

**TINJAUAN HUKUM ISLAM
TERHADAP
KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON
SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
(Studi Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH
SYAHRUL MUNIR
02381623**

PEMBIMBING

- 1) DRS. MAKHRUS MUNAJAT, M.HUM**
- 2) DRS. RIYANTA, M.HUM**

**MUA'MALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2009**

ABSTRAK

Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pengusaha/majikan ditenggarai berusaha menekan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan biaya-biaya lain sebagai kompensasi PHK. Di sisi lain pekerja/karyawan juga selalu menuntut kompensasi PHK yang lebih besar padahal tuntutan tersebut belum tentu sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Yang menjadi masalah penelitian ini adalah bagaimana konsep yuridis terhadap kewajiban membayar pesangon sebagai kompensasi PHK dan pandangan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

Penelitian skripsi ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*). Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Tujuan yang dapat dicapai dengan analisis kualitatif adalah untuk menjelaskan suatu situasi, atau untuk mengupas pengertian baru yang diperkenalkan, atau menganalisa mengenai uang pesangon. Dalam analisis data, penulis menggunakan metode deskriptif analitis.

Konsep yuridis terhadap ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah merupakan salah satu perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, perlindungan tersebut adalah sebagai pelaksanaan amanat Pasal 88 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pandangan hukum Islam terhadap ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Dalam hal ini, tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja. Penguatan akad dalam perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat dengan adanya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Di sisi lain terdapat kecenderungan pengusaha untuk seandainya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini jumlah tenaga kerja lebih besar dari lowongan pekerjaan yang ada.



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudara Syahrul Munir
Lamp : --

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Syahrul Munir
NIM : 02381623
Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (Studi Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan/Program Studi Muamalah Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 6 Jumad al - Awwal 1430 H
30 April 2009 M

Pembimbing I

Drs. Makhrus Munajat, M.Hum.
NIP. 150260055



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudara Syahrul Munir
Lamp : --

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Syahrul Munir
NIM : 02381623
Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KEWAJIBAN
MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (Studi Pasal 156
Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

sudah dapat diajukan kembali kepada Jurusan/Program Studi Muamalah Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 6 Jumad al - Awwal 1430H
30 April 2009 M

Pembimbing II

Drs. Riyanta, M.Hum.
NIP. 150259417



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/K.MU.SKR/PP.00.9/034/2009

Skripsi/ Tugas Akhir dengan judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (Studi Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Syahrul Munir

NIM : 02381623

Telah dimunaqasahkan pada : 23 Juni 2009

Nilai Munaqasah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasah

Ketua Sidang

Drs. Makhrus Munajat, M.Hum.
NIP. 150260055

Penguji I

Budi Ruhiatudin, SH., M.Hum
NIP. 150300640

Penguji II

Ahmad Bahiej, SH., M.Hum
NIP. 150300639

Yogyakarta, 01 Juli 2009

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah

Dekan



Drs. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D.
NIP. 150240524

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el

م	mim	m	‘em
ن	nun	n	‘en
و	waw	w	w
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	ya	y	ye

B. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة عدة	ditulis	Muta‘addidah
	ditulis	‘iddah

C. Ta’ marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة علة	ditulis	Hikmah
	ditulis	‘illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	Karâmah al-auliyâ’
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	ditulis	Zakâh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

فَعَلَ	fathah	ditulis	A
ذَكَرَ	kasrah	ditulis	fa'ala
يَذْهَبُ	dammah	ditulis	i
		ditulis	zukira
		ditulis	u
		ditulis	yažhabu

E. Vokal panjang

1	Fathah + alif جَاهِلِيَّة	ditulis	â
		ditulis	jâhiliyyah
2	fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	â
		ditulis	tansâ
3	kasrah + ya' mati كَرِيم	ditulis	î
		ditulis	karîm
4	dammah + wawu mati فُرُوض	ditulis	û
		ditulis	furûd

F. Vokal rangkap

1	Fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	ai
		ditulis	bainakum
2	fathah + wawu mati قَوْل	ditulis	au
		ditulis	qaul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	A'antum
أَعَدْتُ	ditulis	U'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	La'in syakartum

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”.

القرآن	ditulis	Al-Qur’ân
القياس	ditulis	Al-Qiyâs

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	ditulis	As-Samâ’
الشمس	ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض	ditulis	Żawî al-furûd
أهل السنة	ditulis	Ahl as-Sunnah

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan kepada:

Yang termulya,

Allah SWT dan Nabi Muhammad, SAW.

Yang tercinta,

Jurusan Muamalah, Fakultas Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yang terkasih,

Ayahanda (alm) dan Ibundaku.

MOTTO

“Mendahulukan cita-cita tak dapat menembus tirai takdir.
Istirahatkanlah jiwamu dari kerisauan mengatur kebutuhan.
Karena sesuatu yang sudah dijamin dan diselesaikan oleh
selainmu, tak usah kau sibuk memikirkannya.”

(*Author Unknown*)

“Aku Mengerti, Bahwa Aku Tidak Mengerti Sesuatu!”

(*Socrates*)

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين وعلى أمور الدّنيا والدّين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أنّ محمداً رسول الله والصّلاة والسّلام على سيّدنا محمّد وعلى آله وصحبه أجمعين. أمّا بعد:

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat kepada seluruh manusia. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada penghulu para Nabi dan Rasul, Nabi Agung Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Alḥamdulillāh penyusunan skripsi dengan judul: "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi PHK (Studi Pasal 156 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)" dapat terselesaikan. Setelah melewati tahapan-tahapan dalam penyusunan ini, mulai dari penyusunan proposal sampai dengan penyimpulan hasil penelitian. Sudah selayaknya penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bpk. Prof. Dr. H. Amin Abdullah, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bpk. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bpk. Drs. Makhrus Munajat, M.Hum, selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini.

4. Bpk. Drs. Riyanta, M.Hum, selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
5. Bpk. Drs. Riyanta, M.Hum, dan Bpk. Gusnam Haris, M.Ag, sebagai Ketua dan Sekretaris Jurusan Mu'amalat.
6. Bpk. Dr. Hamim Ilyas, M.Ag, selaku Pembimbing Akademik Penyusun.
7. Seluruh staff pengajar Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan bekal ilmu kepada penyusun.

Selanjutnya penyusun mengucapkan terima kasih kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menyediakan buku-buku yang mendukung terhadap penelitian ini. Sehingga selama penelitian ini dilaksanakan penyusun tidak terlalu merasa kesulitan dalam memperoleh data. Tak lupa pula semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu.

Dalam kesempatan ini pula, penyusun mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada yang terhormat Ayahanda H. Abdul Kholiq (*alm*); beserta Ibunda Hj. Mahmudah, yang dengan penuh kasih sayang, kesabaran, kearifan, pengertian, dan kepercayaan yang selama ini diberikan kepada ananda, semoga Allah SWT membalas kegigihan, ketegaran dan kerja keras beliau yang mendorong ananda, sehingga ananda dapat menyelesaikan kuliah S1 ini.

Tak lupa pula yang tercinta, Ang Apud, Ang Awang, Ang Ikoh, Mba' Umi, Mba' Tati, terima kasih atas doa, dorongan dan dukungannya, terimakasih atas semuanya, dan untuk adikku terkasih dan tersayang Abi –

moga cepet sembuh ya bi-, serta untuk semua keponakanku; Memes, Elva, Zacky, Nabil, yang telah memberikan banyak inspirasi bagi penyusun,

Kemudian kepada sahabat-sahabatku di BenAkrab MU-2, kawan-kawan Relawan Tanuditan, dan kepada seluruh rekan-rekan di UIN Sunan Kalijaga, terutama; Dede, Mery, Reza, Slamet, Hamid, Tata, Ruly, Novi, Diana, dan juga kepada segenap keluarga besar alumni P.P. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, terutama; Gus Thol, Mumu, Rudi, Karno, Saiq, Domo, dan rekan-rekan lainnya yang tak mungkin penyusun sebut satu persatu. Terima kasih berkat dorongan, nasihat dan *'sharing idea'* merekalah penyusun dapat melalui perjalanan hidup ini dengan lebih baik dan bermakna.

Akhirnya, hanya kepada Allah penyusun berserah diri, dan semoga segala amal baik mendapat balasan dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dalam arti yang sesungguhnya. Namun demikian penyusun harap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang berarti dalam khazanah keilmuan Islam.

Yogyakarta, 6 Jumad al - Awwal 1430 H
30 April 2009 M

Penyusun,

Syahrul Munir
NIM.02381623

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB –LATIN	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
HALAMAN MOTTO	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan	7
D. Telaah Pustaka	7
E. Kerangka Teoretik	10
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II : HUKUM PERJANJIAN KERJA (<i>IJARAH</i>) DALAM ISLAM.	21
A. Pengertian <i>Ijārah</i>	21
B. Dasar hukum <i>Ijārah</i>	23
C. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i>	25
D. Pembagian <i>Ijārah</i>	32
E. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam <i>Ijārah</i>	34
F. Berakhirnya <i>Ijārah</i>	39
G. Terminasi (<i>Fasakh</i>) Akad Dalam Hukum Perjanjian Islam	40
BAB III : KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PHK DALAM UNDANG-	

UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	48
A. Sekilas Tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	48
B. Pengertian Pesangon	53
C. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	55
D. Ketentuan Kewajiban Membayar Pesangon Sebagai Kompensasi PHK dalam Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	72
E. Tabel Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	75
BAB IV : ANALISIS TERHADAP KEWAJIBAN PEMBERIAN UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.....	78
A. Analisis Yuridis Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	78
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	85
BAB V : PENUTUP	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR TERJEMAHAN	I
BIOGRAFI ULAMA	III
CURRICULUM VITAE	VI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pemikiran Islam, pemerintah merupakan lembaga formal yang mengekspresikan kehendak anggota masyarakatnya. Sebagai tanggungjawabnya, pemerintah mempunyai kewajiban yang diantaranya harus dipikul oleh anggota warganya demi menggapai masyarakat ideal.¹ Islam memandang bahwa tanggungjawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem keamanan yang mempunyai kekuatan antisipasif dari serangan luar, tapi pertanggungjawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal: makmur dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.² Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi secara nasional dilaksanakan melalui kebijakan-kebijakan tertentu, salah satunya adalah kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketengakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum

¹ M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih bahasa, Muhadi Zainuddin (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 53.

² *Ibid*, hlm. 54.

segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan. Melalui penegakan transparansi peraturan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing produk Indonesia dan perluasan kesempatan kerja. Beberapa peraturan perundangan yang mengatur ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang menempatkan karyawan sebagai objek dengan posisi yang kurang menguntungkan.

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:³

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan⁴. Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah

³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1).

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 197.

bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.⁵

Perhitungan besarnya uang pesangon dalam Pasal 156 didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji/upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu tahun adalah satu bulan upah sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari delapan tahun adalah sembilan bulan upah. Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja, karena secara filosofis pemberian uang pesangon adalah bantuan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah terjadi PHK. Besar uang pesangon maksimal sembilan kali gaji kepada pekerja yang bekerja lebih dari delapan tahun, di samping sejumlah uang penghargaan dan uang penggantian lainnya dinilai pengusaha sangat memberatkan. Peraturan ini memberikan nilai pesangon yang sangat tinggi dibanding kebiasaan Internasional. Besar Imbalan PHK berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk salah satu tertinggi di dunia naik dua kali lipat dari kebijakan tahun 1996 dan tiga kali lipat dari kebijakan tahun 1986.⁶

⁵ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya", http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi_2007/Studi-Program-Pensiun%26Pesangon.pdf, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

⁶ Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, "Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon," <http://sptpkkoja.wordpress.com/2007/12/12/posisi-kadin-%E2%80%93-apindo-mengenai-rpp-pesangon/>, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti pengunduran atau pensiun. Pembayaran uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam keputusan hubungan kerja.⁷

Pada praktiknya, pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menimbulkan gejolak di masyarakat, terutama masalah yang ada dalam Pasal 156 tentang kewajiban membayar pesangon. Uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh Pengusaha diberikan kepada pekerja yang terkena PHK bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja sendiri. Pengertian pesangon di atas memberikan makna bahwa bagi Pengusaha uang pesangon adalah biaya (*cost*) yang harus dikeluarkan, sedang bagi pekerja uang pesangon adalah sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah terkena PHK. Dengan demikian terdapat kecenderungan pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan

⁷ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya", http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi_2007/Studi-Program-Pensiun%26Pesangon.pdf, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.⁸ Berangkat dari konsep pesangon tersebut, antara pekerja dan pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan yang memicu terjadinya konflik antara pengusaha/majikan dan karyawan/pekerja.

Banyaknya peristiwa demonstrasi-demonstrasi buruh atau pekerja korban PHK menuntut pembayaran uang pesangon di pabrik-pabrik besar maupun di perusahaan-perusahaan yang berskala rendah akhir-akhir ini merupakan fenomena yang tidak terbantahkan, bahkan sering menghiasi berita-berita di layar kaca maupun harian surat kabar. Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah abadi yang sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada di mana-mana.⁹

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah pengupahan (perburuhan) dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Dalam perjanjian perburuhan kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi

⁸ Aloysius Uwiyo, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," <http://www.anggreklawfirm.co.id>, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

⁹ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), hlm. 5.

tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Hal ini tercermin dalam firman Allah:

...لا تظلمون ولا تظلمون¹⁰

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka peroleh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka.¹¹

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka menarik sekali mengangkat fenomena yang terjadi, untuk diangkat menjadi sebuah topik penelitian ilmiah, kemudian masing-masing dikaji dan dievaluasi berdasarkan Hukum Islam.

B. Pokok Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penyusun merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep yuridis terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK?

¹⁰ Al-Baqarah (2) : 279.

¹¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Suroyo dan Nastangin, (ed), H.M Sonhaji dan Hadiyanto, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2002), II: 363.

C. Tujuan dan Kegunaan

1 Tujuan

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis konsep yuridis terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

2 Kegunaan

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya khazanah pengetahuan tentang hukum Islam, terutama yang berkaitan erat dengan ketenagakerjaan.
- b. Diharapkan dapat berguna bagi para praktisi dan peneliti dalam bidang hukum Islam, juga dapat menjadi bahan bahasan lebih lanjut, sehingga dapat berguna bagi umat Islam khususnya dan bangsa Indonesia umumnya.

D. Telaah Pustaka

Diskursus mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai pesangon dan PHK memang merupakan suatu yang sudah tidak asing lagi, baik itu berupa buku-buku atau berupa penelitian lapangan. Namun sejauh penelusuran pustaka yang dapat dilakukan penyusun, belum ada tulisan yang

secara spesifik membahas tentang kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK ditinjau dari hukum Islam.

Buku-buku yang dapat dijadikan referensi dalam mengkaji masalah terkait, antara lain Lalu Husni dalam bukunya *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, mencoba untuk merangkum beberapa produk hukum yang berkaitan dengan dunia perburuhan di Indonesia, di mana sejak zaman kolonial setidaknya Indonesia telah berganti perundang-undangan tentang ketenagakerjaannya sebanyak 15 kali. Buku ini memberi pengertian defenitif tentang perburuhan, sumber-sumber yang dijadikan acuan hukum perburuhan, hubungan kerja, penetapan upah, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan kesehatan tenaga kerja.¹²

Terdapat pula buku yang ditulis oleh Libertus Jehani yang berjudul *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, yang berisi panduan praktis terkait permasalahan PHK, seperti tentang alasan-alasan PHK yang dapat dibenarkan oleh undang-undang, syarat-syarat PHK, perhitungan kompensasi PHK seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang jasa dan sebagainya, beserta contoh-contoh cara menghitungnya.¹³

Dalam hukum Islam, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk dari hukum perjanjian Islam yaitu *ijārah*. Dalam hal ini, terdapat buku yang ditulis oleh Prof. Dr. Syamsul Anwar, M.A. yang berjudul *Hukum Perjanjian*

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008).

¹³ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007).

Syariah. Buku ini secara umum membahas mengenai teori akad dalam fiqh muamalah, seperti proses terbentuknya akad, rukun dan syarat terjadinya akad, tujuan akad, batal dan sahnya akad, akibat hukum dan terminasi (pembatalan) akad.¹⁴

Sedangkan dalam dunia penelitian, penyusun menemukan sebuah penelitian yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Hukum Islam)” yang disusun oleh Fajar Widodo, yang juga membahas Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun karya ini lebih terkonsentrasi pada pembahasan mengenai buruh kontrak¹⁵. Kemudian Muhammad dalam skripsinya yang berjudul “Hak-hak Tenaga Kerja Dalam Islam (Studi Atas Pemikiran Afzalur Rahman)” yang membahas tentang hak pekerja yang berhubungan dengan jaminan sosial, kesejahteraan (upah) tanpa eksploitasi dan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.¹⁶

Skripsi Ahmad Sowi dengan judul “Hubungan Kerja Buruh dan Majikan Dalam Proses Produksi (Studi Banding Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam)” Karya tersebut Juga membahas Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, namun

¹⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007).

¹⁵ Fajar Widodo, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Hukum Islam)”, skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005).

¹⁶ Muhammad, “Hak-hak Tenaga Kerja Dalam Islam (Studi Atas Pemikiran Afzalur Rahman)”, skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005).

lebih menekankan pada kajian dalam konteks hubungan, dan merupakan studi komparasi antara hukum positif dengan hukum Islam.¹⁷

Dari penelusuran karya skripsi dan buku yang telah disebutkan di atas, belum ada penelitian yang secara spesifik membahas tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi PHK (Studi Pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”. Penelitian ini tentunya berbeda dengan beberapa penelitian dan buku yang tersebut di atas. Dalam penelitian ini, lebih difokuskan menganalisa kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam pandangan yuridis dan hukum Islam dilihat dari sisi normatifnya.

E. Kerangka Teoretik

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja karena dengan PHK, pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja, serikat buruh dan pemerintah), dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁸

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

¹⁷ Ahmad Sowi, “Hubungan Kerja Buruh dan Majikan Dalam Proses Produksi (Studi Banding Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam)”, skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2003).

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 185-186.

”setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Namun ketika terjadi PHK, pekerja tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan apa yang diamanatkan pasal tersebut di atas.

Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.¹⁹

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima²⁰

Pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.²¹

¹⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 47.

²⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1).

²¹ Kepmen Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 1 angka (6).

Konsep *ijārah* memang kerap menjadi rujukan para ulama, manakala dihadapkan dengan persoalan perburuhan. Tapi bila konsep ini diterapkan pada konteks perburuhan saat ini, *ijārah* terasa sempit untuk menengahi persoalan buruh yang kian hari kian kompleks. Karena di dalam *ijārah* sendiri, teksnya memang belum terlalu jauh dan rinci menjelaskan aturan-aturan mengenai jaminan sosial, jaminan hari tua dan lainnya yang berhubungan dengan buruh.

Ijārah dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *ijārah* yang bersifat manfaat (*ijārah ‘ala al-a’yan*) dan *ijārah* yang bersifat pekerjaan (*ijārah ‘ala al-a‘mal*). *Ijārah* manfaat adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat benda dari pihak kedua dalam jangka waktu dan batasan-batasan tertentu dengan adanya imbalan atau upah. Sedangkan *ijārah* pekerjaan adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat dari pihak kedua dengan batasan-batasan tertentu dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu.

Dalam kaitannya dengan hukum Islam, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dipandang sebagai suatu terminasi (*fasakh*) dalam akad perjanjian. Adapun jenis-jenis terminasi (*fasakh*) dalam hukum perjanjian Islam, secara umum meliputi:²²

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.

²² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 341.

2. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*) baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyār* (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 mem*fasakh*nya 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.

Pembahasan mengenai kewajiban pembayaran pesangon tidak bisa lepas dari pembahasan hak. Pesangon sebagai kewajiban pengusaha menjadi hak dari pekerja. Adapun hak dan kewajiban pekerja secara umum adalah sebagai berikut:²³

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
2. Hak atas upah .
3. Hak diperlakukan dengan baik.
4. Hak jaminan atas bahaya yang dialami dalam lingkungan kerja.
5. Hak atas jaminan sosial.

Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:

1. Buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan.
2. Buruh wajib bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

²³ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi* (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 191.

3. Buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti.
4. Buruh menjaga keselamatan barang yang dikerjakan.
5. Buruh wajib mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak.

Secara mendetail al-Qur'ān maupun as-Sunnah Nabi tidak mengaturnya, karena upah (pesangon) adalah termasuk dalam bidang muamalah yang senantiasa berkembang sesuai dengan kondisi masyarakat. Dalam bermuamalah, Islam memberikan kebebasan selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariah. Sebab masalah muamalah selalu berkembang seiring dengan perubahan zaman. Oleh sebab itu Islam tidak membatasi bidang muamalah dengan ketentuan hukum yang kaku dan sempit.

الأصل في الأشياء الإباحة إلا ما دل الدليل على التحريم²⁴

Menurut Ahmad Azhar Basyir, muamalah dalam hukum Islam memiliki beberapa prinsip umum yang dapat dirumuskan sebagai berikut:²⁵

- a. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah *mubah*, kecuali yang ditentukan lain oleh al-Qur'ān dan as-Sunnah Rasul. Prinsip ini mengandung arti bahwa hukum Islam memberikan kesempatan luas atas perkembangan bentuk dan macam-macam kegiatan muamalah baru yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.

²⁴ Ridho Rokamah, *Al-Qawā'id al-Fiqhiyyah, Kaidah-kaidah Mengembangkan Hukum Islam* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2007), hlm. 43.

²⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 16.

- c. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghilangkan madharat dalam hidup masyarakat. Hal ini memberikan akibat bagi semua bentuk muamalah yang merusak kehidupan masyarakat tidak dibenarkan.
- d. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan dan unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

Menurut Ibn Sina, sebagaimana dikutip oleh Abdullah Zaky Al-Kaaf, bahwa naluri manusia adalah berekonomi dan memerlukan pangan dalam hidupnya.²⁶ Oleh karena itu juga merupakan fitrah, jika manusia berusaha memperoleh kekayaan tadi. Sebab, keharusan manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan adalah suatu kemestian yang tidak mungkin dipisahkan dari dirinya.²⁷

Al-Qur'an maupun as-Sunnah Nabi telah memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja/berusaha secara maksimal sehingga mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan, tidak lebih dan tidak kurang.

Dalam al-Qur'an telah dijelaskan :

²⁶ Abdullah Zaky Al-Kaaf, *Ekonomi Dalam Perspektif Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 172.

²⁷ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun System Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 65.

وَأَنْ لِّسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى²⁸

كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ²⁹

Legalitas seorang kepala negara (*ulil amri*) membuat paket regulasi berkaitan dengan pekerja sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan sosial khususnya di dunia industri menjadi lebih baik (*maṣlahat*). Kemaslahatan dimaksud adalah kemaslahatan dua kepentingan yaitu, kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dalam kaitan dengan ini terdapat Qaidah fiqih :

تَصَرَّفَ الْإِمَامُ عَلَى الرِّعْيَةِ مَنْوُطٌ بِالصَّلَاحَةِ³⁰

Kaidah ini memberikan pengertian bahwa setiap kebijakan pemimpin yang menyangkut hak-hak rakyatnya harus memperhatikan kemaslahatan rakyatnya itu secara keseluruhan, bukan kemaslahatan perorangan atau kelompok saja. Maka oleh karena itu, kebijakan pemerintah mengenai kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK seharusnya memperhatikan kemaslahatan secara keseluruhan, bukan hanya memperhatikan kemaslahatan perorangan atau kelompok saja baik untuk pekerja maupun pengusaha.

Tujuan utama syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta. Apa

²⁸ An-Najm (53): 39.

²⁹ Al-Muddaṣṣir (74): 38.

³⁰ Ridho Rokamah, *Al-Qawā'id al-Fiqhiyah*, hlm. 67.

saja yang memantapkan perlindungan kelima hal ini merupakan kemaslahatan umum dan dikehendaki.³¹

F. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang menggunakan buku-buku sebagai sumber datanya.³²

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *Deskriptif Analitis*, yaitu untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara aktual dan cermat,³³ yang kemudian dilakukan analisis lebih mendalam terhadap pokok permasalahan yang telah ditentukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini adalah bahan pustaka yang membahas mengenai kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK, dengan bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, data lainnya adalah al-Qur'an dan Hadis yang digunakan untuk membahas

³¹ Al-Ghazali, sebagaimana dikutip Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa, Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm. 1.

³² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), hlm. 9.

³³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 22.

secara normatif tentang kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK. Sedangkan sumber sekundernya, yaitu kitab-kitab fiqh serta ushul fiqh, buku-buku, jurnal, artikel, makalah dan selainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang dikaji.

4. Pendekatan Penelitian

Pembahasan dalam skripsi ini akan menggunakan dua pendekatan yaitu:

- a. Pendekatan yuridis: Penyusun akan menilik persoalan tentang kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK, dengan seluruh perangkat peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia terutama yang berkaitan dengan masalah yang penyusun angkat. Sehingga akan diketahui konsep dasar dari keberadaan hukum tersebut
- b. Pendekatan normatif: penyusun akan mengkaji masalah dengan meninjaunya dari sudut hukum Islam, kaitannya dengan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK, sehingga akan dapat diketahui dasar hukum Islamnya.

5. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis, penyusun terlebih dahulu menggambarkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang penyusun bahas kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan yang ditentukan, sedangkan penalaran yang digunakan untuk menganalisa

masalah penyusun menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Deduktif

Deduktif adalah cara menganalisa masalah dengan menampilkan pernyataan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat khusus.³⁴ Metode ini diperuntukan bagi pembahasan mengenai analisis hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

b. Metode Induktif

Penelitian dalam skripsi ini juga menggunakan penalaran Induktif, berangkat dari norma-norma yang khusus yang digeneralisasi untuk ditarik asas atau doktrin umum hukum.³⁵ Metode ini dipergunakan untuk mengetahui konsep yuridis kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disusun terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub judul. Bab Pertama adalah pendahuluan, dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasaan.

³⁴ Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, cet. ke-4 (Jakarta : Sinar Harapan, 1987), hlm. 48-49.

³⁵ Amir Mu'allim dan Yusdani, *Konfigurasi Pemikiran Hukum Islam* (Yogyakarta: UII Press Indonesia, 1999), hlm. 9.

Bab kedua menjelaskan tentang hukum perjanjian kerja (*ijārah*) dalam hukum Islam. Dalam bab ini terdiri dari, pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, pembagian *ijārah*, hak dan kewajiban para pihak dalam *ijārah*, berakhirnya akad *ijārah* dan terminasi akad dalam hukum perjanjian Islam. Bab ini merupakan dasar-dasar hukum yang digunakan untuk menganalisa bab selanjutnya.

Bab ketiga secara umum merupakan data utama mengenai kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab ini terdiri dari sekilas tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian Pesangon, pengaturan PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dalam pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tabel kompensasi PHK.

Bab keempat membahas analisis terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam pasal 156 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab ini terdiri dari analisis yuridis terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dan analisis hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

Bab kelima adalah penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

HUKUM PERJANJIAN KERJA (*IJĀRAH*)

DALAM ISLAM

A. Pengertian *Ijārah*

Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar.

Konsep Islam tentang hubungan kerja majikan dan pekerja adalah konsep persewaan (*ijārah*). Konsep persewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai *musta'jir* (penyewa) dan *mu'jir* (pemberi sewa). Penyewa adalah pihak yang menyerahkan upah dan mendapatkan manfaat, sedangkan *mu'jir* adalah pihak yang memberikan manfaat dan mendapatkan upah.

Ijārah secara etimologi berarti **بيع المنفعة** (menjual manfaat), baik manfaat suatu benda maupun jasa atau imbalan dari tenaga seseorang.¹ Sedangkan secara terminologi syara' ulama fiqih (*fuqahā'*) memberikan batasan terminologi atas akad *ijārah* yang berbeda-beda redaksinya, walaupun

¹ Rahmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm. 12.

mengarah pada substansi yang sama. Beberapa definisi akad *ijārah* menurut para Ulama fiqh adalah sebagai berikut: ²

Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *ijārah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan, dalam hal ini imbalan terhadap pekerjaan seseorang yang telah bekerja dengan orang lain, dengan memakai jasa tenaganya.

Ulama Mazhab Syafi'i mendefinisikan *ijārah* sebagai transaksi terhadap manfaat yang dituju tertentu, bisa dimanfaatkan dengan suatu imbalan tertentu. Dalam arti memanfaatkan suatu benda atau sewa menyewa atau menyewa jasa seseorang atas jasanya.

Ulama Mazhab Maliki mendefinisikan *ijārah* merupakan suatu akad yang memberikan pengertian kepemilikan atas manfaat yang dibolehkan (oleh syara') untuk suatu masa yang jelas dengan suatu imbalan tertentu.

Sedangkan Mazhab Hambali mendefinisikan *ijārah* adalah akad atas sesuatu yang dibolehkan (objeknya) yang diketahui dengan jelas, bisa diambil (manfaatnya) secara bertahap dan jelas, dengan imbalan yang jelas.

Beberapa definisi tentang *ijārah* lainnya, yaitu: *ijārah* adalah pemilikan hak atas manfaat dari penggunaan sebuah aset sebagai ganti dari pembayaran.³ Hal ini sejalan dengan pendapat Imam Syafi'i dalam kitab *al-'Umm* yang dikutip oleh Adiwarman A. Kariem, *ijārah* bermakna suatu akad yang berisi

² Abd ar-Rahmān al-Jazīrī, *Kitāb al-Fiqh 'alā Mazāhib al-Arba'ah* (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), III: 94-98.

³ <http://www.tazkiaonline.com/artikel.ijaroh.php3?sid=4> Akses pada tanggal 21 Februari 2009.

penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.⁴

Menurut Hasbi ash-Shiddieqy, *ijārah* adalah:

عقد موضوعه المبادلة على منفعة الشيء بمدة أى تملكها بعوض, فهي بيع

المنافع⁵

Dari berbagai rumusan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *ijārah* adalah suatu akad ataupun perjanjian berkaitan dengan pemakaian, pemanfaatan ataupun pengambilan atas manfaat suatu benda tertentu atau atas pengambilan jasa dari manusia dalam waktu tertentu disertai dengan imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya.

B. Dasar Hukum *Ijārah*

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut.⁶ Adapun dasar hukumnya baik bersumber langsung dari al-Qur'ān ataupun as-Sunnah dan Ijma'.

a. Landasan al-Qur'ān.

Firman Allah SWT:

⁴ Adiwarman A. Kariem, *Ekonomi Islam Satu Kajian Kontemporer* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 100.

⁵ Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 94.

⁶ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, alih bahasa, Moh. Maghfur Wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 82.

أهم يقسمون رحمت ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا
ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليؤخذ بعضهم بعضا سخرياً ورحمت
ربك خير مما يجمعون⁷

Ayat tersebut mengandung anjuran untuk saling melengkapi antara orang yang dikaruniai kelebihan –di satu sisi dan di sisi lain memiliki kekurangan– anugerah Allah dengan orang yang kekurangan –di satu sisi dan di sisi lain memiliki kelebihan–. Agar manusia dapat saling tolong menolong dan saling tukar prestasi, sehingga masing-masing manusia dapat mencukupi kebutuhannya.

Dalam ayat lain, Allah SWT menegaskan:

وإن أردتم أن تسترضعوا أولادكم فلا جناح عليكم إذا سلمتم ما أتيتكم
بالمعروف واتقوا الله واعلموا أن الله بما تعملون بصير⁸

Ayat di atas menggambarkan bahwa manusia tidak bisa lepas dari orang lain, terutama dalam mencapai tujuan padahal ia tidak mampu menyelesaikannya sendiri. Dan Islam menganjurkan untuk menggunakan (menyewa) jasa orang lain sebagai solusi bagi permasalahannya. Dicontohkan dalam ayat di atas dengan menyusukan anaknya kepada orang lain, maka ia harus membayar upah atas apa yang dilakukan orang yang menyusui anaknya tersebut.

⁷ Az-Zukhruf (43): 32.

⁸ Al-Baqarah (2): 233.

Dengan mengacu kepada beberapa ayat di atas, jelaslah bahwa sewa menyewa atau *ijārah* merupakan salah satu bentuk muamalah yang diperbolehkan dan disyari'atkan dalam al-Qur'ān.

b. Landasan Sunnah.

Sabda Rasulullah SAW:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه⁹

Hadis di atas mengisyaratkan, bahwa *ijārah* sudah disyari'atkan dalam Islam sejak masa Rasulullah.

c. Landasan Ijmā'

Kemudian dasar hukum lain dari akad *ijārah* adalah adanya ijmā' (*consensus*) dari umat Islam mulai sejak zaman sahabat dengan mendasarkan pada argumentasi rasional bahwa kebutuhan akan jasa/manfaat bagi manusia adalah sama dengan kebutuhan atas barang yang bersifat material atau dapat dilihat. Kalau sekiranya akad atas benda itu dibolehkan, maka akad atas manfaat/jasa juga hukumnya boleh.¹⁰

C. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya.¹¹

⁹ Muḥammad Yazid Ibnu Majjah, *Sunan Ibnu Majjah*, "Bab Ajr al-Ajra" (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), II: 84, Ḥadis No.827, Ḥadis Riwayat 'Abdillāh Ibn 'Umar.

¹⁰ Waḥbah az-Zuhailī, *Al-Fiqh al-Islām wa 'Adillatuhu* (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), IV: 731.

¹¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 95.

Dalam kaitan dengan akad *ijārah*, menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijārah* hanya *ījāb* dan *qabūl*. Sedangkan menurut Jumah Ulama, sebagaimana dikutip oleh Wahbah az-Zuhaili, dalam suatu perjanjian *ijārah* ada beberapa rukun yang harus dipenuhi oleh beberapa pihak, yaitu: (1). Adanya pihak yang berakad (*ajīr* dan *mustajīr*), (2). *Ṣigat al-‘aqd* (*ījāb* dan *qabūl*), (3). *Ujrah* (upah), dan (4). Manfaat.¹²

Masing-masing rukun (unsur) yang membentuk akad di atas memerlukan syarat-syarat agar unsur itu dapat berfungsi membentuk akad.¹³ Syarat-syarat ini disebut *syurūṭ al-in‘iqād* (syarat terbentuknya akad). Adapun rincian penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Para pihak yang berakad, harus memenuhi dua syarat yaitu: *pertama*, *tamyīz*,¹⁴ dan *kedua*, berbilang pihak atau lebih dari satu pihak (*at-ta‘addud*), hal ini dikarenakan akad itu merupakan pertemuan *ījāb* dari salah satu pihak dan *qabūl* dipihak lain.¹⁵ Kemudian dalam hal syarat orang yang melakukan akad harus dewasa (*‘aqil-balig*) adalah persyaratan yang dibuat oleh ulama Mazhab Syafi’i dan Hambali. Sedangkan dalam

¹² Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islām wa ‘Adillatuhu*, IV: 731.

¹³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 97.

¹⁴ Usia *tamyīz* dalam fiqh dinyatakan mulai sejak usia tujuh tahun. Ketentuan ini dipandang sebagai *tamyīz* dalam kaitan dengan masalah ibadah. Namun, dalam kaitannya dengan masalah *mu‘amalah māliyah* (hukum harta kekayaan), menurut Syamsul Anwar, diperlukan usia lebih besar, tetapi belum matang (*ar-rusyd*), yaitu usia 12 tahun hingga 18 tahun. Hal ini didasarkan kepada pendapat dalam *al-Mugnī* bahwa anak dapat melakukan tindakan yang murni menguntungkan pada usia 12 tahun. Dan dalam periode *tamyīz* ini, seorang anak di samping memiliki kecakapan menerima hukum sempurna juga memiliki kecakapan bertindak hukum tidak sempurna, lihat Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 112-118.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 120.

pandangan mazhab Hanafi dan Maliki berpendapat bahwa orang yang melakukan akad tidak harus dewasa, tetapi anak yang telah *mumayyiz* boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan ada persetujuan walinya.¹⁶

2. *Ṣigat al-‘aqd* (pernyataan kehendak para pihak) harus memenuhi syarat-syarat yaitu: *pertama*, adanya persesuaian *ijāb* dan *qabūl*, dengan kata lain tercapainya kata sepakat. Dan *kedua*, kesatuan majelis akad, yaitu penutupan akad harus terjadi dalam satu majelis yang sama.¹⁷
3. Upah (*al-ujrah*), teknisnya dengan membuat kesepakatan baik kadar maupun tata cara pembagiannya. Upah atau imbalan adalah perimbangan atas jasa atau kemanfaatan. Para ulama telah sepakat bahwa syarat *ujrah* atau upah, yaitu: (1). Berupa harta tetap, yang dapat diketahui. (2). Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.¹⁸
4. Manfaat (tujuan akad) disyaratkan tidak bertentangan dengan syara’. Hal ini didasarkan pada kaidah:

الإستئجار على المعاصي لا يجوز¹⁹

Rukun-rukun dan syarat-syarat terbentuknya akad di atas memerlukan kualitas tambahan sebagai unsur penyempurna, walaupun dengan memenuhi

¹⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islām wa ‘Adillatuhu*, IV: 724.

¹⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 98.

¹⁸ Rahmat Syafe’i, *Fiqh Muamalah*, hlm. 129.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 128.

rukun dan syarat terbentuknya, suatu akad memang sudah terbentuk dan mempunyai wujud yuridis syar'i, namun belum serta merta sah. Untuk sahnya suatu akad, maka rukun dan syarat terbentuknya akad memerlukan unsur-unsur yang menjadikan suatu akad sah. Unsur-unsur penyempurna ini disebut *syurūṭ aṣ-ṣiḥḥah* (syarat-syarat keabsahan akad).²⁰

Adapun syarat-syarat keabsahan (*syurūṭ aṣ-ṣiḥḥah*) *ijārah* adalah sebagai berikut:

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad²¹

Apabila salah seorang yang berakad tidak rela atau dalam keadaan terpaksa maka akad tersebut dipandang tidak sah, sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا²²

Namun demikian seorang ahli hukum Hanafi, Zufar, sebagaimana dikutip oleh Syamsul Anwar, berpendapat bahwa bebas dari paksaan bukan merupakan syarat keabsahan, melainkan adalah syarat berlakunya akibat hukum (*syarṭ an-naḥāz*) Artinya, menurut Zufar, akad yang dibuat dengan paksaan adalah sah, hanya saja akibat hukumnya belum dapat

²⁰ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 99.

²¹ As-Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, cet. ke-4 (Beirut: Dār al-Fikr, 1983M/1403H), III: 200-201.

²² An-Nisā' (4): 29.

dilaksanakan (masih tergantung/*maukuf*) menunggu ratifikasi dari pihak yang dipaksa apabila paksaan tersebut telah berlalu.²³

2. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi perorangan atau masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syara' tidak dapat menjadi obyek perjanjian kerja.
3. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat kerja itu dapat diperoleh dengan pembatasan waktu atau jenis kerja yang harus dilakukan. Manfaat kerja yang diperoleh dari *ajr khāṣ* pada umumnya ditentukan dengan pembatasan waktu bekerja. Sedangkan manfaat kerja dari *ajr musytarak* pada umumnya ditentukan dengan jenis kerja yang harus diselesaikan.
4. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas. Berapa besarnya, apa wujudnya, dan juga waktu pembayarannya.²⁴ Sebagaimana Nabi bersabda:

إذا استأجرت أجيروا فاعلمه أجره²⁵

Apabila telah memenuhi rukun-rukunnya, syarat-syarat terbentuknya dan syarat-syarat keabsahannya, maka suatu akad dinyatakan sah. Akan tetapi meskipun sudah sah, ada kemungkinan bahwa akibat-akibat hukum akad

²³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 100.

²⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik Dan Ekonomi*, cet. ke-2 (Bandung: Mizan, 1994), hlm.192.

²⁵ *An-Nasā'ī, Sunan an-Nasā'ī*, "Kitāb al-Muzāra'ah" (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyah, t.t.), VII: 31-32, Ḥadis No. 3715, Ḥadis Riwayat Ibrāhīm dari Abī Sa'īd.

tersebut belum dapat dilaksanakan. Akad yang belum dapat dilaksanakan akibat hukumnya itu –meskipun sudah sah–, disebut akad *maukuf* (terhenti/tergantung). Untuk dapat dilaksanakan akibat hukumnya, akad yang sudah sah itu harus memenuhi dua syarat berlakunya akibat hukum (*syurūṭ an-nafāʾ*), yaitu: adanya kewenangan sempurna atas objek akad, dan adanya kewenangan atas tindakan hukum yang dilakukan.²⁶

Dalam kaitannya dengan akad *ijārah*, kewenangan sempurna atas objek akad terpenuhi dengan para pihak mempunyai kepemilikan atas objek yang bersangkutan, atau mendapat kuasa dari pemilik, dan pada objek tersebut tidak tersangkut hak orang lain semisal objek sedang disewakan atau digadaikan. Pemilik barang yang sedang disewakan atau sedang digadaikan tidak memiliki kewenangan sempurna atas miliknya yang disewakan atau digadaikan tersebut. Sedangkan kewenangan atas tindakan hukum terpenuhi dengan kedua belah pihak telah mencapai tingkat kecakapan bertindak hukum yang dibutuhkan bagi tindakan hukum yang dilakukannya.

Pada dasarnya, akad yang telah memenuhi rukunnya, serta syarat terbentuknya, syarat keabsahannya dan syarat berlakunya akibat hukum –yang karena itu akad tersebut sah dan dapat dilaksanakan akibat hukumnya– adalah mengikat para pihak dan tidak boleh salah satu pihak menarik kembali persetujuannya secara sepihak tanpa kesepakatan pihak yang lain. Namun ada beberapa akad yang menyimpang dari asas ini dan tidak serta merta mengikat, meskipun rukun dan semua syaratnya telah terpenuhi. Hal itu disebabkan oleh

²⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 102.

sifat akad itu sendiri atau oleh adanya hak *khiyār* (hak opsi untuk meneruskan atau membatalkan perjanjian secara sepihak) pada salah satu pihak. Bebas dari *khiyār* inilah yang disebut sebagai syarat mengikatnya akad (*syarṭ al-luzūm*).²⁷

Dalam konteks akad *ijārah*, syarat kelazimannya adalah sebagai berikut:²⁸

1. Barang sewaan terhindar dari cacat

Jika terdapat cacat pada barang sewaan, maka penyewa (*musta'jīr*) boleh antara meneruskan dengan membayar penuh atau sebaliknya.

2. Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *ijārah* batal karena adanya uzur, sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada uzur. Uzur yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadharatan bagi yang berakad. Uzur dikategorikan tiga macam yaitu:

- a. Uzur dari pihak penyewa, seperti berpindah-pindah dalam mengerjakan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia.
- b. Uzur dari pihak yang disewa, seperti barang yang disewakan harus dijual untuk membayar hutang dan tidak ada jalan lain kecuali menjualnya.

²⁷ *Ibid*, hlm. 104.

²⁸ Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, hlm. 129-130.

- c. Uzur pada barang yang disewa, seperti menyewa kamar mandi, tetapi menyebabkan penduduk dan semua penyewa pindah.

D. Pembagian *Ijārah*

Secara garis besar *ijārah* dari segi manfaatnya dibagi menjadi dua macam, *pertama*, *ijārah* yang mengambil manfaat atas benda, seperti menyewakan wilayah, tanah, hewan, benda yang lain (*ijārah ‘ala al-a‘yan*) dan *kedua*, *ijārah* yang mengambil manfaat atas tenaga, tindakan, jasa, seperti para pekerja, buruh bangunan (*ijārah ‘ala al-a‘mal*).²⁹ Sedangkan Ibnu Qudamah membagi *ijārah* menjadi tiga macam, yaitu *pertama*, *ijārah* benda nyata, seperti menyewakan rumah. *Kedua*, *ijārah* jasa jaminan, seperti angkutan. *Ketiga*, *ijārah* pekerjaan/jasa seperti tukang jahit.³⁰

Dalam *ijārah a‘mal* atau manfaat pekerjaan, akad yang terjadi di sini 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 *ijārah* yang dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan, pekerja atau buruh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

Pertama, *aḥīr khāṣ* adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, *ijārah* menjadi tidak sah. Apabila seorang *aḥīr khāṣ* menyerahkan diri kepada *musta’jīr* untuk suatu

²⁹ Wahbah az-Zuhailī, *Al-Fiqh al-Islām wa ‘Adillatuhu*, IV: 759.

³⁰ Ibnu Qudamah, *Al-Kāfi fī Fiqh al-Imām al-mujabbal Aḥmad Ibn Hanbal*, cet. ke-5, (Beirut: al-Maktabah al-Islāmī, 1408 H/1988 M), II: 305.

masa tertentu, *ajīr khāṣ* tidak boleh bekerja pada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. *Ajīr khāṣ* berhak mendapat bayaran penuh apabila *musta'jīr* membatalkan *ijārah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak ada uzur yang mengharuskan terjadinya pembatalan (*fasakh*). Seperti *ajīr* tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan *ajīr* tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya.

Apabila didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, *musta'jīr* boleh membatalkan *ijārah*. Dan *ajīr khāṣ* tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, *musta'jīr* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan bagi *ajīr khāṣ* 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.³¹

Kedua, ajīr 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.³² Apabila *ajīr musytarak* melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggungjawabannya 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

³¹ As-Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, III: 208-209.

³² *Ibid*, hlm. 209.

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.³³

E. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam *Ijārah*

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:³⁴

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 membayar upah, maka pekerja berhak untuk menuntutnya.

³³ Ibnu Qudāmah, *Al-Kāfī fi Fiqh*, II: 324.

³⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, hlm. 192-193.

Bagi *ajīr khāṣ* hak atas upah ditekankan pada kehadirannya menyerahkan diri untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan. Sedang bagi *ajīr 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 bertanggung jawab 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.

5. Hak atas jaminan sosial

سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول من ولى لنا عملا وليس له منزل فليتخذ منزلا أو ليست زوجة فليتزوّج أو ليس له خادم فليتخذ دابة ومن أصاب شيئا سوى ذلك فهو غال³⁵

...هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن جعل أخاه تحت يده فليطعمه ممّا يأكل وليلبسه ممّا يلبس ولا يكلفه من العمل ما يغلبه فإن كلفه ما يغلبه فليعنه عليه³⁶

Kedua hadis di atas menjelaskan bahwa, kesejahteraan sosial pekerja harus senantiasa diperhatikan oleh pengusaha, sehingga bisa mencukupi kebutuhan sandang, pangan, papan dan kebutuhan sosial masyarakat lainnya.

³⁵ Aḥmad Ibn Ḥanbal, *Musnad al-Imām Aḥmad* (Mesir: Dār al-Maʿārif, 1988), Hadis No. 1139.

³⁶ Imām Bukhārī, *Ṣaḥiḥ al-Bukhārī*, "Kitāb al-Adāb, Bāb Ma Yunha asy-Syibābi al-La'n" (Beirut: Dār al-Fikr, 1981), VII: 85, Ḥadis Riwayat Abu Zār al-Gifārī.

Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:

1. Buruh wajib mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan

Kewajiban pekerja mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan terutama menyangkut *afīr khāṣ* (pekerja khusus). Jika menyangkut pekerja umum (*afīr 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 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 khāṣ* dan *ajir musytarak*. Khusus mengenai *ajir khāṣ* dalam al-Qur'ān disebutkan:

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ³⁷

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 al-Qur'ān 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 kepada pekerja yang merusakkan barang atas kesengajaan atau kelengahan.

³⁷ Al-Qaṣaṣ (28): 26.

F. Berakhirnya Akad *Ijārah*

Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:³⁸

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- b. Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah*. 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.
- c. Menurut ulama Mazhab Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijārah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- d. Ulama Mazhab Hanafi memperbolehkan mem*fāsakh* *ijārah*, 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 mem*fāsakh* *ijārah*. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijārah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang.

³⁸ *Ensiklopedi Hukum Islam*, Abdul Aziz Dahlan (ed.) (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), II: 663.

G. Terminasi Akad Dalam Hukum Perjanjian Islam

Yang dimaksud terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. “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 akad adalah berakhirnya akad karena di *fasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.³⁹

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:⁴⁰

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 *khiyār* (opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.

³⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 340.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 340-341.

3. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk mem*fasakh*nya 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 *ijārah* –yang telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya–, penyusun mengesampingkan bentuk *fasakh* pada angka (1) dan (2). Dan bentuk *fasakh* pada angka (3) dan (4) meliputi 4 hal yaitu:⁴¹

1. Terminasi akad berdasarkan kesepakatan (*al-iqālah*)

Terminasi akad dengan kesepakatan (*al-iqālah*) 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-iqālah*) 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-iqālah*) tidak hanya berlaku sejak dilakukannya pemutusan, tetapi juga saat dibuatnya akad. Dengan kata lain, *iqālah* mempunyai akibat hukum berlaku surut.⁴²

⁴¹ *Ibid*, hlm. 341.

⁴² *Ibid*, hlm. 342.

Landasan hukum dari *iqālah* adalah hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibn Hibban, yang berbunyi:

من أقال نادما بيعته أقال الله عثرته يوم القيامة⁴³

Agar pemutusan akad sah, harus dipenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. *Iqālah* terjadi atas akad yang termasuk jenis akad yang dapat di *fasakh* (diputuskan).
2. Adanya persetujuan (kesepakata) kedua belah pihak.
3. Bahwa objek akad masih utuh/ada dan ada di tangan salah satu pihak, yang berarti bila objek telah musnah, *iqālah* tidak dapat dilakukan, dan bila musnah sebagian dapat dilakukan terhadap bagian yang masih utuh dengan memperhitungkan harga secara proporsional.
4. Tidak boleh menambah harga dari pokok, karena *iqālah* adalah suatu pembatalan; namun biaya pembatalan dibebankan kepada yang meminta pembatalan.

Terdapat pula beberapa ketentuan hukum tentang *iqālah*, yaitu:

1. Karena akad terjadi dengan *ījāb* dan *qabūl* para pihak, maka yang berhak melakukan *iqālah* adalah para pihak bersangkutan. Namun demikian, hak ini juga diperluas kepada ahli waris, juga wakil (penerima kuasa) dengan kuasa dari pihak yang berhak, serta *fudūli*

⁴³ Ibn Hibbān, *Ṣaḥīḥ Ibn Hibbān*, (Beirut: Mu'assasah ar-Risālah, 1414/1993), XI: 492, Hadis No. 5029.

(pelaku tanpa kewenangan) dengan akibat hukumnya yang baru berlaku setelah mendapat ratifikasi dari yang berhak.

2. Hapusnya akad yang telah dibuat berikut akibat hukumnya dan para pihak dikembalikan kepada status semula seperti sebelum terjadi akad. Karena itu untuk dapat dilakukan *iqālah* disyaratkan bahwa objek akad masih ada.
3. Segala yang berkaitan dengan akad juga bubar, seperti akad penanggungan yang mengikuti akad pokok.
4. Bagi pihak ketiga, *iqālah* merupakan suatu akad baru dalam memberikan perlindungan terhadap pihak ketiga tersebut.
5. Bagi *iqālah* berlaku *khiyār* syarat dan *khiyār* cacat, misalnya penjual menemukan cacat yang terjadi di tangan pembeli pada barang yang dikembalikan pembeli yang tidak diketahui oleh penjual saat melakukan *iqālah*, maka ia berhak mengembalikan barang tersebut kepada pembeli (tidak jadi melakukan *iqālah*).

2. Terminasi akad melalui *urbun*

Adakalanya 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 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. Di lain pihak, mazhab Hambali termasuk Imam Ahmad sendiri memandang *urbun* sebagai sesuatu yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.⁴⁴

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, sebagaimana dikutip oleh Syamsul Anwar ditegaskan:⁴⁵

1. 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
2. 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 yang menentukan lain. Dengan demikian, *urbun* merupakan bagian dari pelaksanaan perikatan salah satu

⁴⁴ Ibn Qudāmah, *Al-Mughnī wa asy-Syarḥ al-Kabīr* (Beirut: Dār al-Fikr, 1405 H), IV: 160.

⁴⁵ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 348.

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.⁴⁶

3. Terminasi akad karena salah satu pihak menolak melaksanakannya

Pada dasarnya, dalam fiqih klasik dijelaskan bahwa akad *mu'awadah*⁴⁷ yang bersifat lazim dan tidak mengandung *khiyār* (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 *fāsakh* 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 *ḍamān* (ganti kerugian) sesuai dengan keadaan, dan dasar penuntutan *ḍamān* tersebut adalah akad itu sendiri.⁴⁸

Namun dalam kaitannya dengan *ijārah*, keadaan untuk dapat mem*fāsakh* akad lebih luwes dibanding akad lainnya. Akad *ijārah* dapat di*fāsakh* oleh yang menyewakan apabila penyewa tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar sewa, dan pekerja yang menyewakan tenaganya (jasanya) dapat mem*fāsakh* akad *ijārah*, apabila pengguna jasanya (*musta'jir*) tidak memenuhi kewajibannya. Hal ini berbeda dengan

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 348-349.

⁴⁷ Akad *mu'awadah* atau akad atas beban adalah akad di mana terdapat prestasi yang timbal balik sehingga masing-masing pihak menerima sesuatu sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Misalnya akad jual beli, *ijārah*, perdamaian atas benda dan lain sebagainya.

⁴⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 351.

jual beli, di mana akad jual beli tidak dapat di *fāsakh* oleh salah satu pihak apabila pihak lain tidak memenuhi kewajibannya.⁴⁹

4. Terminasi akad karena mustahil dilaksanakan

Apabila tidak dilaksanakannya perikatan oleh salah satu pihak disebabkan oleh alasan eksternal, maka akad batal dengan sendirinya tanpa perlu putusan hakim karena akad mustahil untuk dilaksanakan. Dan akibat hukum dari putusnya akad karena sebab luar, seperti keadaan memaksa atau keadaan darurat karena adanya bencana, maka para pihak dikembalikan kepada keadaan seperti sedia kala, yaitu seperti seolah-olah tidak pernah terjadi akad.⁵⁰

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 354.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 360.

BAB III

**KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI
KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM
PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

A. Sekilas Tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni:¹

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 12-13.

1. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Mengantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya hal ini tidak diatur.

Selain itu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari Ketentuan Hukum

Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi yaitu:²

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 No. 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 No. 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 No. 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 No. 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*staatsblad* Tahun 1939 No. 545);
6. Ordonansi No. 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 No. 8);
7. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 No. 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 No. 2);

² Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

8. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 No. 69, Tambahan Lembaran Negara No. 598a);
9. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 No. 8);
10. Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 No. 207, Tambahan Lembaran Negara No. 2270);
11. Undang-undang No. 7 Pnps Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Louk Out*) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 No. 67);
12. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 No. 55, Tambahan Lembaran Negara No. 2912);
13. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 No. 73, Tambahan Lembaran Negara No. 3702);
14. Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 No. 184, tambahan Lembaran Negara No. 3791);
15. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara tahun 2000 No. 240, Tambahan Lembaran Negara No. 4042)

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetap saja ada hal-hal normatif yang mendasar yang masih relevan, inilah yang ditampung dalam undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai 18 (delapan belas) Bab dan 193 (seratus sembilan puluh tiga) pasal. Kedelapan belas Bab itu meliputi:³

1. Landasan, Asas, dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan.
3. Pemberian Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Bagi Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh.
4. Pelatihan Kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan.
5. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.

³ Penjelasan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

6. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.
7. Pembinaan Hubungan Industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pelaku proses produksi.
8. Pembinaan Kelembagaan dan Sarana Hubungan Industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
9. Perlindungan Pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pengawasan Ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

B. Pengertian Pesangon

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000, Pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya

pemutusan hubungan kerja.⁴ Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 112 Tahun 2001, yang dimaksud dengan uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.⁵

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

⁴ Kep Men Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, Pasal 1 angka (6).

⁵ Kep Men Keu RI No. 112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, Dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a).

Akhirnya ketentuan tentang Perhitungan Pesangon ini diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶

Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai:⁷

1. Dasar perhitungan uang pesangon
2. Rumusan uang pesangon yang dibayarkan
3. Komponen uang pesangon
4. Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon

C. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁹ Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja

⁶ Aloysius Uwiyo, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," <http://www.anggreklawfirm.co.id>, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

⁷ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya", http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi_2007/Studi-Program-Pensiun%26Pesangon.pdf, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 185.

⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25).

merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.¹⁰

b. 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, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹ 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:¹²

1. Pembinaan Pekerja

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

- Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 178.

¹¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150.

¹² Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007), hlm. 14-16.

- 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 perjanjian 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 perjanjian 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:

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
 - b. Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya.
 - c. Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.
 - d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.
2. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.
- b. 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.

3. 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:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- b. Mengurangi shift
- c. Membatasi atau menghapus kerja lembur
- d. Mengurangi jam kerja
- e. Mengurangi hari kerja
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
- g. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- h. 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.¹³ Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha

¹³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151.

dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang dapat diterima pekerja.¹⁴

4. 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:¹⁵

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan hamil
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB

¹⁴ Pasal 155.

¹⁵ Pasal 153.

- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

c. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

1. 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:

1. PHK karena pelanggaran/kesalahan berat

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

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.¹⁶

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.
- b. Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.
- c. Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.¹⁷

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.¹⁸

¹⁶ Pasal 158 ayat (1).

¹⁷ Pasal 158 ayat (2).

2. PHK karena pekerja dijerat pidana

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut, syaratnya adalah:

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.¹⁹

3. PHK karena pekerja ditahan aparat berwajib

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib. Jika pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar

¹⁸ Pasal 159.

¹⁹ Pasal 160 ayat (7).

upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, yaitu istri, anak atau orang tua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, adalah tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja yang bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:²⁰

- a. Untuk satu orang tanggungan : 25% dari upah
- b. Untuk dua orang tanggungan : 35% dari upah
- c. Untuk tiga orang tanggungan : 45% dari upah
- d. Untuk empat orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama, enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.²¹

4. 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.

²⁰ Pasal 160 ayat (1).

²¹ Pasal 160 ayat (2).

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.

5. 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.

6. PHK karena perusahaan jatuh pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan syarat, setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

7. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi, atau karena alasan *force majeure*

Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut di atas, wajib memberikan sebesar satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

8. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal ini tidak dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

9. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status, maka PHK seperti ini disamakan dengan PHK karena perampingan (efisiensi). Untuk itu pengusaha wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

10. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efisiensi) bukan karena merugi atau alasan memaksa

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampingan organisasi perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu

kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

11. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.

Apabila pengusaha melakukan PHK terhadap orang yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan pekerja tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka pekerja berhak mendapat dua kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja itu sendiri. Dari segi kompensasi, PHK yang dikehendaki pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu PHK dengan mendapat kompensasi, dan PHK yang tanpa kompensasi. PHK oleh pekerja yang berhak memperoleh kompensasi apabila PHK tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan undang-undang ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB.²² Berikut jenis PHK oleh pekerja:

²² Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm. 33.

1. PHK karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.²³

PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

²³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 169 ayat (1).

2. PHK karena pekerja mengundurkan diri

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja yang bersangkutan memperoleh kompensasi PHK berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Dalam hal ini, baik pengusaha maupun pekerja bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir

dengan sendirinya tanpa perlu menunggu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dapat terjadi dalam:²⁴

- a. PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. PHK terhadap pekerja yang mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha
- c. PHK karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- d. PHK terhadap pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan lainnya
- e. PHK karena pekerja meninggal dunia. Pengusaha diwajibkan memberi santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, berupa dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Meninggalnya pengusaha tidak berakibat berakhirnya hubungan kerja kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- f. PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha dua kali secara patut.

²⁴ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm. 36.

D. Ketentuan Kewajiban Membayar Uang Pesangon dalam Pasal 156

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal terjadi PHK, maka terdapat kompensasi yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja ter-PHK. Hal ini tercantum dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ketentuan mengenai besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, diatur dalam pasal 156 ayat (2), yaitu:

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Bagi pekerja ter-PHK yang telah bekerja selama tiga tahun atau lebih, berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam pasal 156 ayat (3), yaitu:

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pekerja yang di-PHK juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (4), yang berbunyi:

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hak lain yang dapat diterima seorang pekerja ter-PHK adalah uang pisah. Uang pisah diberikan kepada pekerja bila hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, PP dan PKB baik jumlah maupun pelaksanaannya. Pekerja yang berhak mendapat uang pisah yaitu:²⁵

²⁵ *Ibid*, hlm. 39.

- a. Pekerja yang mengundurkan diri dan tugas serta fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.
- b. Pekerja yang melakukan kesalahan berat.
- c. Pekerja yang mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan tertulis dengan bukti yang sah.

Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:²⁶

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.²⁷ Sedangkan untuk upah pekerja dibayarkan atas 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

²⁶ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 157 ayat (1).

²⁷ Pasal 157 ayat (2).

kabupaten/kota.²⁸ Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.²⁹

Bila dalam realisasinya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi PHK kepada pekerja, maka pekerja ter-PHK dapat mengajukan gugatan/tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membatasi waktu gugatan/tuntutan tersebut. Untuk gugatan pekerja menolak PHK tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, hanya diberikan waktu untuk menggugat paling lama satu tahun sejak PHK dilakukan.³⁰ Sedangkan masa kadaluwarsa untuk tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja ditetapkan paling lama dua tahun sejak timbulnya hak tersebut.³¹

E. Tabel Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon tidak dikenakan pada pada setiap jenis PHK. Adapun rinciannya akan penyusun kemukakan dalam bentuk tabel di bawah ini:

²⁸ Pasal 157 ayat (3).

²⁹ Pasal 157 ayat (4).

³⁰ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82.

³¹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 96.

Tabel Kompensasi PHK

No	Jenis-jenis PHK	Pasal Yang Mengatur	Uang Pesangon	Uang Penghargaan masa Kerja	Uang Penggantian Hak	Uang Pisah
1	PHK pada masa percobaan	Pasal 154	XXX	XXX	XXX	XXX
2	PHK karena berakhirnya PKWT (kontrak)	Pasal 154	XXX	XXX	XXX	XXX
3	PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat	Pasal 158	XXX	XXX	V	V*
4	PHK karena pekerja ditahan pihak berwajib	Pasal 160	XXX	1 kali ketentuan	V	XXX
5	PHK karena pekerja melanggar disiplin	Pasal 161	1 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
6	PHK karena pekerja mengundurkan diri	Pasal 162 ayat (1) dan (2)	XXX	XXX	V*	V*
7	PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia bekerja lagi	Pasal 163 ayat (1)	1 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
8	PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan dan perusahaan tidak bersedia mempekerjakan pekerja	Pasal 163 ayat (2)	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
9	PHK karena perusahaan merugi atau mengalami	Pasal 164 ayat (1)	1 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX

	<i>Force Majeure</i>					
10	PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan pekerja bukan karena merugi atau keadaan memaksa	Pasal 164 ayat (3)	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
11	PHK karena perusahaan pailit	Pasal 165	1 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
12	PHK karena pekerja meninggal dunia	Pasal 166	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
13	PHK karena pekerja pensiun dan tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat (3)	XXX	XXX	V	XXX
14	PHK karena pekerja pensiun dan tidak tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat (5) dan (6)	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
15	PHK karena pekerja mangkir 5 hari tanpa pemberitahuan tertulis	Pasal 168	XXX	XXX	V	V*
16	PHK karena pengusaha melakukan kesalahan berat	Pasal 169	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
17	PHK karena pekerja sakit atau cacat karena kecelakaan kerja melebihi 12 bulan	Pasal 172	2 kali ketentuan	2 kali ketentuan	V	XXX

Keterangan:

XXX : Pekerja ter-PHK tidak berhak

V : Pekerja ter-PHK berhak

* : Uang pisah dapat diperoleh apabila pekerja yang bersangkutan baik fungsi maupun tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dan apabila besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB

BAB IV
ANALISIS TERHADAP
KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI
KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DALAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

**A. Analisis Yuridis Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon
Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan, baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Pasal 1

(1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hal ini berarti, substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja semata, tetapi bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai dari sebelum

hubungan kerja (*pra employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*).¹

Dalam hal ini, pembahasan mengenai kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK, termasuk kajian hukum setelah hubungan kerja (*post employment*). Aspek hukum setelah hubungan kerja adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-hak tenaga kerja akibat terjadinya PHK tersebut.²

Secara yuridis formal, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.³ Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja, pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.⁴

Dalam penjelasan umum Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, disebutkan bahwa bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentuan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 83.

² *Ibid*, hlm. 184.

³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25).

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 178.

hidup kaum buruh seharusnya tidak ada PHK. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja, serikat buruh/serikat pekerja dan pemerintah), dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁵

Namun demikian, PHK seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.⁶

PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, meninggalnya pekerja atau dikarenakan sebab lainnya.⁷

Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam

⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1).

⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.47.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 177.

menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih terhadap pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Oleh karena itu, tindakan PHK harus menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan. Sebagaimana ditetapkan dalam pasal 151 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) 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.
- (3) 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.

Dalam hal PHK harus terjadi dan tidak dapat dihindari, terdapat ketentuan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi kepada pekerja ter-PHK, yang berbunyi:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Melalui ketentuan pasal di atas, pemerintah berusaha memberikan kompromi atau jalan tengah dalam hal PHK. Mengingat PHK seringkali tidak dapat dihindari, disebabkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja, atau bahkan terkadang PHK harus dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan karena merugi atau adanya *force majeure*, serta untuk mencegah korban yang lebih besar, ataupun karena sebab-sebab lainnya. Namun di sisi lain perlu dipertimbangkan nasib pekerja selanjutnya jika terjadi PHK, karena dengan terjadinya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya.

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Pasal 88

(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Namun ketika terjadi PHK, pekerja tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan apa yang diamanatkan pasal tersebut di atas.

Oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana disebut dalam Pasal 88 ayat (1) di atas, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja⁸. Dan dalam hal ini, penetapan uang pesangon termasuk salah satu bentuk kebijakan pengupahan sebagaimana disebutkan

⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (2).

dalam pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
- a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, di mana maksud perlindungan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, mengingat dampak PHK dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja.

Dengan adanya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pekerja yang telah kehilangan mata pencahariannya, diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya selama menganggur sampai mendapat pekerjaan baru. Sehingga dalam hal ini, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja ter-PHK dari bekerja menjadi menganggur, serta uang pesangon juga dapat berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya sebagai akibat terjadinya PHK.

Satu hal lagi, perlu dipahami bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan dan tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.

Selanjutnya, dalam hal pengaturan besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dari pasal di atas dapat dikemukakan bahwa ketentuan besaran uang pesangon berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali, hal ini tentunya akan menimbulkan persoalan baru, karena bila upah terakhir pekerja yang di-PHK cukup tinggi dan umumnya masa kerjanya juga relatif besar, maka beban pesangon yang harus ditanggung pengusaha cukup berarti. Pesangon yang

terlalu besar dan memberatkan pengusaha ini tidak sesuai lagi dengan semangat pemberian uang pesangon yang diperuntukkan bagi penghargaan masa kerja dan kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di-PHK dari bekerja menjadi menganggur serta fungsi pesangon sebagai *safety net*. Tambahan lagi, pesangon yang senjang antara pekerja dengan upah rendah dan upah tinggi, tidak sesuai dengan azas keadilan.

Dengan demikian, pemerintah perlu mengkaji lebih lanjut mengenai penetapan besaran uang pesangon, karena sudah selayaknya maksud peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan penghasilannya, tetapi juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.⁹

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Keterlibatan pemerintah untuk mengatur masalah perekonomian merupakan sebuah keniscayaan atas dasar kepentingan kemaslahatan (*al-maslahah al-mursalah*). Karena hal tersebut sudah menyangkut kepentingan umum (masyarakat banyak), maka peraturannya harus ada dan dilegitimasi oleh negara sebagai peraturan yang memiliki dasar konstitusi yang kuat dan berakar dari kebutuhan menciptakan masyarakat yang berkeadilan. Dalam kaidah usul fiqh disebutkan:

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm.44.

تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة¹⁰

Begitu halnya dengan bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari proses produksi, negara harus dapat menjamin kepastian hukum supaya keberlangsungan proses tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini, sungguh tepat kebijakan penyelenggara negara untuk membuat aturan dalam bentuk undang-undang ketenagakerjaan sehingga nilai-nilai keadilan, melindungi kepentingan buruh dan pengusaha dapat dijalankan.¹¹

Salah satu bentuk perlindungan pemerintah tersebut diwujudkan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi kepada pekerja apabila terjadi PHK, yang berbunyi:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*fāsakh*) akad perjanjian kerja (*ijārah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijārah* termasuk akad yang tetap (*‘aqd al-luzūm*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fāsakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses

¹⁰ Ridho Rokamah, *Al-Qawā'id al-Fiqhiyah, Kaidah-kaidah Mengembangkan Hukum Islam* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2007), hlm. 67.

¹¹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi* (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 177-192.

terjalinnya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.¹²

Dalam konteks akad *ijārah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada *ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun demikian, dalam konteks hukum perjanjian Islam dimungkinkan suatu akad disertai tindakan hukum yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu, yaitu; *fasakh* dengan *urbun* (uang panjar/cekeram).

Tujuan diberlakukannya *fasakh* melalui *urbun* adalah *urbun* tersebut 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 yang menentukan lain. Di sisi lain, *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.¹³

Fasakh melalui *urbun*, apabila dikaitkan dengan uang pesangon dapat ditarik persamaan dalam hal tujuan diadakannya *urbun*. Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan untuk

¹² Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

¹³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 349.

memperkuat perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Penguatan akad perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat secara sosiologis pekerja tidaklah bebas¹⁴ sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja itu sendiri. Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja sehingga pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang tenaganya tidak dibutuhkan lagi.¹⁵

Untuk itulah dalam pola hubungan kerja, Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.¹⁶ Sebagaimana Firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ¹⁷

¹⁴ Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat bebas. Dengan kata lain, seorang pekerja tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan, dan peruluran dilarang karena tidak sesuai dengan UUD 1945 dan Pancasila. Lihat, Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 17.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187-188.

¹⁷ Al-Mā'idah (5): 1.

Di sisi lain, sebagaimana *urbun* ketentuan kewajiban membayar pesangon juga dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing-masing pihak untuk mengajukan PHK, meskipun terdapat perbedaan dalam hal pihak yang terbebani *urbun*.¹⁸ Perbedaan ini dapat dipahami mengingat konsep *fasakh* melalui *urbun* masih dibicarakan dalam tataran hukum perjanjian Islam secara umum, sehingga kedua belah pihak yang berakad diposisikan dalam kedudukan yang sama.

Berbeda halnya dengan konsep uang pesangon sebagai kompensasi PHK yang secara spesifik hanya terjadi dalam hukum perjanjian kerja –dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia–. Meskipun secara yuridis kedudukan pekerja sama dengan pengusaha namun secara sosiologis kedudukan pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan kedudukan pekerja sebagai faktor produksi. Sehingga kewajiban membayar uang pesangon hanya dibebankan kepada pengusaha apabila terjadi PHK. Meskipun PHK –dalam kasus tertentu– diajukan oleh pekerja.¹⁹

¹⁸ 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.

¹⁹ Pekerja berhak mengajukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena pengusaha melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dalam hal ini pekerja juga berhak mendapatkan uang pesangon.

...هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن جعل أخاه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ولا يكلفه من العمل ما يغلبه فإن كلفه ما يغلبه فليعنه عليه²⁰

Dalam konteks hubungan kerja, hadis di atas menjelaskan bahwa buruh (pekerja) berada di bawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon.

Di sisi lain yang patut dipertimbangkan apabila tidak ada ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pengusaha akan dengan seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini banyaknya tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sedangkan PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:²¹

1. Dengan adanya PHK, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran);

²⁰ Imām Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Bukhārī*, “Kitāb al-Adāb, Bāb ma Yunhā min asy-Syibābi al-La‘n” (Beirut: Dār al-Fikr, 1981), VII: 85, Hadis Riwayat Abu Zār al-Gifārī.

²¹ *Ibid*, hlm. 178.

3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru.

Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok.²²

Tujuan utama syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta. Apa saja yang memantapkan perlindungan kelima hal ini merupakan kemaslahatan umum dan dikehendaki.²³

Mengacu pada hak dasar untuk hidup (*hifz an-nafs*), maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.²⁴

²² Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, hlm. 125.

²³ Al-Ghazali, sebagaimana dikutip M. Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa, Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm. 1.

²⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 17.

Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

Dari sisi lain dapat juga diperhatikan tentang kedudukan pemerintah sebagai pengatur masyarakat. Sejarah pemerintah Islam menjelaskan bahwa khalifah atau kepala negara tidak berpangku tangan, dan ketinggalan untuk membuat perundang-undangan baik langsung dari al-Qur'ān dan as-Sunnah maupun dengan Ijtihad, bila kemaslahatan umum memang menghendaki demikian. Sebagaimana Firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ²⁵

Berdasarkan *naṣ* tersebut maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan siyasi yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama produk kebijaksanaanya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah. Sebagaimana di ketahui, produk hukum pada dasarnya merupakan artikulasi dari keinginan masyarakat yang ada. Sementara itu transformasi sosial dengan berbagai dinamikanya telah berubah.

²⁵ An-Nisā' (4): 59.

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya menolong yang miskin, sebaliknya yang lemahpun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong yang kaya. Kewajiban Negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai penutup dalam penyusunan skripsi ini, penyusun mengakhiri dengan mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara yuridis ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah merupakan salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja. Sebagai pelaksanaan amanat pasal 88 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan –dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan– dalam bentuk kewajiban membayar uang pesangon kepada pengusaha apabila terjadi PHK sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Kewajiban membayar pesangon sebagaimana disebutkan pasal di atas hanya dibebankan kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana

pesangon berasal dari biaya perusahaan sehingga tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.

Dalam hal besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Pemberian pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.¹

Allah SWT berfirman:

¹ Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997), hlm. 187-188.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ²

Dalam hal ini, tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja di mana masing-masing pihak tidak dapat melakukan *fasakh* (PHK) tanpa persetujuan pihak lain.

Penguatan akad perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat secara sosiologis pekerja tidaklah bebas³ sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup. Karena bermodal tenaganya saja seorang pekerja kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan pekerja itu sendiri. Tenaga pekerja yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja sehingga pekerja selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja yang tenaganya tidak dibutuhkan lagi.⁴

Di sisi lain, tujuan utama syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal,

² Al-Mā'idah (5): 1.

³ Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat bebas. Dengan kata lain, seorang pekerja tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan, dan peruluran dilarang karena tidak sesuai dengan UUD 1945 dan Pancasila. Lihat, Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm. 17.

⁴ *Ibid.*

keturunan dan harta. Apa saja yang memantapkan perlindungan kelima hal ini merupakan kemashlahatan umum dan dikehendaki.⁵

Mengacu pada hak dasar untuk hidup (*hifz an-nafs*), maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

B. Saran

1. Pemerintah perlu mengkaji kembali mengenai besaran uang pesangon dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali. Karena, bila upah terakhir pekerja yang di PHK cukup tinggi dan umumnya masa kerjanya juga relatif besar, maka beban pesangon yang harus ditanggung pengusaha cukup berarti. Pesangon yang terlalu besar dan memberatkan pengusaha ini tidak sesuai lagi dengan semangat pemberian uang pesangon sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di-PHK dari bekerja menjadi menganggur serta fungsi pesangon sebagai safety net. Tambahan lagi, pesangon yang senjang antara pekerja dengan upah rendah dan upah tinggi, tidak sesuai dengan azas keadilan.

⁵ Al-Ghazali, sebagaimana dikutip M. Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa, Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm. 1.

2. Pemerintah selaku pengawas harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga setiap penyelewengan terhadap ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan dapat secepatnya diselesaikan. Pengusaha diharapkan melaksanakan peraturan yang ada secara konsisten sehingga hubungan kerja antaran pekerja dan pemberi kerja terdapat nilai-nilai sosial yang saling memberi manfaat, bukan upaya mencari keuntungan yang besar dengan jalan mengorbankan pekerja.

Akhirnya penyusun mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah Yang Maha Kuasa, dengan petunjuk, kekuatan dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Namun demikian, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dapat diberikan untuk kesempurnaan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Kelompok al-Qur'an/Tafsir

Al-Qur'ān dan Terjemahannya, Madinah: Muḥamma' al-Malik Fahd li Ṭibā'at Muṣḥaf as-Syarīf.

B. Kelompok Hadis

Al-Bukhārī, Abu 'Abdillāh Muḥammad Ibn Ismail, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Beirut: Dār al-Fikr, 1401 H/1981 M.

Ḥanbal, Aḥmad Ibn, *Musnad al-Imām Aḥmad*, Mesir: Dār al-Ma'ārif, 1988.

Ḥibban, Ibn, *Ṣaḥīḥ Ibn Ḥibban*, Beirut: Mu'assasah ar-Risālah, 1414/1993.

Majjah, Muḥammad Yazīd Ibnu, *Sunan Ibnu Majjah*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

An-Nasā'I, *Sunan an-Nasā'i*, Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyah, t.t.

C. Kelompok Fikih/Uṣūl al-Fiqh

Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqih*, alih bahasa oleh Moh. Zuhri, dkk., Semarang: Dina Utama, 1994.

Abdurrahman, Asjmuni, *Kaidah-kaidah Fiqih*, Jakarta: Bulan Bintang, 1976.

Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Mu'amalat, (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1993.

Al-Jazīrī, Abd ar-Rahmān, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

Pasaribu, Chairuman dan Sahruwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Qudāmah, Ibn, *Al-Kāfī fī Fiqh al-Imām al-Mujabbal Aḥmad Ibn Ḥanbal*, cet. ke-V, Beirut: al-Maktabah al-Islāmī, 1408 H/1988 M.

_____, *Al-Mugni wa asy-Syarh al-Kabir*, Beirut: Dār al-Fikr, 1405 H.

Rokomah, Ridho, *Al-Qawā'id al-Fiqhiyah, Kaidah-kaidah Mengembangkan Hukum Islam*, Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2007.

Sābiq, as-Sayyid, *Fiqh Sunnah*, cet. Ke-4, Beirut: Dār al-Fikr, 1403H/1983M.

Ash-Shiddieqy, Hasby, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.

_____, *Pengantar Ilmu Fiqh*, Jakarta: Bulan Bintang, 1993.

Syafe'i, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Az-Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqh al-Islām wa 'Adillatuhu*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

D. Lain-lain

1. Kelompok Umum

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

_____, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat Hukum Politik Ekonomi Islam*, Bandung: Mizan, 1994.

Chapra, M. Umer, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa, Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar, Surabaya: Risalah Gusti, 1999.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990.

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

_____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Jehani, Libertus, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, cet. 4, Tangerang: Agro Media Pustaka, 2007.

Al-Kaaf, Abdullah Zaky, *Ekonomi dalam perspektif Islam*, Bandung: PustakaSetia, 2002.

Karim, Adiwarmarman A, *Ekonomi Islam Satu Kajian Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press, 1422 H/2001 M.

M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

An-Nabahan, M.Faruq, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih bahasa Muhadi Zainuddin, Yogyakarta: UII Press, 2000.

An-Nabhany, Taqiyuddin, *Membangun System Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, alih bahasa Moh. Maghfur Wachid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Al-Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin, Jakarta: Rajawali Press, 1997.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Suroyo, dan Nastangin, (ed), H.M Sonhaji dan Hadiyanto, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2002.

Suriasumantri, Jujun S., *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, cet. 4, Jakarta : Sinar Harapan, 1987.

2. Kelompok Kamus/Ensiklopedi

Ensiklopedi Hukum Islam, Abdul Aziz Dahlan, (ed.) Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.

3. Kelompok Skripsi/Jurnal/Internet

Muhammad, Hak-hak Tenaga Kerja Dalam Islam (Studi Atas Pemikiran Afzalur Rahman), skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005).

Sowi, Ahmad, Hubungan Kerja Buruh dan Majikan Dalam Proses Produksi (Studi Banding Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Hukum Islam), skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2003).

Widodo, Fajar, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Hukum Islam), skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2005).

Aloysius Uwiyono, “Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon,” <http://www.anggreklawfirm.co.id>, akses 4 Februari 2009.

<http://www.tazkiaonline.com/artikel.ijaroh.php3?sid=4>, akses 21 Februari 2009.

Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, “Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon,” <http://sptpkkoja.wordpress.com/2007/12/12/posisi-kadin-%E2%80%93-apindo-mengenai-rpp-pesangon/>, akses 4 Februari 2009.

“Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya,” http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/Studi-Program-Pensiun%26Pesangon.pdf, akses 4 Februari 2009.

4. Perundang-undangan/Fatwa

Kep Men Keu RI No. Kep. 112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, Dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua.

Kep Men Nakertrans RI No. Kep. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**DAFTAR TERJEMAHAN KUTIPAN AYAT AL-QUR'ĀN,
HADIS DAN KUTIPAN BERBAHASA ARAB**

No	Hal	Footnote	Terjemahannya
BAB I			
01	06	10	Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya.
02	14	24	Hukum yang terkuat (pokok dasar) segala sesuatu adalah boleh, kecuali jika ada dalil yang mengharamkan.
03	16	28	Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.
04	16	29	Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya.
05	16	30	Kebijakan Imam terhadap rakyatnya harus dihubungkan dengan kemaslahatan.
BAB II			
06	23	5	Akad yang objeknya adalah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya memilikkan manfaat dengan <i>'iwad</i> , sama dengan menjual manfaat.
07	24	7	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.
08	24	8	Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.
09	25	9	Berikanlah upah sebelum keringatnya kering.
10	27	19	Menyewa/mengupah untuk suatu kemaksiatan tidak boleh
11	28	22	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kami saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.
12	29	25	Apabila mengupah/mepekerjakan seseorang, maka beritahukanlah upahnya.

13	36	35	Saya mendengar Nabi SAW bersabda: Barang siapa mengangkat pekerja, jika ia tidak mempunyai rumah harus dibikinkan rumah, jika belum menikah harus dinikahkan, jika tidak mempunyai pembantu harus dicarikan pembantu, jika tidak mempunyai kendaraan harus diberikan kendaraan. Jika majikan tidak memberikan hal tersebut ia adalah pembunuh.
14	36	36	Mereka adalah saudaramu yang dikaruniakan Allah berada di bawah kekuasaanmu, maka barang siapa yang dikaruniai orang-orang berada di bawah kekuasaannya, maka hendaklah memberi makanan sesuai dengan apa yang mereka yang mereka makan dan berilah mereka pakaian sesuai dengan apa yang mereka pakai dan janganlah membebani mereka dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Namun jika harus (secara terpaksa) membebani, maka tolonglah dia.
15	38	37	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".
16	42	43	Barang siapa menyetujui permintaan pemutusan transaksi (<i>aqala</i>) dari seseorang yang menyesal, Allah akan membebaskannya dari kesalahannya di hari kiamat.
BAB IV			
27	86	10	Kebijakan Imam terhadap rakyatnya harus dihubungkan dengan kemaslahatan.
28	88	17	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.
29	90	20	Mereka adalah saudaramu yang dikaruniakan Allah berada di bawah kekuasaanmu, maka barang siapa yang dikaruniai orang-orang berada di bawah kekuasaannya, maka hendaklah memberi makanan sesuai dengan apa yang mereka yang mereka makan dan berilah mereka pakaian sesuai dengan apa yang mereka pakai dan janganlah membebani mereka dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Namun jika harus (secara terpaksa) membebani, maka tolonglah dia.
30	92	25	Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.
BAB V			
31	96	2	Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.

BIOGRAFI ULAMA DAN TOKOH

1. Ahmad Azhar Basyir (1928 1994).

Beliau dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 21 November 1928. Beliau adalah alumnus Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (1956) pada tahun 1965 ia memperoleh gelar Magister dalam *Islamic Studies* dari Universitas Cairo. Sejak tahun 1953 ia aktif menulis buku. Hasil karyanya antar lain *Hukum Perdata Islam*, *Garis Besar system Ekonomi Islam*, *Hukum Adat Bagi Umat Islam dan Asas-asas Hukum Muamalat*, *Hukum Islam tentang Riba, Utang-piutang dan Gadai* dan lain sebagainya. Beliau menjadi dosen UGM Yogyakarta sejak tahun 1968 sampai wafat (1994) dalam mata kuliah Sejarah Filsafat Hukum Islam, dan menjadi dosen di beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia. Selain itu ia terpilih sebagai Ketua PP Muhammadiyah periode 1990-1995 dan aktif di berbagai organisasi serta aktif mengikuti seminar nasional maupun internasional.

2. Hasbi Ash-Shiddieqy (1904 - 1975).

Beliau dilahirkan di Lokseumawe (Aceh Utara) dengan nama lengkapnya Tengku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy pada tanggal 10 Maret 1904 M/1321 H. Beliau pernah mendalami ilmu agama di pondok pesantren di daerah Sumatera kemudian melanjutkan studinya ke Jawa Timur (PT. Al-Irsyad Surabaya) sejak itu beliau mulai terjun dalam dunia ilmiah, Beliau pernah menjabat dosen dan dekan pada fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta. Adapun karyanya yang terkenal "Falsafah hukum Islam", pengantar "Fiqh Muamalah" dan masih banyak lagi. Beliau wafat pada tahun 1975 di Jakarta. Karya-karyanya ada 114 buah, di antaranya: *Sejarah dan Pengantar Ilmu Hadis*, *Pokok-Pokok Pegangan Imam Mazhab*, *Fiqh Islam*, *Pengantar Ilmu Fiqh*, *Tafsir al-Bayān*, *al-Ahkām* dan lain sebagainya.

3. Ibn Qudāmah.

Nama lengkapnya adalah Muwaffiq ad-Dīn Abu Muḥammad 'Abd Allah Ibn Muḥammad Ibn Qudāmah Ibn Miqdām Ibn Naṣr al-Maqdisī ad-Dimasyqī al-Ḥanbali. Menurut para sejarawan beliau termasuk keturunan 'Umar Ibn al-Khaṭṭāb melalui jalur 'Abd Allah Ibn 'Umar. Beliau dilahirkan di kota Nablus (sebuah kota di Negara Palestina) tepatnya di sebuah desa di pegunungan Yang bernama Jammā'il pada tahun 541 H/ 1147 M. Ibn Qudāmah dikenal oleh ulama sezamannya sebagai ulama besar yang menguasai berbagai bidang ilmu, memiliki pengetahuan yang luas tentang persoalan-persoalan yang dihadapi umat, seorang *Mufti* yang pandai, cerdas dan ahli diskusi, argumentator Mazhab Ḥanbali. Karya-karya beliau di antaranya adalah: *al-Mugni wa asy-Syarḥ al-Kabīr*, *al-Kāfi fī Fiqh al-Imām al-Mujabbal Aḥmad Ibn Ḥanbal*, *al-Muqni'*, *al-Umdah fī al-Fiqh*, *Raudah an-Nāzir fī Uṣūl al-Fiqh*, dan lain sebagainya.

4. Rahmat Syafe'i.

Lahir di Limbangan Garut pada tanggal 3 Januari 1952 dari ibu Hj. Siti Maesaroh dan ayah Q. Zakaria. Menamatkan Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Garut pada tahun 1965, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Garut tahun 1968, MAAIN Bandung tahun 1969, IAIN Sunan Gunung Jati Bandung tahun 1972, Al-Azhar Kairo tahun 1973-1980, Cairo University (Jami'ah Al-Qahirah) dan Darul Ulum Jurusan Syari'ah Islamiyah tahun 1977-1979. Gelar Sarjana (SI) diperoleh di Al-Azhar tahun 1974 dan Sunan Gunung Jati Bandung tahun 1984, gelar Master (S2) diperoleh di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 1988 dan Doktor (S3) di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta 1992. Bekerja sebagai Dosen di IAIN Sunan Gunung Jati Bandung sejak 1985 sampai sekarang, tahun 2003 diangkat menjadi pembantu rektor IAIN Sunan Gunung Jati Bandung.

5. As-Sayyid Sābiq.

Nama lengkapnya as-Sayyid Sābiq Muḥammad at-Tihami lahir di Mesir tahun 1915, adalah ulama kontemporer yang memiliki reputasi internasional di bidang Dakwah dan Fiqh Islam, terutama melalui karya monumentalnya Fiqh as-Sunnah. Teman sejawat dari Hasan al-Banna ini seorang tokoh yang menganjurkan ijtihad dan kembali kepada al-Qur'an dan as-Sunnah. Beliau lahir dari pasangan Sābiq Muḥammad at-Tihami dan Husna Ali Azeb. Sesuai dengan tradisi keluarga Islam di Mesir pada masa itu, beliau menerima pendidikan pertama di Kuttab, tempat belajar pertama untuk menulis, membaca dan menghafal al-Qur'an, setelah itu ia memasuki perguruan tinggi al-Azhar. Di al-Azhar ia menyelesaikan tingkat *ibtidaiyyah* dalam waktu lima tahun, *tsanawiyah* lima tahun, fakultas syari'ah empat tahun dan *tahassus* (kejuruan) dua tahun dengan memperoleh gelar *asy-Syadah al-'Alimiyah*, kurang lebih setingkat Doktor. Ia banyak menulis buku yang sebagian sudah beredar di dunia Islam, termasuk Indonesia. Misalnya: *Fiqh as-Sunnah*, *Dakwah al-Islām*, *Aqidah al-Islāmiyah*, *Islāmunā* dan lain-lain.

6. Syamsul Anwar.

Lahir tahun 1956 di Midai, Natuna, Kepulauan Riau. Pendidikan terakhir adalah S3 IAIN (sekarang UIN) Sunan Kalijaga tahun 2001, Yogyakarta. Tahun 1989-1990 kuliah di Universitas Leiden dan tahun 1997 di Hartford Seminary, Hartford USA. Sehari-hari bekerja sebagai dosen tetap Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, sejak tahun 1983 hingga sekarang dan tahun 2004 diangkat sebagai guru besar. Selain itu ia juga memberi kuliah pada sejumlah Perguruan Tinggi, seperti UMY, UMP, Program S3 Ilmu Hukum UII, PPS IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, di samping PPS UIN Sunan Kalijaga sendiri. Pernah menjabat Sekertaris Prodi Hukum Islam PPS IAIN Sunan Kalijaga (1999), Dekan Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga (1999-2003). Karya ilmiah antara lain adalah buku *Islam, Negara dan Hukum* (terjemahan, 1993), *Studi Hukum Islam Kontemporer* (2006 dan 2007), *Hukum Perjanjian Syariah* (2007), serta artikel-artikel ilmiah

tentang hukum Islam di beberapa jurnal seperti *Islam Futura*, *Profetika*, *Mukaddimah*, *Al-Jami'ah*, *Islamic Law and Society* (Leiden), dan lain-lain.

7. Wahbah az-Zuhaili.

Nama lengkapnya adalah Wahbah Mustafa az-Zuhaili, ia dilahirkan di kota *Dar 'Atiyah* bagian Damaskus pada tahun 1932. ia belajar di Fakultas Syari'ah Universitas al-Azhar Kairo dengan memperoleh ijazah tertinggi pada tingkat pertama pada tahun 1956, ia mendapat gelar Lc dari Universitas Ain Syam dengan peringkat *Jayyid* pada tahun 1957, ia mendapat gelar Diploma Mazhab asy-Syari'ah (MA) pada tahun 1959 di Universitas al-Qahirah. Kemudian meraih gelar Doktor dalam hukum (*asy-Syari'ah al-Islamiyah*) pada tahun 1963, pada tahun ini juga ia dinobatkan sebagai dosen di Universitas Damaskus, spesifikasi keilmuannya adalah di bidang fiqh dan ushul fiqh. Adapun karya-karyanya antara lain: *al-Wāsiṭ fi al-Uṣul al-Fiqh al-Islāmī*, *al-Fiqh al-Islāmī fi al-Uslubihi al-Jadīd*, *al-Fiqh al-Islām wa Adillatuhu*, *Tafsīr al-Munīr fi al-Aqidah wa asy-Syari'ah wa al-Manhāj*.

8. Yūsuf al-Qardāwī.

Beliau adalah seorang ulama kontemporer yang ahli dalam bidang hukum Islam. Lahir di Safat Turab Mesir pada 9 september 1926. Ketika berusia 5 tahun ia dididik menghafal al-Qur'an secara intensif oleh pamannya, dan pada usia 10 tahun ia sudah hafal seluruh isi al-Qur'an dengan fasih. Kecerdasannya mulai terlihat ketika ia berhasil menyelesaikan studinya di fakultas ushuluddin Universitas al-Azhar Kairo dengan predikat terbaik pada tahun 1952-1953, kemudia ia melanjutkan pendidikannya selama 2 tahun ke jurusan bahasa Arab, lulus dengan peringkat terbaik pertama di antara 500 mahasiswa. Kemudian ia melanjutkan ke Lembaga Riset dan Penelitian Masalah-masalah Islam dan Perkembangannya selama 3 tahun. Pada 1960 al-Qaradawi melanjutkan studinya ke program doktor dan menulis disertasi dengan judul "*Fikih Zakat*" yang selesai dalam 2 tahun. Karir, aktivitas dan jabatan struktural yang sudah lama dipegangnya adalah ketua Jurusan Studi Islam pada Fakultas Syari'ah Universitas Qatar yang ia dirikan dengan teman-temannya sendiri yang sebelumnya bernama Madrasah Ma'had ad-Din (Institut Agama).

CURRICULUM VITAE

Nama : Syahrul Munir.

Tempat/Tgl Lahir : Cirebon, 1 Maret 1983.

Alamat Asal : Jl. Kalitanjung No.12 Kec. Harjamukti Kodya Cirebon
Jawa Barat 45143.

Alamat di Yogyakarta: Jl. Nogopuro No. 5a Gowok Yogyakarta.

Nama Ayah : Abdul Kholiq.

Nama Ibu : Mahmudah.

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal:

1. MI Salafiyah Cirebon (1990-1996).
2. MTsN Denanyar Jombang (1996-1999).
3. MAN Tambak Beras Jombang (1999-2002).
4. Fakultas Syari'ah Jurusan Muamalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
(2002 - Sekarang).

Pendidikan Non Formal:

1. P.P. Mambaul Ma'arif Denanyar Jombang (1996-1999).
2. P.P. Bahrul Ulum Tambak Beras Jombang (1999-2002).
3. Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional LIA Yogyakarta (2005).
4. SBTC Cassa Grande Yogyakarta (2007).