

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan agar memiliki nilai lebih. Dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional, serta mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.¹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, Presiden Republik Indonesia, menimbang:²

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

¹ Rocky Marbun, *Jangan mau di-PHK Begitu Saja* (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), 2.

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang-undang tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dengan persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia memutuskan menetapkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

Pada Bab II tentang Landasan, Asas dan Tujuan pasal 2 yang berbunyi pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 3 berbunyi Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pada pasal 4 yang berbunyi pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:³

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah masalah sehari-hari yang seringkali terjadi di sekeliling kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum pekerja/buruh dan pengusaha. Konflik di seputar PHK tersebut seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang fair bagi kepentingan masing-masing.⁴

Pada Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 150 yang berbunyi ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja pada Pasal 151 menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵

⁴ Tim MedPress, *Petunjuk Pelaksanaan PHK: Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 150/Men/2000* (Jakarta: MedPress, 2001), 3.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 152 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2). Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.⁶

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; pekerja/buruh menikah; pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya; pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau pekerja/buruh meninggal dunia.⁸

2. Perhitungan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah; masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah; masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang

⁷ Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Pasal 154 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tertunda, terdiri atas : upah pokok; segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut : melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

- (1) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (2) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (3) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159 berbunyi apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160 berbunyi :⁹

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;

⁹ Pasal 158, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.

3. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja

Sesungguhnya dalam peraturan ketenagakerjaan sudah diatur secara jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak manakala terjadi PHK. Jenis-jenis PHK apa saja yang harus diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sebagainya serta jumlah yang harus dibayarkan oleh pengusaha semua sudah diatur secara rinci. Tidak hanya itu prosedur PHK serta syarat-syarat PHK pun sudah ditentukan oleh undang-undang ketenagakerjaan.¹⁰

Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.¹¹

Dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Tetapi dalam praktek yang sering terjadi, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka dampak buruk selalu terjadi terhadap pekerja/buruh. Dimana pada pekerja/buruh dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja

¹⁰ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja bila di PHK* (Jakarta: Visi Media, 2015), 2.

¹¹ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 510.

terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit. Perusahaan mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya. Kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit.¹²

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan Mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).¹³

Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya ialah sebagai berikut :

a. Alasan Ekonomis¹⁴

- 1) Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan;
- 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah/gaji dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya;

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 511.

- 4) Pelaksanaanya rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan¹⁵
 - 1) Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan, meskipun sebagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memberikannya sudah cukup banyak.
 - 2) Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.
- c. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya.
- d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan.

4. Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan Undang-Undang ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami

¹⁵ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 511-512.

kegagalan.¹⁶ Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut.¹⁷

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan atau;
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

5. Penyelesaian Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual.¹⁸

Hal tersebut mungkin adanya ketidakserasian dan ketidakselarasan kedua kepentingan tersebut maka perlu adanya suatu perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak tersebut agar dapat bersatu

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 512.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sehingga dapat dihindarkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Menurut Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.¹⁹

Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk penyelesaian yang lebih kuat karena mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktik penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:²⁰

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- d. Perselisihan antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

6. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara,

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.9, No 2, Universitas Ma Chung (2015): 209.

maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²¹

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

a. Pembinaan Pekerja

Upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja. Bentuknya:

- 1) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- 2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik secara tertulis maupun secara lisan. Surat Peringatan Tertulis (SPT) melalui tiga tahap, yaitu peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga. Tahapan-tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut selama enam bulan.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjajian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya. Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua, pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjajian kerja, PP atau PKB, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan terakhir (ketiga) yang berlaku selama enam bulan juga. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja masih juga melakukan pelanggaran perjanjian kerja, PP atau PKB barulah pengusaha melakukan PHK. Untuk kasus-kasus tertentu seorang pekerja dapat diberikan langsung peringatan terakhir seperti:

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 150.

- 1) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
 - 2) Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya.
 - 3) Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.
 - 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.
- b. Merumahkan Pekerja
- Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain:
- 1) Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.
 - 2) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI.
- c. Memberi Penjelasan Secara Transparan kepada Pekerja
- Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Untuk itu tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut:
- 1) Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
 - 2) Mengurangi shift
 - 3) Membatasi atau menghapus kerja lembur
 - 4) Mengurangi jam kerja
 - 5) Mengurangi hari kerja
 - 6) Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir

- 7) Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- 8) Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan lagi. Tahapan pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI.²² Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang dapat diterima pekerja.²³

d. Larangan-larangan PHK

Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan-alasan tertentu. Dan, bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut adalah pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.²⁴

7. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor. Adapun jenis PHK oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

- a. PHK karena pelanggaran/kesalahan berat

²² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151.

²³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155.

²⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.²⁵

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- 1) Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.
- 2) Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.

²⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1).

- 3) Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.²⁶

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di-PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁷

- b. PHK karena pekerja mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Pengusaha berkewajiban selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dan apabila pekerja tersebut tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha berhak untuk melakukan PHK.

Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah dan menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan alasan tersebut untuk melakukan PHK.

- c. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dan pekerja yang bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

²⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (2).

²⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 159.

8. Perjanjian Kerja Menurut Islam

a. Pengertian dan Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Sewa menyewa diistilahkan dengan *ijarah*, Secara etimologis, kata *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *iwadu* pengganti. Oleh karena itu, *tsawab* “pahala” disebut juga dengan *al-ajru* „upah“. Dalam syariat Islam, *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. *Ijarah* (sewa) adalah kepemilikan manfaat atas barang. Akad *ijarah* mengharuskan penggunaan manfaat dan bukan barang itu sendiri.²⁸

Ada beberapa definisi *ijarah* yang dikemukakan oleh ulama fikih.

- 1) Menurut Hanafiah bahwa *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta.²⁹
- 2) Menurut Malikiyah bahwa *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.
- 3) Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al-‘Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah-mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*.
- 4) Menurut Suhrawadi K. Lubis dan Farid Wajdi dalam bukunya yang berjudul Hukum Ekonomi Islam mengatakan bahwa *Ijarah* (sewa-menyewa) adalah pengambilan manfaat sesuatu benda. Dengan perkataan lain, terjadinya sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut. Dalam hal ini, dapat berupa

²⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 113-114.

²⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 316.

manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.

- 5) Menurut Sulaiman Rasjid, *Ijarah* (sewa-menyewa) adalah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian.

Berdasarkan defenisi-defenisi di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para ulama dalam mengartikan *Ijarah* dan dapat diambil intisari bahwa *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas dari suatu barang (bukan barang). Misal, seseorang yang menyewa sebuah rumah untuk dijadikan tempat tinggal selama satu tahun dengan imbalan Rp. 3.000.000,00.- (tiga juta rupiah), ia berhak menempati rumah itu untuk waktu satu tahun, tetapi ia tidak memiliki rumah tersebut.³⁰

Sebagaimana perjanjian lainnya, *Ijarah* atau sewa-menyewa merupakan perjanjian yang bersifat konsensual (kesepakatan). Perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum, yaitu Apabila akad sudah berlangsung pihak yang menyewa (*mu''jir*) wajib menyerahkan barang (*ma''jur*) kepada penyewa (*musta''jir*) dan setelah diserahkannya manfaat barang atau benda maka penyewa wajib pula menyerahkan uang sewanya (*ujrah*).

Adapun Dasar Hukum *Ijarah* Para *fuqaha* sepakat bahwa *ijarah* merupakan akad yang dibolehkan oleh syara'', kecuali beberapa ulama, seperti Abu Bakar Al-Asham, Isma'il bin 'Aliyah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani, dan Ibnu Kisan. Mereka tidak memperbolehkan *ijarah*, karena *ijarah* adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukannya akad, tidak bisa diserahkan. Setelah beberapa waktu barulah manfaat itu dapat dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad tidak boleh diperjual belikan. Akan tetapi, pendapat

³⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 317.

tersebut disanggah oleh Ibnu Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada galibnya ia (manfaat) akan terwujud, dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan syara'.³¹

Alasan Jumhur ulama tentang dibolehkannya *ijarah* adalah:

1) QS. Ath-Thalaq (65) ayat 6.³²

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَفَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

2) QS. Al-Qashash (28) ayat 26.³³

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

3) Hadis Aisyah:

“Dari Urwah bin Zubair bahwa sesungguhnya Aisyah ra. Istri Nabi Muhammad SAW berkata: Rasulullah SAW dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki dari suku Bani Ad-Dayl, penunjuk jalan yang mahir, dan ia masih memeluk agama orang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar kemudian menyerahkan kepadanya kendaraan mereka, dan mereka berdua menjanjikan kepadanya untuk bertemu di Gua Tsaur dengan kendaraan mereka setelah tiga hari pada pagi hari Selasa”. (HR. Al-Bukhari).

4) Hadis Ibnu Abbas

“Dari Ibnu Abbas ra. Ia berkata: Nabi Muhammad SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya”. (HR. Al-Bukhari).

5) Hadis Ibnu ‘Umar:

³¹ Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 31.

³² Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 437.

³³ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 275.

“Dari Ibnu ‘Umar ra. Ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Berdasarkan ayat-ayat Al-qur‘an dan hadis Nabi Muhammad SAW tersebut jelaslah bahwa tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *al-ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.³⁴

Disamping itu Alquran dan sunnah, dasar hukum *ijarah* adalah *ijma’*. Sejak zaman sahabat sampai sekarang *ijarah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, kecuali beberapa ulama yang telah disebutkan di atas. Hal tersebut dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari, ada orang kaya tidak memiliki beberapa rumah yang tidak ditempati. Di sisi lain ada orang yang tidak memiliki tempat tinggal. Dengan dibolehkannya *ijarah* maka orang yang tidak memiliki tempat tinggal dapat menempati rumah orang lain yang tidak digunakan untuk beberapa waktu tertentu, dengan memberikan imbalan berupa uang sewa yang disepakati bersama, tanpa harus membeli rumahnya.³⁵

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Alquran maupun Sunnah.³⁶ Dalam Alquran Surat Al-Qasas ayat 26 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

³⁴ Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 33.

³⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 320.

³⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 154.

قَالَتْ إِحَدُنُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَعِجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَعَجَرْتَ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:
"Ya bapakku ambillah ia sebagai orang
yang bekerja (pada kita), karena
Sesungguhnya orang yang paling baik yang
kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah
orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S
Qashash: 26).³⁷

Dalam ayat yang lain, yaitu dalam surat Az-
Zukhruf ayat 32 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ^ج نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ^ح وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا ^د وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat
Tuhanmu? kami Telah menentukan antara
mereka penghidupan mereka dalam
kehidupan dunia, dan kami Telah
meninggikan sebahagian mereka atas
sebagian yang lain beberapa derajat, agar
sebagian mereka dapat mempergunakan
sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu
lebih baik dari apa yang mereka
kumpulkan” (Q.S Az Zukhruf: 32).³⁸

Adapun yang menjadi syarat perjanjian kerja ini
adalah :

³⁷ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 275.

³⁸ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 321.

- 1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- 2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- 3) Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, ujudnya, dan juga waktu pembayarannya.

Sedangkan syarat-syarat mengenai subyek yang melakukan perjanjian kerja, sama dengan syarat subyek perjanjian pada umumnya.

Masalah yang sering muncul kepermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak (ingat kasus pembunuhan terhadap tenaga kerja wanita yang bernama Marsinah).³⁹

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Alquran maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Alquran yang ada keterkaitan dengan penentu upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang artinya sebagai berikut:

“bahwa ajir khash pembantu rumah tangga, hendaklah dipandang sebagai keluarga sendiri yang kebetulan berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga. Pembantu rumah tangga yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah

³⁹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 156.

tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangganya, diberi pakaian seperti yang di pakai keluarga rumah tangganya, jangan diberi pekerjaan di luar kekuatan yang wajar dan jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan”.

b. Rukun Perjanjian Kerja

Mengenai rukun *ijarah* menurut Hanafiyah, rukun *ijarah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada empat, yaitu:⁴⁰

- 1) Dua orang yang berakad.
- 2) *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*.
- 3) Sewa atau imbalan.
- 4) Manfaat.

Perbedaan pendapat mengenai rukun akad ini sudah banyak dibicarakan dalam akad-akad yang lain, seperti jual beli, dan lain-lain. Oleh karena itu, hal ini tidak perlu diperpanjang lagi.

c. Syarat Perjanjian Kerja

Seperti halnya dalam akad jual beli, syarat-syarat *ijarah* ini juga terdiri atas empat jenis persyaratan, yaitu:⁴¹

- 1) Syarat *in'iqad* (syarat terjadinya akad)

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan ‘*Aqid*, akad dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan ‘*Aqid* adalah berakal dan *mumayyiz* menurut Hanafiah dan *baligh* menurut Syafi’iyah serta Hanabilah. Dengan demikian, akad *ijarah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih di bawah umur. Menurut Malikiyah, *tamyiz*

⁴⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 320.

⁴¹ Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, *Skripsi yang dipublikasikan*, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 34.

merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafadz*). Dengan demikian, apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.

2) Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)

Untuk kelangsungan (*nafadz*) akad *ijarah* disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila si pelaku (*'Aqid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah), seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditanggihkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

3) Syarat sahnya akad

Untuk sahnya *ijarah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan *'aqid* (pelaku), *ma'qud 'alaih* (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:⁴²

- a) Persetujuan kedua belah pihak, sama halnya dalam jual beli. *Ijarah* termasuk kepada perniagaan (*tijarah*), karena di dalamnya terdapat tukar-menukar harta.
- b) Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Kejelasan tentang objek akad *Ijarah* bisa dilakukan dengan menjelaskan:
 - (1) Objek manfaat, penjelasannya bisa dengan mengetahui bendayang disewakan. Apabila seorang mengatakan, "Saya sewakan kepadamu salah satu dari dua rumah ini",

⁴² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2015), 322.

- maka akad *ijarah* tidak sah, karena rumah yang mana yang akan disewakan belum jelas.
- (2) Masa manfaat, penjelasan tentang masa manfaat diperlukan dalam kontrak rumah tinggal berapa bulan atau tahun, kios, atau kendaraan, misalnya berapa hari disewa.
 - (3) Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh tukang dan pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar antara kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan. Misalnya, pekerjaan membangun rumah sejak fondasi sampai terima kunci, atau pekerjaan menjahit baju jas lengkap dengan celana, dan ukurannya jelas.
- c) Objek akad *Ijarah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. Dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara syar'i, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid, atau menyewa dokter untuk mencabut gigi yang sehat, atau menyewa tukang sihir untuk mengajar ilmu sihir. Sehubungan dengan syarat ini Abu Hanifah dan Zufar berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan benda milik bersama tanpa mengikutsertakan pemilik syarikat yang lain, karena manfaat benda milik bersama tidak bisa diberikan tanpa persetujuan semua pemilik. Akan tetapi menurut jumhur *fuhaha* menyewakan barang milik bersama hukumnya dibolehkan secara mutlak, karena manfaatnya bisa dipenuhi dengan cara dibagi antara pemilik yang satu dengan yang lain.
- d) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'. Misalnya menyewa buku untuk dibaca, dan menyewa rumah untuk tempat tinggal. Dengan demikian, tidak boleh menyewa rumah untuk tempat maksiat, seperti pelacuran atau perjudian, atau menyewa orang untuk membunuh orang lain, atau menganiaya

karena dalam hal ini berarti mengambil upah untuk perbuatan maksiat.

- e) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum dilakukannya *ijarah*. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu. Dengan demikian, tidak sah menyewakan tenaga untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang sifatnya *taqarrub* dan taat kepada Allah, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan dan mengajarkan Alquran, karena semuanya itu mengambil upah untuk pekerjaan yang fardhu dan wajib. Pendapat ini disepakati oleh Abu Hanifah dan Hanabilah. Akan tetapi ulama *mutaakhhirin* dari Hanafiah mengecualikan dari ketentuan tersebut dalam hal mengajarkan Al-qur'an dan ilmu-ilmu agama. Mereka membolehkan mengambil upah untuk pekerjaan tersebut dengan menggunakan *istihsan*, setelah orang-orang kaya dan *baitul mal* menghentikan pemberian imbalan kepada mereka. Apabila tidak ada yang mengajarkan Alquran dan ilmu-ilmu agama karena kesibukan mencari nafkah dengan bertani dan berdagang misalnya, maka Alquran dan ilmu-ilmu agama akan hilang dan masyarakat akan bodoh. Oleh sebab itu dibolehkan mengambil upah untuk mengajarkan Alquran dan ilmu-ilmu agama.
- f) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya sendiri maka *ijarah* tidak sah. Dengan demikian, tidak sah *ijarah* atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- g) Manfaat *ma'qud 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah* maka

ijarah tidak sah. Misalnya menyewa pohon untuk menjemur pakain. Dalam contoh ini *ijarah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa untuk menjemur pakaian, tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri

Adapun syarat *luzum* (syarat mengikatnya akad) agar akad *ijarah* itu mengikat, diperlukan dua syarat.⁴³

- a) Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat ('*aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa itu. Apabila terdapat suatu cacat ('*aib*) yang demikian sifatnya, maka orang yang menyewa boleh memilih antara meneruskan *ijarah* dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya.
- b) Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan *ijarah*. Misalnya *udzur* pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat *udzur*, baik pada pelaku maupun *ma'qad 'alaih*, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut, Hanafiah. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal karena adanya *udzur*, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali.

d. Pembagian Perjanjian Kerja dan Hak serta Kewajiban Para Pihak

Secara garis besar *ijarah* dari segi manfaatnya dibagi menjadi dua macam: pertama, *ijarah* yang mengambil manfaat atas benda, seperti menyewakan wilayah, tanah, hewan, benda yang lain (*ijarah 'alaal-a'yan*) dan kedua, *ijarah* yang mengambil manfaat atas tenaga, tindakan, jasa, seperti para pekerja, buruh bangunan (*ijarah 'alaal-a'mal*). Sedangkan Ibnu Qudamah membagi *ijarah* menjadi tiga macam, yaitu

⁴³ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 38.

pertama, *ijarah* benda nyata, seperti menyewakan rumah. *Kedua*, *ijarah* jasa jaminan, seperti angkutan. *Ketiga*, *ijarah* pekerjaan/jasa seperti tukang jahit.

Dalam *ijarah a'mal* atau manfaat pekerjaan, akad yang terjadi disini adalah pihak pertama mengambil manfaat dari pekerjaan pihak kedua buruh/pekerja dengan batasan-batasan tertentu, dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula.

Dalam akad *ijarah* yang dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan, pekerja atau buruh dibagi menjadi dua macam, yaitu:⁴⁴

Pertama, *ajir khas* adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, *ijarah* menjadi tidak sah. Apabila seorang *ajir khas* menyerahkan diri kepada *musta'jir* untuk suatu masa tertentu, *ajir khas* tidak boleh bekerja pada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. *Ajir khas* berhak mendapat bayaran penuh apabila *musta'jir* membatalkan *ijarah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak ada uzur yang mengharuskan terjadinya pembatalan (*fasakh*). Seperti *ajir* tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan *ajir* tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Apabila didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, *musta'jir* boleh membatalkan *ijarah*. Dan *ajir khas* tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, *musta'jir* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan bagi *ajir khas* tidak ada kewajiban menjamin kerusakan, kecuali dengan sengaja atau berlebih-lebihan. Apabila terdapat kerusakan yang diakibatkan olehnya secara berlebih-lebihan atau terdapat unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orang-orang yang diberikan amanat.

⁴⁴ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 39.

Kedua, ajir musytarak yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, di mana mereka secara bersama-sama memanfaatkan, seperti tukang celup/pewarna, tukang jahit, pandai besi, tukang kayu dan binatu. Apabila *ajir musytarak* melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggung jawabannya kemungkinan ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukan sendiri, maka pekerja wajib menggantinya atau menanggung resikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibat sesuatu yang berada di luar dirinya, seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain di luar dirinya, seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad, wajib menanggung resiko. Sedangkan menurut Abi hanifah tidak. Dalam pandangan Imam Ahmad bin Hanbal tidak ada kewajiban menanggung resiko bagi seorang pekerja, atas kerusakan barang yang tidak ditemukan adanya unsur kelalaian kerja.

Perjanjian kerja yang telah memenuhi rukun dan syaratnya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak secara berimbang karena hak dari satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak yang lain. Hak dan kewajiban ini harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya dalam akad untuk dapat terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak tersebut. Adapun hak dan kewajiban buruh/pekerja secara umum adalah sebagai berikut:⁴⁵

1) Hak atas upah yang telah diperjanjikan

Pada dasarnya upah atau gaji yang diberikan majikan kepada pekerja bukanlah kebaikan hati dari majikan akan tetapi merupakan nilai atau balasan yang diperoleh atas pekerjaan. Oleh karena itu, jika seorang majikan melalaikan kewajibannya untuk

⁴⁵ Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 41.

membayar upah, maka pekerja berhak untuk menuntutnya. Bagi *ajir khas* hak atas upah ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedang bagi *ajir musytarak* hak atas upah ditekankan pada diselesaikannya pekerjaan yang diperjanjikan.

- 2) Hak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

Keterampilan seseorang merupakan aset pribadi pekerja, bukan milik majikan. Sehingga, ia tidak terbebani untuk melakukan sesuatu yang berada di luar miliknya (ketrampilannya). Dengan kata lain, seseorang berhak untuk menolak suatu pekerjaan yang dirasa berat dan di luar batas kemampuannya.

- 3) Hak diperlakukan dengan baik

Pekerja berhak atas perlakuan baik dalam kedudukannya sebagai manusia yang berkehormatan. Pekerja berhak memperoleh kenikmatan bekerja, waktu beristirahat cukup, jam bekerja terbatas, dan sebagainya.

- 4) Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja.

Sebagai konsekuensi akad, pihak majikan bertanggungjawab atas berbagai hal yang menyangkut keselamatan pekerja. Oleh karena itu, pihak pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan perawatan secara teratur agar bisa menjalankan pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Para fuqaha mengharuskan majikan untuk memberikan anggaran biaya perawatan kesehatan bagi setiap orang dalam waktu satu sesi kerja. Biaya tersebut perlu dipersiapkan lebih awal, karena tidak diketahui dengan pasti kapan para pekerja itu akan jatuh sakit. Adalah sebuah kesalahan (dan juga termasuk perbuatan menganiaya) jika majikan membiarkan pekerjanya sakit, di mana yang sakit itu masih menjadi tanggungannya selama dalam jangka waktu yang tercantum dalam

perjanjian kerja. Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:⁴⁶

- 1) Buruh wajib mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan

Kewajiban pekerja mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan terutama menyangkut *ajir khas* (pekerja khusus). Jika menyangkut pekerja umum (*ajir musytarak*) harus disebutkan syarat-syaratnya ketika perjanjian dilakukan dan harus disepakati pihak-pihak yang terlibat.

- 2) Buruh wajib bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

Kewajiban pekerja agar bekerja benar-benar pada waktu yang telah diperjanjikan terutama menyangkut manfaat kerja yang diperoleh dengan ketentuan waktu. Dalam waktu bekerja yang telah disetujui, pekerja tidak dibenarkan bekerja untuk orang lain. Jika ditentukan misalnya bekerja sehari selama delapan jam, maka pekerja wajib melakukan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan tersebut. Jika dalam waktu yang telah ditentukan tersebut pekerja datang untuk melakukan pekerjaan, tetapi ternyata tidak ada pekerjaan yang dikerjakan, maka pekerja tersebut telah dipandang bekerja sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.

- 3) Buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti

Kewajiban pekerja untuk bekerja secara cermat diajarkan dalam Hadis riwayat al-Baihaqi yang menyatakan bahwa Allah mencintai pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan cermat. Dari hadis Nabi tersebut diperoleh ketentuan bahwa jika pekerja dengan sengaja mengerjakan pekerjaan secara acak-acakan berarti telah melalaikan kewajiban, dan

⁴⁶ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 42.

sekaligus berarti mengkhianati *musta'jir* yang akan mengalami kerugian akibat ulah pekerja. Bekerja tidak cermat atas kesengajaan dapat termasuk kecurangan.

- 4) Buruh menjaga keselamatan barang yang dikerjakan
Kewajiban menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepada pekerja menyangkut *ajir khas* dan *ajir musytarak*. Khusus mengenai *ajir khas* dalam Alquran disebutkan:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashas : 26).⁴⁷

Ayat di atas menceritakan perihal Nabi Musa yang sebelum diangkat menjadi Rasul pernah menolong dua anak perempuan Nabi Syu'aib. Salah seorang putri Nabi Syu'aib meminta kepada ayahnya agar mempekerjakan Musa (untuk menggembala kambing). Dikatakannya bahwa Musa adalah seorang yang kuat fisiknya dan berwatak jujur. Unsur Kejujuran ditekankan dalam Alquran bagi pekerja yang bekerja pada orang lain. Barang yang diamanatkan kepada pekerja harus dipelihara ibarat harta anak yatim yang wajib dijaga keselamatannya.

- 5) Buruh wajib mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak

Kewajiban pekerja mengganti kerusakan barang yang termasuk kesewenangannya tertuju

⁴⁷ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 275.

kepada pekerja yang merusakkan barang atas kesengajaan atau kelengahan.

e. Berakhirnya Akad Perjanjian Kerja

Akad perjanjian kerja (*ijarah*) berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:⁴⁸

- 1) Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- 2) Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah*. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama Fiqih.
- 3) Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijarah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijarah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- 4) Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijarah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijarah*. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijarah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang.

f. Terminasi Akad dalam Hukum Perjanjian Islam

Yang dimaksud terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya.

⁴⁸ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 45.

“Terminasi akad” dibedakan dengan “berakhirnya akad”, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi aka adalah berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab. Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata “*fasakh*” terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan-pemutusan akad saja. Secara umum *fasakh* (pemutusan) akad dalam hukum Islam meliputi:⁴⁹

- 1) *Fasakh* terhadap akad fasid, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
- 2) *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*), baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar* (opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.
- 3) *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk memfasakhnya atau karena adanya *urbun*.
- 4) *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil untuk dilaksanakan.

Dalam kaitannya dengan akad *ijarah* yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya, penyusun mengesampingkan bentuk *fasakh* pada huruf 1) dan 2).

⁴⁹ Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 46.

Dan bentuk *fasakh* pada huruf 3) dan 4) meliputi 4 hal yaitu:⁵⁰

1) Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqalah*)

Terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah tindakan para pihak berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengakhiri suatu akad yang telah mereka tutup dan menghapus akibat hukum yang timbul, sehingga status para pihak kembali seperti sebelum terjadinya akad yang diputuskan tersebut. Dengan kata lain terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) adalah kesepakatan bersama para pihak untuk menghapus akad dengan segala akibat hukumnya sehingga seperti tidak pernah terjadi akad. Dengan demikian, akibat hukum dari terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqalah*) tidak hanya berlaku sejak dilakukannya keputusan, tetapi juga saat dibuatnya akad. Dengan kata lain, *iqalah* mempunyai akibat hukum berlaku surut. Agar keputusan akad sah, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) *Iqalah* terjadi atas akad yang termasuk jenis akad yang dapat di *fasakh* (diputuskan).
- b) Adanya persetujuan (kesepakatan) kedua belah pihak.
- c) Bahwa objek akad masih utuh/ada dan ada di tangan salah satu pihak, yang berarti bila objek telah musnah, *iqalah* tidak dapat dilakukan, dan bila musnah sebagian dapat dilakukan terhadap bagian yang masih utuh dengan memperhitungkan harga secara proporsional.
- d) Tidak boleh menambah harga dari pokok, karena *iqalah* adalah suatu pembatalan; namun biaya pembatalan dibebankan kepada yang meminta pembatalan.

⁵⁰ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Keputusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 47.

Terdapat pula beberapa ketentuan hukum tentang *iqalah*, yaitu:⁵¹

- a) Karena akad terjadi dengan *ijab* dan *qabul* para pihak, maka yang berhak melakukan *iqalah* adalah para pihak bersangkutan. Namun demikian, hak ini juga diperluas kepada ahli waris, juga wakil (penerima kuasa) dengan kuasa dari pihak yang berhak, serta *fuduli* (pelaku tanpa kewenangan) dengan akibat hukumnya yang baru berlaku setelah mendapat ratifikasi dari yang berhak.
 - b) Hapusnya akad yang telah dibuat berakibat hukumnya dan para pihak dikembalikan kepada status semula seperti sebelum terjadi akad. Karena itu untuk dapat dilakukan *iqalah* disyaratkan bahwa objek akad masih ada.
 - c) Segala yang berkaitan dengan akad juga bubar, seperti akad penanggungan yang mengikuti akad pokok.
 - d) Bagi pihak ketiga, *iqalah* merupakan suatu akad baru dalam memberikan perlindungan terhadap pihak ketiga tersebut.
 - e) Bagi *iqalah* berlaku *khiyar* syarat dan *khiyar* cacat, misalnya penjual menemukan cacat yang terjadi di tangan pembeli pada barang yang dikembalikan pembeli yang tidak diketahui oleh penjual saat melakukan *iqalah*, maka ia berhak mengembalikan barang tersebut kepada pembeli (tidak jadi melakukan *iqalah*).
- 2) Terminasi akad melalui *urbun*

Ada kalanya suatu akad disertai semacam tindakan hukum para pihak yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing untuk memutuskan akad bersangkutan secara sepihak dengan memikul suatu kerugian tertentu. Ini tercermin dalam pembayaran yang dalam hukum

⁵¹ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 48.

Islam dinamakan *urbun* (semacam uang panjar/cekeram). Di kalangan ahli-ahli hukum Islam klasik, *urbun* merupakan institusi yang diperdebatkan apakah sah atau bertentangan dengan hukum Islam. Jumhur ahli hukum Islam klasik berpendapat bahwa *urbun* tidak sah menurut hukum Islam. Dilain pihak, mazhab Hambali termasuk Imam Ahmad sendiri memandang *urbun* sebagai sesuatu yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.⁵²

Beberapa KUH Perdata di Negara-negara Islam yang didasarkan kepada hukum syariah juga menerima pandangan Hambali ini yang menganggap *urbun* sebagai sesuatu yang sah. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Muamalat Uni Emirat Arab Pasal 148 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Irak Pasal 92, ditegaskan:⁵³

- a) Pembayaran *urbun* dianggap sebagai bukti bahwa akad telah final di mana tidak boleh ditarik kembali kecuali apabila ditentukan lain dalam persetujuan atau menurut adat kebiasaan.
- b) Apabila kedua pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun*, ia kehilangan *urbun* tersebut dan apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun*, ia mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama.

Ketentuan ini memperlihatkan adanya dua tujuan *urbun*. Pertama, *urbun* dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan

⁵² Annisa Tassia, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”, Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 49.

⁵³ Kitab Undang-Undang Hukum Muamalat Uni Emirat Arab Pasal 148 dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Irak Pasal 92.

yang menentukan lain. Dengan demikian, *urbun* merupakan bagian dari pelaksanaan perikatan salah satu pihak, dan merupakan bagian pembayaran yang dipercepat. Kedua, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan. Apabila yang memutuskan akad adalah pihak pembayar *urbun*, maka ia kehilangan *urbun* tersebut (sebagai kompensasi pembatalan akad) yang dalam waktu yang sama menjadi hak penerima *urbun*. Sebaliknya, apabila pihak yang memutuskan akad adalah pihak penerima *urbun*, ia wajib mengembalikan *urbun* yang telah dibayar mitranya, di samping tambahan sebesar jumlah *urbun* tersebut sebagai kompensasi kepada mitranya atas tindakannya membatalkan akad.

Pasal di atas dengan kedua ayatnya memperlihatkan bahwa pembayaran *urbun* pada dasarnya dimaksudkan sebagai bukti penguat atas akad di mana tidak boleh ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lain, sebagaimana tampak jelas pada ayat (1). Sedangkan ayat dua, adalah penyimpangan (perkecualian) dari asas di atas, yaitu bahwa pembayaran *urbun* dimaksudkan sebagai penegasan hak untuk membatalkan akad secara sepihak sehingga itu harus dilakukan berdasarkan kesepakatan secara tegas atau secara diam-diam.

Dari penjelasan di atas tampak bahwa akad yang semula mengikat bagi kedua belah pihak berubah menjadi akad yang tidak mengikat karena adanya *urbun* yang ditujukan untuk menjadi imbalan atas pemutusan akad secara sepihak. Dengan demikian, tampak pula bahwa *urbun* merupakan sarana melalui pemutusan akad dilakukan.

- 3) Terminasi akad karena salah satu pihak menolak melaksanakannya

Pada dasarnya, dalam fiqih klasik dijelaskan bahwa akad *mu'awadah* yang bersifat lazim dan tidak mengandung *khiyar* (opsi), apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, pihak lain dalam rangka membebaskan dirinya dari kewajibannya yang tidak diimbangi oleh mitra janjinya, tidak dapat meminta *fasakh* akad atas dasar pihak mitra tersebut cedera janji, namun akadnya tetap berlangsung, yang dapat ia lakukan adalah menuntut mitra janji tersebut untuk melaksanakan Perikatannya atau menuntut *daman* keadaan, dan dasar penuntutan *daman* (ganti kerugian) sesuai dengan tersebut adalah akad itu sendiri.⁵⁴

Namun dalam kaitannya dengan *ijarah*, keadaan untuk dapat mem*fasakh* akad lebih luwes dibanding akad lainnya. Akad *ijarah* dapat difasakh oleh yang menyewakan apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar sewa, dan pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya) dapat mem*fasakh* akad *ijarah*, apabila pengguna jasanya (*mustajir*) tidak memenuhi kewajibannya. Hal ini berbeda dengan jual beli, di mana akad jual beli tidak dapat difasakh oleh salah satu pihak apabila pihak lain tidak memenuhi kewajibannya.

C. Penelitian Terdahulu

Penting untuk diketahui bahwa penelitian dengan tema senada juga pernah dilakukan para peneliti terdahulu. Dengan ini akan menunjukkan letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini.

1. Hasil penelitian Wiwara Nur Seto Prabowo yang berjudul *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pegawai di Mommilk Surakarta*. Hasil analisis data diperoleh bahwa Mommilk Surakarta dalam menerapkan sitem perjanjian kerja waktu tertentu

⁵⁴ Annisa Tassia, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)", Skripsi yang dipublikasikan, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang (2017): 52.

dipergunakan istilah “pekerja kontrak”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pegawai Mommilk Surakarta menggunakan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini: Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri, Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja, Pengunduran diri karena mencapai usia pension, Pekerja melakukan kesalahan berat, Pekerja ditahan pihak yang berwajib, Perusahaan/perusahaan mengalami kerugian, Pekerja mangkir terus menerus, Pekerja meninggal dunia, Pekerja melakukan pelanggaran dan Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan dan penetapan jangka waktu paling lambat 14 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan pengunduran diri tersebut. Pengusaha tidak memberi jawaban dalam batas waktu 14 hari, maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut (Pasal 26 ayat 3 dan 4) Kepmenakertrans 78/2001).⁵⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Seto Prabowo yaitu sama-sama membahas mengenai pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Seto Prabowo yaitu dalam penelitian pemutusan hubungan kerja ditinjau dalam sudut pandang Hukum Islam.

2. Hasil penelitian Sudiby Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra yang berjudul *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab adanya pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis di PT X adalah bahwa pengusaha melakukan

⁵⁵ Wiwara Nur Seto Prabowo, “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pegawai di Mommilk Surakarta”, *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 1.

perekrutan pekerjanya yang dikontrak melalui perjanjian kerja lisan yang dikarenakan pada saat perekrutan pekerja tersebut direkrut dari warga setempat yang dijadikan sebagai pekerja kasar. Perjanjian lisan sah adanya, akan tetapi memiliki beberapa kelemahan atau kekurangan yang dapat merugikan pekerja. Pekerja yang tidak mempunyai perjanjian kerja secara tertulis bilamana hak-haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melaporkan masalah tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan membawa segala bukti, karena merasa data dan bukti sudah cukup kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Upaya yang dilakukan pekerja yang melaporkan PT X sudah tepat dan sesuai dengan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikarenakan PT X mengabaikan hak-hak para pekerja yang di PHK, dan tidak mengikuti prosedur PHK yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan pekerja sudah tepat karena sesuai dengan pasal 81 dan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI.⁵⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Buwana dan Putra yaitu sama-sama membahas mengenai pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Buwana dan Putra yaitu dalam penelitian pemutusan hubungan kerja ditinjau dalam sudut pandang Hukum Islam serta jika dalam penelitian Buwana dan Putra pegawai yang diangkat adalah pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu, maka dalam penelitian ini subyek penelitiannya adalah pekerja tetap.

3. Hasil penelitian Erni Dwita Silambi yang berjudul *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)*. Analisis kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh baik

⁵⁶ Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.9, No 2, Universitas Ma Chung (2015): 212-213.

data primer maupun data sekunder yang selanjutnya diikuti dengan penafsiran dan kesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dilakukan oleh PT. Medco termasuk perselisihan hubungan industrial yang pemutusannya harus melalui prosedur yang berlaku dan hal itu sebenarnya sudah dilakukakn oleh pihak perusahaan yakni dengan melakukan perundingan dengan para karyawan dan kasus inipun sudah ditanagani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Merauke yang dalam hal ini sebagai fasilitator untuk menyelesaikan pemutusan Hubungan Kerja tersebut.⁵⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Silambi yaitu sama-sama membahas mengenai pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Silambi yaitu dalam penelitian pemutusan hubungan kerja ditinjau dalam sudut pandang Hukum Islam.

4. Hasil penelitian Hanif Assabib Rosyid yang berjudul *Perlindungan Hukum terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Makmur Sejahtera Wisesa memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Hubungan Kerja melalui sarana perlindungan hukum preventif, (2) Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Makmur Sejahtera Wisesa memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif. (3) Konsep ideal perlindungan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa dapat diwujudkan melalui optimalisasi syarat kerja khususnya pada aspek penerimaan pekerja, aspek penilaian prestasi kerja dan integrasi kompensasi PHK terhadap perlindungan jaminan sosial.⁵⁸

⁵⁷ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 507.

⁵⁸ Hanif Assabib Rosyid, "Perlindungan Hukum terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)", *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 1.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rosyid yaitu sama-sama membahas mengenai pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rosyid yaitu dalam penelitian pemutusan hubungan kerja ditinjau dalam sudut pandang Hukum Islam.

D. Kerangka Berfikir

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil, makmur, dan merata baik material maupun spiritual. Hal tersebut mungkin adanya ketidakserasian dan ketidakselarasan kedua kepentingan tersebut maka perlu adanya suatu perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama untuk menyatukan kepentingan kedua belah pihak tersebut agar dapat bersatu sehingga dapat dihindarkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁵⁹

Menurut Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Penyelesaian perselisihan dengan mediasi merupakan bentuk penyelesaian yang lebih kuat karena mediator diperbolehkan menawarkan usulan penyelesaian kepada pihak-

⁵⁹ Sudibyo Aji Narendra Buwana dan Mario Septian Adi Putra, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X di Kota Malang", *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.9, No 2, Universitas Ma Chung (2015): 209.

pihak yang berselisih. Kelemahan masalah mediasi seringkali terjadi praktik penundaan karena sering terjadi ketidakhadiran para pihak yang berselisih baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja atau buruh, dan kesulitan dalam pelaksanaan hasil penyelesaian. Dari uraian tersebut di atas dapat di jelaskan pada skema di bawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



E. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian berisi *statemen* (pernyataan) masalah yang akan dijawab melalui proses penelitian. Harus dibedakan antara kalimat pertanyaan dengan pernyataan rumusan masalah. Pernyataan pertanyaan penelitian harus didasarkan pada latar belakang munculnya masalah, hasil studi pendahuluan, serta dari kajian literatur yang mendukung. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja (studi pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati).