

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

Berikut ini gambaran umum sekolah yang menjadi tempat penelitian dan deskripsi tentang profil PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang meliputi latar belakang sejarah pendirian lembaga, visi misi, tujuan, dan sarana prasarana.

Perusahaan adalah PT. Nikos Distribution Indonesia, sesuai Akte Pendirian Nomor 36 tanggal 22 Februari 2006 yang berkedudukan di wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. PT. Nikos Distribution Indonesia merupakan anak perusahaan PT Ultrajaya. PT Ultrajaya didirikan oleh Achmad Prawirawidjaja di Bandung, Jawa Barat pada tahun 1958. Pada awalnya ultrajaya hanya sebuah pabrik susu rumahan hingga akhirnya pada tahun 1971 menjadi PT Ultrajaya Milk Industry & Trading Company dan pada tanggal 2 Juli 1990 perusahaan mencatatkan saham-sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Ultrajaya merupakan perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia hingga saat ini dan telah memproduksi berbagai jenis makanan dan minuman seperti susu cair, sari buah, teh, minuman tradisional dan minuman kesehatan, susu kental manis (SKM), susu bubuk, dan lain-lain.¹

Untuk memasarkan produknya Ultrajaya melakukan penjualan secara langsung ke toko, kios, dan pasar tradisional. Untuk penjualan tidak langsung dilakukan melalui agen/distributor yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Selain penjualan didalam negeri, perusahaan juga telah melakukan penjualan ekspor ke berbagai negara.

PT Nikos Distribution Indonesia yang bergerak di bidang distribusi, perdagangan, angkutan, dan jasa sebesar 70%. Pimpinan perusahaan adalah direktur utama dan atau anggota direksi. Lingkungan perusahaan adalah keseluruhan tempat

¹ Data profil PT Nikos Distribution Indonesia, yang dikutip tanggal 9 Agustus 2019.

yang berada di bawah penguasaan perusahaan dan atau tempat-tempat lain yang ditetapkan dan atau ditunjuk oleh perusahaan dan atau dipergunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan.

Karyawan adalah setiap orang yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan dan menerima upah berdasarkan hubungan kerja. Keluarga adalah istri atau suami dan anak paling banyak 3 (tiga) orang yang terdaftar pada bagian Personalia Perusahaan. Istri atau suami adalah seorang istri atau suami yang sah sebagaimana diakui dan terdaftar pada bagian Personalia Perusahaan. Anak adalah anak karyawan sebagaimana diakui dan terdaftar sebagai tanggungan pada bagian Personalia Perusahaan, yang dilahirkan atau diperoleh dalam status perkawinan yang sah. Anak yang ditanggung perusahaan ialah anak yang belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun, maksimal 3 (tiga) orang anak, belum menikah dan belum bekerja.²

Upah adalah pendapatan yang diterima karyawan setiap bulannya yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap. Pensiun adalah masa akhir pengabdian karyawan di perusahaan yang diakibatkan dari pencapaian maksimal usia pensiun karyawan. Masa kerja adalah jangka waktu karyawan sejak diterima atau mulai masuk bekerja. Dalam kaitan dengan pemberian fasilitas karyawan, masa kerja dihitung sejak karyawan mendapat Nomor ID. Penilaian kinerja adalah rangkaian proses kegiatan mengukur, menganalisa, menilai dan mengkomunikasikan proses dan hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Mutasi adalah pemindahan karyawan ke kantor perwakilan lain dan atau ke bagian lain, dalam satu kota maupun lain kota.

Syarat kerja adalah hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jam kerja adalah saat karyawan diwajibkan bekerja dan atau melakukan pekerjaan. Hari libur adalah hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah/perusahaan dan hari istirahat mingguan perusahaan dimana karyawan tidak diwajibkan untuk bekerja. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak dikaitkan dengan

² Data profil PT Nikos Distribution Indonesia, yang dikutip tanggal 9 Agustus 2019.

kehadiran atau pencapaian prestasi tertentu. Tunjangan tidak tetap adalah pemberian dari perusahaan yang bersifat tidak tetap, yang sewaktu-waktu dapat dihilangkan dan atau digantikan dengan hal lain yang dapat disamakan dengan itu, menurut pengaturan perusahaan.³

B. Deskripsi Data Penelitian

Pada sub bab deskripsi data penelitian, peneliti akan mendeskripsikan tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam.

1. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati

Kontrak kerja yang dilaksanakan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dengan para karyawan, untuk yang peraturan terbaru sekarang ini kontrak hanya sampai berakhir di bulan Maret apa di September, dan itu berlaku untuk semua karyawan kontrak. Contoh : missal ada karyawan diterima masuk kerja pada bulan Juli, maka kontrak akan selesai dengan sendirinya di bulan September. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Tidak ada lagi kontrak 1 atau 2 tahun, untuk yang peraturan terbaru sekarang ini kontrak hanya sampai berakhir di bulan Maret apa di September, dan itu berlaku untuk semua karyawan kontrak. Contoh : missal ada karyawan diterima masuk kerja pada bulan Juli, maka kontrak akan selesai dengan sendirinya di bulan September, dan kemudian jika di rasa kerja karywan cukup baik maka pihak manajemen akan melanjutkan kontrak tadi dan seterusnya.”⁴

³ Data profil PT Nikos Distribution Indonesia, yang dikutip tanggal 9 Agustus 2019.

⁴ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Untuk sistem kontrak yang dahulu kala waktunya itu langsung 2 tahun, kemudian break/off untuk tidak mendapatkan ID absen selama 2 bln kemudian setelah itu di kontrak lagi dengan menggunakan ID baru dan seterusnya. Dan kalo untuk kontrak yang terbaru itu jangka waktu nya hanya 1 tahun saja, break/Off absen kemudian kontrak lagi dan seterusnya.”⁵

Proses penilaian kinerja karyawan di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati merupakan rangkaian proses kegiatan mengukur, menganalisa, menilai dan mengkomunikasikan proses dan hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Penilaian kerja di berikan setiap dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sekali. Penilaian kinerja karyawan ada orang yang menilai yaitu (1) Untuk Salesman : yang menilai kinerjanya Bp. Wuragil Wahyu Sewelas. Untuk Satpam dan Kasir : yang menilai KA. Admin Ari Kurniawati”⁶

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Penilaian kinerja selama satu tahun, dinilai dari beberapa hal : (1) Kehadiran atau Absen masuk yang rajin dan tidak telat masuk kerjanya. (2) Kinerja yang bagus, missal kalo salesman dalam penjualan produk perusahaan rata-rata mencapai target. (3) Kemudian di akhir semuanya di akumulasi atau di bulatkan dalam bentuk nilai A,B

⁵ Ali, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

⁶ Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

atau C. atau dengan maksud A= Baik B= Cukup dan C= Kurang.”⁷

Proses pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dilakukan jika selama Perjanjian Kerja berlangsung perusahaan dapat memutuskan Perjanjian Kerja dengan karyawan secara sepihak, apabila ternyata: karyawan melakukan pelanggaran ketentuan dalam Surat Perjanjian Kerja ini setelah sebelumnya mendapat teguran dan peringatan tertulis secara patut sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Proses PHK dengan memanggil dulu karyawan untuk di nasehati agar tidak mengulang perbuatan yang sama, kemudian bila masih tidak bisa baru dengan cara memberikan peringatan SP1 sampai SP3, maka jika karyawan suda dapat SP3 maka dia sudah tidak dapat bekerja di suatu perusahaan.”⁸

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Mantan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Dengan cara memberiksn Sp1-Sp3, kecuali untuk yang melakukan memalsukan Nota Penjualan atau dalam bahasa yang Undang-undang perusahaan *Spreet in voice* Pasal 21, maka langsung kena PHK/Sp3.”⁹

Pemutusan hubungan kerja dilakukan jika karyawan dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk terus dipekerjakan apabila setelah dijatuhi sanksi disiplin, masih melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dan/atau lalai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai Perjanjian Kerja ini. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

⁷ Ari Kurniawati, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

⁸ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

⁹ Fauzul Zufri, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

“Karena tindakan atau perbuatan karyawan yang melewati batas dan tidak dapat ditoleransi lagi, missal mencuri, dan ketentuan lainnya yang sudah di atur dalam peraturan perusahaan.”¹⁰

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Karyawan melakukan kesalahan fatal maka langsung kena Sp3, missal untuk Salesman yang ketahuan merekayasa/memalsukan Nota penjualan, maka tanpa ada peringatan Sp1,Sp2 dan Sp3.”¹¹

Manajemen melakukan proses pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dilakukan jika karyawan tidak dapat menjalankan tugas pekerjaan atau tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh Atasan karyawan; karyawan terlibat baik langsung maupun tidak langsung dalam tindak pencurian dan/atau penggelapan harta/aset perusahaan maupun tindak kejahatan yang diancam dengan Hukum Pidana dan Hukum Perdata; karyawan menolak melaksanakan Pasal 2 ayat 3 dan ayat 4. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Saat karyawan melakukan kesalahan fatal dan merugikan perusahaan.”¹²

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Saat karyawan melakukan kesalahan fatal yang dirasa merugikan perusahaan.”¹³

Cara pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati yaitu Perusahaan

¹⁰ Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹¹ Darsukiyanto, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹² Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹³ Saiful Mufid, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

perusahaan berada dalam situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk memperkerjakan karyawan atau harus mengurangi jumlah tenaga kerja akibat memburuknya kinerja perusahaan atau pekerjaan karyawan telah dikurangi atau diputus oleh pihak ketiga/*outsourcing* yang memberi pekerjaan kepada perusahaan perusahaan. Karyawan sakit selama lebih dari 1 (satu) bulan berturut-turut atau mengalami cacat sedemikian rupa sehingga tidak lagi mampu bekerja sesuai pekerjaan atau tugas dalam Perjanjian Kerja ini. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Cara PHK dengan memanggil dulu karyawan untuk di nasehati agar tidak mengulang perbuatan yang sama, kemudian bila masih tidak bisa baru dengan cara memberikan peringatan SP1 sampai SP3”.¹⁴

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Dengan memberikan peringatan sp1 sampai Sp3. Maka jika karyawan suda dapat SP3 maka dia sudah tidak dapat bekerja di perusahaaan ini.”¹⁵

Pemutusan Perjanjian Kerja kepada karyawan sebagaimana dimaksud tersebut dapat ditambah dengan tuntutan ganti rugi dan/atau mengganti biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dan hal lain apabila terbukti perbuatan tersebut merugikan perusahaan perusahaan. Penggajian seluruh biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) oleh karyawan wajib dilakukan secara tunai dan sekaligus sejak tanggal Surat Pemberitahuan dari perusahaan kepada karyawan tentang kewajiban tersebut. Pemutusan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), tidak menimbulkan kewajiban pada perusahaan untuk memberikan ganti rugi dalam bentuk apapun kepada karyawan dan karyawan menyetujui tidak akan melakukan tuntutan, gugatan, *claim*

¹⁴ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹⁵ Ari Kurniawati, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

atau tindakan lainnya kepada perusahaan yang disebabkan Pemutusan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud.

2. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati

Dalam pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha yang lazimnya disebut dengan PHK dapat disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja dan alasan lainnya sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut, pihak yang sangat dirugikan dalam hal berakhirnya kesepakatan kerja adalah pekerja sebagai pihak yang lemah karena akan kehilangan sumber penghasilan utama dan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, apalagi jika pekerja tersebut tidak memiliki keahlian lainnya. Berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, mungkin tidak menimbulkan permasalahan sepanjang pelaku usaha sebagai pemberi kerja memenuhi hak-hak pekerja, hal ini karena para pihak menyadari atau mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja sehingga telah mempersiapkan segala dampak yang ditimbulkan dari berakhirnya hubungan kerja tersebut, tetapi berbeda halnya jika berakhirnya suatu hubungan kerja disebabkan oleh perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pelaku usaha keadaan ini membawa dampak bagi para pihak terutama pekerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Iya sudah sesuai karena dalam membuat Undang-Undang manajemen perusahaan harus mengacu pada peraturan Undang-undang pemerintah yang berlaku.”¹⁶

¹⁶ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Mantan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Iya sesuai mas. Dalam pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku.”¹⁷

Hak-hak yang diperoleh karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati yaitu Pemutusan Perjanjian Kerja disebabkan Pasal 9 ayat (1) ke 6 dan 7, karyawan menyatakan setuju tidak berhak atas sisa kontrak dan kepada karyawan akan diberikan uang kebijaksanaan sebesar 1 (satu) bulan gaji. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Hak-hak yang diperoleh karyawan: (1). Mendapatkan uang yang dibayarkan sebagian pihak manajemen melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. (2). Mendapat Prakerin (Surat Pengalaman Kerja). (3). Mendapat keterangan dari Disnaker untuk mencairkan dana dari BPJS Ketenagakerjaan.”¹⁸

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Karyawan mendapat gaji porposional (ada rumus hitungan sendiri dari perusahaan), missal ada karyawan asisten sales yang kena PHK, tapi dia pas kena PHK sedang masuk kerja setengah bulan katakanlah hanya sampai 15 hari maka dia hanya dapat dapat gaji selama masuk kerja terakhir 15 hari itu di bagi jika dia kerja utuh satu bulan, tetapi dia tidak dapat gaji *Intensif*/tambahan karena dia belum sampai kerja full satu bulan.”¹⁹

¹⁷ Fauzul Zufri, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹⁸ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

¹⁹ Ari Kurniawati, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

Manajemen menepati keseluruhan hak-hak yang diperoleh karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Iya mas menepati, manajemen menepati keseluruhan hak-hak yang diperoleh karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja.”²⁰

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Mantan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Iya, menepati seluruh hak-hak karyawan manajemen menepati keseluruhan hak-hak yang diperoleh karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja.”²¹

Tidak terdapat perbedaan antara pemutusan hubungan kerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Tidak ada mas, caranya ya sama seperti tadi dengan cara memberikan peringatan SP1 sampai SP3.”²²

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa tidak ada perbedaan antara pemutusan hubungan kerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati.”²³ Apabila pada saat atau setelah dilakukannya pemutusan Perjanjian Kerja terdapat kewajiban dari perusahaan kepada karyawan atau

²⁰ Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²¹ Fauzul Zufri, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²² Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²³ Ari Kurniawati, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

sebaliknya yang belum diselesaikan, maka para pihak harus segera menyelesaikan kewajiban tersebut dalam jangka waktu selambat-lambatnya 20 (dua puluh) hari kerja.

3. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati telah sesuai dengan perspektif Hukum Islam. Karena 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.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memperoleh 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 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.

Hasil observasi di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menunjukkan bahwa saat pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Karyawan memperoleh uang pesangon dengan jumlah sesuai dengan kontrak kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati. Karyawan memperoleh 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. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Manajer PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Tidak ada uang pesangon, karna statusnya kontrak tapi kalau karyawan tetap itu ada.”²⁴

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Tidak ada uang pesangon saat pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.”²⁵

Jika terjadi perselisihan antara karyawan dengan manajemen berkaitan dengan proses pemutusan hubungan kerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, maka akan diselesaikan dengan jalan kekeluargaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Pati bahwa :

“Pihak manajemen dan karyawan menyelesaikan secara personal/internal dalam perusahaan untuk mencapai kesepakatan dan jalan keluarnya. Tapi bila sampai tidak ada kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan maka barulah dari pihak ke tiga yaitu pemerintah melalui instansinya Depnaker akan ikut terlibat menjadi penengah untuk menyelesaikan perselisihan itu.”²⁶

Setelah dilakukan triangulasi sumber data, pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati bahwa :

“Dengan cara jalan musyawarah jika terjadi perselisihan antara karyawan dengan manajemen berkaitan dengan proses pemutusan hubungan kerja karyawan.”²⁷

²⁴ Wuragil Wahyu Sewelas, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²⁵ Saiful Mufid, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²⁶ Tri Hariyama, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

²⁷ Ari Kurniawati, wawancara tanggal 10 Juli 2019.

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. 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.

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

C. Analisis Data Penelitian

1. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa proses pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dilakukan jika selama Perjanjian Kerja berlangsung perusahaan dapat memutuskan Perjanjian Kerja dengan karyawan secara sepihak, apabila ternyata: karyawan melakukan pelanggaran ketentuan dalam Surat Perjanjian Kerja ini setelah sebelumnya mendapat teguran dan peringatan tertulis secara patut sesuai dengan prosedur

dan ketentuan perusahaan. Proses PHK dengan memanggil dulu karyawan untuk di nasehati agar tidak mengulang perbuatan yang sama, kemudian bila masih tidak bisa baru dengan cara memberikan peringatan SP1 sampai SP3, maka jika karyawan suda dapat SP3 maka dia sudah tidak dapat bekerja di perusahaan ini.²⁸

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.²⁹

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

²⁸ Hasil penelitian pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, tanggal 10 Juli 2019.

²⁹ Tim MedPress, *Petunjuk Pelaksanaan PHK: Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 150/Men/2000* (Jakarta: MedPress, 2001), 3.

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.

³⁰

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 dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.³¹

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

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³²

Berdasarkan data penelitian dan teori mengenai pemutusan hubungan kerja, maka dapat dianalisis bahwa Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Bahwa Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan 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. Tidak memiliki tingkah laku yang baik, tidak jujur, kurang mempunyai rasa.³³

2. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa Cara pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati yaitu Perusahaan perusahaan berada dalam situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk memperkerjakan karyawan atau harus mengurangi jumlah tenaga kerja akibat memburuknya kinerja perusahaan atau pekerjaan karyawan telah dikurangi atau diputus oleh pihak ketiga/*outsourcing* yang memberi pekerjaan kepada perusahaan perusahaan. Karyawan sakit selama lebih dari 1 (satu) bulan berturut-turut atau mengalami cacat sedemikian rupa sehingga tidak lagi mampu bekerja sesuai pekerjaan atau tugas dalam Perjanjian Kerja ini. Cara PHK dengan memanggil dulu

³² Pasal 153 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ 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.

karyawan untuk di nasehati agar tidak mengulang perbuatan yang sama, kemudian bila masih tidak bisa baru dengan cara memberikan peringatan SP1 sampai SP3.³⁴

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).³⁵

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 Alasan tentang diri pribadi pekerja yang bersangkutan. 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. Tidak memiliki tingkah laku yang baik : tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dll.³⁶

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

³⁴ Hasil penelitian pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, tanggal 10 Juli 2019.

³⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶ 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.

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.³⁷

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 kegagalan.³⁸

Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana 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

³⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 159.

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

peraturan perundang-undangan atau; Pekerja/buruh meninggal dunia.³⁹

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.

3. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati telah sesuai dengan perspektif Hukum Islam. Karena 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.⁴⁰

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa karyawan memperoleh 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 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

³⁹ Erni Dwita Silambi, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal yang dipublikasikan*, Universitas Musamus Merauke (2013): 512.

⁴⁰ Hasil penelitian pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, tanggal 10 Juli 2019.

ditekankan pada diselesaikannya pekerjaan yang diperjanjikan.

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.⁴¹

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur’an maupun Sunnah.⁴² Dalam Al-Qur’an Surat Al-Qasas ayat 26 yang artinya berbunyi sebagai berikut :

قَالَتْ إِحَدُنْهُمَا يَأْتِبِ اسْتَعْرَجَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْرَجْتِ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

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).⁴³

Orang-orang musyrik itu tidak memiliki kunci risalah sehingga dengan seandainya memberikan risalah kepada tokoh mereka. Bahkan Kamilah yang menanggung penghidupan mereka karena mereka tidak mampu melakukan sendiri hal itu. Sebagian mereka Kami berikan rezeki dan kedudukan lebih banyak dan lebih baik dari yang lain, agar mereka dapat saling menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Masing-masing menopang yang lain

⁴¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 113-114.

⁴² Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 154.

⁴³ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 275.

dalam mencari penghidupan dan mengatur kehidupan. Dan karunia kenabian, dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat sebagai konsekwensinya, jauh lebih baik dari kedudukan yang paling tinggi di dunia sekalipun.⁴⁴

Ketika kedua wanita itu kembali lebih cepat dengan membawa kambing-kambing ke rumah ayahnya, sang ayah pun tidak percaya dengan kedatangan keduanya yang begitu cepat. Dia menyanyakan tentang kondisi kedua putrinya itu. Lalu keduanya menceritakan peristiwa tentang yang dilakukan oleh Musa. Maka sang ayah mengutus salah satu dari kedua puterinya itu untuk mengajak Musa menemui dirinya. Firman Allah: *fajaa-atHu ihdaaHumaa tamsyii ‘alas tihyaa-i* (“Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari wanita itu berjalan dengan malu-malu.” Yaitu jalannya wanita-wanita yang terhormat [bukan budak].”) Sebagaimana diriwayatkan dari Amirul Mukminin, ‘Umar ra, berkata: “Dia datang dengan menutupkan dengan pakaiannya ke wajahnya.” Ibnu Abi Hatim berkata bahwa ‘Amir bin Maimun berkata, ‘Umar ra. berkata: “Dia datang berjalan dengan malu-malu dengan menutupkan pakaian ke wajahnya, bukan wanita yang amat berani dan sering keluar rumah.” Isnadnya shahih. Al-Jauhari berkata: “Kata [assalfa’u] pada laki-laki adalah pemberani, dan pada wanita adalah aktif dan gesit, sedangkan pada unta adalah tangkas.”⁴⁵

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

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ^٤ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا^٥ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا
سُخْرِيًّا^٦ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ^٧

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara

⁴⁴ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah “Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran”*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012): 182.

⁴⁵ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah “Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran”*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012): 182.

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).⁴⁶

Orang-orang musyrik itu tidak memiliki kunci risalah sehingga dengan seenaknya memberikan risalah kepada tokoh mereka. Bahkan Kamilah yang menanggung penghidupan mereka karena mereka tidak mampu melakukan sendiri hal itu. Sebagian mereka Kami berikan rezeki dan kedudukan lebih banyak dan lebih baik dari yang lain, agar mereka dapat saling menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Masing-masing menopang yang lain dalam mencari penghidupan dan mengatur kehidupan. Dan karunia kenabian, dengan kebahagiaan di dunia dan akhirat sebagai konsekwensinya, jauh lebih baik dari kedudukan yang paling tinggi di dunia sekalipun.⁴⁷

Ayat ini menunjukkan penolakan terhadap keinginan orang-orang musyrik yang tak mau menerima pengangkatan Muhammad SAW sebagai rasul; seakan-akan merekalah yang paling berhak dan berwenang membagi-bagi dan menentukan siapa yang pantas menerima rahmat Tuhan. Allah menyatakan, “Sekali-kali tidaklah demikian halnya, Kamilah yang berhak dan berwenang mengatur dan menentukan penghidupan hamba dalam kehidupan dunia. Kami-lah yang melebihkan sebagian hamba atas sebagian yang lain; ada yang kaya dan ada yang lemah, ada yang pandai dan ada yang bodoh, ada yang maju dan ada yang terbelakang, karena apabila Kami menyamakan di antara hamba di dalam hal-hal tersebut di atas, maka akan terjadi persaingan di antara mereka, atau tidak terjadi situasi saling bantu-membantu antara satu dengan yang lain, dan tidak

⁴⁶ Tim Penulis Naskah Alquran, *Alquran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 321.

⁴⁷ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah “Pesan, Kesan dan Kekeragaman Alquran”*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012): 52.

akan terjadi saling memanfaatkan antara satu dengan yang lain, sebaliknya mereka saling mengejek. Semuanya itu akan membawa kepada kehancuran dan kerusakan dunia. Kalau mereka tidak mampu berbuat seperti tersebut di atas mengenai urusan keduniaan, mengapa mereka berani menentang berbagai kebijaksanaan Allah di dalam menentukan siapa yang pantas disertai tugas kerasulan itu. Ayat ini ditutup dengan penegasan bahwa rahmat Allah dan keutamaan yang diberikan kepada orang yang telah ditakdirkan memangku jabatan kenabian dan mengikuti petunjuk wahyu dalam Alquran yang telah diturunkan, jauh lebih baik dan mulia daripada kemewahan dan kekayaan dunia yang ditimbun mereka. Demikian dikarenakan dunia dengan segala kekayaannya itu berada di tepi jurang yang akan runtuh dan akan lenyap tidak berbekas sedikit pun.⁴⁸

Adapun yang menjadi syarat perjanjian kerja ini adalah :

- a. 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.
- b. 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.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, ujudnya, dan juga waktu pembayarannya.

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

⁴⁸ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah "Pesan, Kesan dan Keserasian Alquran"*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012): 52.

layak (ingat kasus pembunuhan terhadap tenaga kerja wanita yang bernama Marsinah).⁴⁹

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

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:⁵⁰

a. 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 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.

b. 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

⁴⁹ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 156.

⁵⁰ 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.

miliknya (ketrampilannya). Dengan kata lain, seseorang berhak untuk menolak suatu pekerjaan yang dirasa berat dan di luar batas kemampuannya.

c. 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.

d. 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.

