya subjek dan objek akad, sighat (ijab-qabul), serta prinsip kerelaan, kejujuran, dan keadilan. Upaya harmonisasi antara keduanya dilakukan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam ke dalam sistem ketenagakerjaan nasional tanpa menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Prinsip-prinsip syariah seperti keadilan, ridha, pencatatan kontrak, serta larangan eksploitasi sejalan dengan semangat perlindungan pekerja dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia.

Diperlukan peningkatan pemahaman bagi para pelaku hubungan industrial, baik pengusaha, pekerja, maupun aparat penegak hukum, mengenai nilai-nilai hukum Islam yang relevan dan tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia. Pemerintah juga diharapkan dapat menyusun regulasi teknis atau pedoman yang memberikan ruang bagi penerapan nilai-nilai syariah dalam perjanjian kerja, terutama di daerah-daerah yang berbasis masyarakat Muslim. Selain itu, pendidikan ketenagakerjaan yang memperhatikan dimensi religius dan etis perlu diperkuat agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan saling menguntungkan sesuai dengan karakteristik masyarakat Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih secara khusus saya sampaikan kepada pihak yang senantiasa memberikan semangat dan masukan yang berharga. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif dalam pengembangan wawasan hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfan, A. S. (2024). *Tinjauan yuridis penerapan pasal 130 ayat (2) tentang acte van dading dalam penyelesaian mediasi gugatan hak asuh anak di pengadilan agama: Studi putusan Pengadilan Agama di Provinsi Nusa Tenggara Barat* (Doctoral dissertation, UIN Mataram).
- Arjun, D. (2020). *Analisis akad pada asuransi syariah menurut Syakir Sula* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Aulia, N. (2021). *Analisis fikih siyasah terhadap harmonisasi legislasi hukum di Indonesia* (Bachelor's thesis, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Choirunnisak, C., & Jihad, A. A. (2020). Ijarah dalam keuangan Islam. *Jurnal Khabar: Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 2(1), 57–83.
- Elcaputera, A., Wali, A., & Wirya, A. (2022). Urgensi harmonisasi rancangan peraturan daerah: Sebuah analisis tantangan dan strategi pembentukan peraturan perundang-undangan Indonesia dalam rangka penguatan otonomi daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 11(1), 121.
- Fakhry Amin, C., & MH, C. (2023). Bab 12 Harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Ilmu Perundang-Undangan*, 168.
- Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak kerja dalam hukum bisnis ketenagakerjaan: Analisis perlindungan hukum hak dan kewajiban para tenaga kerja. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 13(1), 110–132.
- Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja outsourcing pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin*, 5(2), 123–136.
- Makhmuri, M., & Rofiq, M. A. (2022). Perlindungan hukum bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) perspektif HAM dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im. *Muslim Heritage*, 7(2), 379–408.
- Maulana, D. F. (2021). Analisis terhadap kontrak ijarah dalam praktik perbankan syariah. *Muslim Heritage*, 6(1).
- Nasaruddin, N., & Erwin, Y. (2023). Implementasi asas keseimbangan dalam perjanjian baku untuk mewujudkan keadilan bagi para pihak. *Journal Law and Government*, 1(1), 17–40.

- Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10–21.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha dalam rangka mewujudkan keadilan bagi para pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84–100.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian perselisihan PHK pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 1(1), 23–33.
- Pakpahan, E. F., & Sitompul, M. J. (2024). Efektivitas pengawasan pemerintah terhadap perizinan tenaga kerja asing menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis yuridis normatif. *Jurisprudensi: Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan dan Ekonomi Islam*, 16(2), 468–482.
- Pratama, R. A., & SH, M. (2024). Teori dan penerapannya. Dalam *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya* (hlm. 53).
- Pusvisasari, L., Bisri, H., & Suntana, I. (2023). Analisis filosofi dan teori hukum ekonomi syariah dalam konteks perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 269–277.
- Sakti, L., & Adityarani, N. W. (2020). Tinjauan hukum penerapan akad ijarah dan inovasi dari akad ijarah dalam perkembangan ekonomi syariah di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, 39–50.
- Sulaiman, E. S. (2021). *Pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan: Teori dan implementasi*. UGM Press.
- Tolo, S. B., Bariun, L. O., & Siregar, W. A. (2024). Implikasi hukum bagi buruh ekspedisi tanpa perjanjian tertulis di Kota Kendari. *Sultra Research of Law*, 6(2), 41–50.
- Zaman, M. B., Nawir, M. S., Islamy, A., & Aninnas, A. (2022). Harmonisasi pendidikan Islam dan negara: Pengarustamaan nilai-nilai Pancasila dalam orientasi pendidikan pesantren di Indonesia. *Jurnal Tarbawi*, 10(2), 139–164.