TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG PEMBERIAN UANG PESANGON TERHADAP KORBAN PHK DI PT. MITRA SARUTA INDONESIA WRINGIN ANOM GRESIK
(Kajian UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 156)

DEPARTEMEN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA
IAIN SUNAN AMPEL

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu
Ilmu Syariah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K S-2009 007 M
No REG : S-2009/M/007
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh :
SYAIFUL ACHYAR
NIM : CO4301222

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS SYARIAH
JURUSAN MUAMALAH

SURABAYA
2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Syaiful Achyar ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 07 Januari 2009

Pembimbing,

H.M. Dahlan Bisri, L.C, M.Ag
NIP. 150 257 090

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Syaiful Achyar ini, telah dipertahankan di depan Sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Ampel Surabaya pada hari kamis tanggal 05 Februari 2009 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam ilmu Syari'ah.

Majelis Munaqosah Skripsi

Ketua,

H.M. Dahlan Bisri, L.C, M.Ag
NIP. 150 257 090

Sekretaris,

Sri Warjiyati, SH., MH
NIP. 150 368 414

Penguji I,

Drs. Miftahul Arifin
NIP.150 063 978

Penguji II,

H. Ah. Fajruddin Fatwa, SH., M.HI
NIP. 150 327 210

Pembimbing

H.M. Dahlan Bisri L.C, M.Ag
NIP. 150 257 090

Surabaya, 5 Februari 2009

Mengesahkan,
Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Dr. H. Abd. Salam, M.Ag
NIP. 150 221 203

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Masalah yang diteliti dalam skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemberian Uang Pesangon terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik (Kajian UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 156)" ini adalah : 1) Bagaimana deskripsi pemberian uang pesangon pada korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik?, 2) Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 terhadap pemberian uang pesangon di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode deskriptif untuk memberikan penjelasan tentang deskripsi pemberian uang pesangon kepada korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif analitik dan deduktif untuk mengetahui status hukumnya. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik kepustakaan, observasi, interview, dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh PT. Mitra Saruta Indonesia karena perusahaan sedang melakukan efisiensi (pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi). Hal ini terpaksa dilakukan karena beberapa bulan perusahaan sulit mendapatkan bahan baku, sedangkan perusahaan harus terus menggaji karyawannya tanpa ada pekerjaan. Akhirnya dengan terpaksa perusahaan memPHK 27 orang karyawan. Dari 27 karyawan yang diPHK, 3 orang karyawan tidak diberi uang pesangon karena dianggap telah melakukan kesalahan besar yang mengakibatkan kerugian puluhan juta rupiah..

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Uang pesangon yang diberikan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia kepada ke-27 karyawannya adalah uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan bila terjadi PHK terhadap para pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi atau tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawannya untuk tenggang waktu tertentu, setelah terjadinya PHK, 2) Kekerasan bukanlah jalan keluar terbaik dalam meyelesaikan sebuah masalah karena Islam memerintahkan kepada umat manusia untuk saling menolong dalam hal kebaikan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan. Islam juga menegaskan seorang pengusaha harus bertanggungjawab atas pekerjanya. Dan sudah menjadi kewajiban seorang pengusaha untuk memberikan hak seorang pekerja sebelum keringat pekerja tersebut kering. Dalam UUKK No. 13 Tahun 2003 pasal 156 disebutkan, jika seorang pengusaha melakukan PHK terhadap karyawannya, maka pengusaha tersebut berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebagaimana yang diatur dalam ayat (2), (3) dan (4).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN iii

PERSEMBAHAN iv

MOTTO v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TRANSLITERASI xii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Kajian Pustaka 9

D. Tujuan Penelitian 10

E. Kegunaan Penelitian 10

F. Definisi Operasional 11

G. Metode Penelitian 11

H. Sistematika Pembahasan 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II : HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Hubungan Kerja Menurut Hukum Islam 17

1. Pengertian dan Ruang Lingkup *Ijarah* 17

2. Dasar Hukum *Ijarah* 20

3. Rukun dan Syarat *Ijarah* 24

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak 26

5. Berakhirnya Hubungan Kerja (*Ijarah*) 28

B. Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 29

1. Pengertian Perjanjian Kerja 30

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja 34

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak 37

4. Berakhirnya Hubungan Kerja 40

5. Pesangon 44

BAB III :PROSES PEMBERIAN UANG PESANGON PADA KORBAN PHK DI P.T MITRA SARUTA INDONESIA WRINGIN ANOM GRESIK

A. Gambaran Umum P.T Mitra Saruta Indonesia

1. Profil Perusahaan 47

2. Bentuk dan Waktu Kerja Karyawan 49

3. Struktur Organisasi 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pelaksanaan PHK dan Pesangon

1. Penyebab Terjadinya PHK 51

2. Proses Pemutusan Hubungan Kerja 52

3. Proses Pemberian Uang Pesangon 54

4. Keadaan Karyawan 55

BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PROSES PEMBERIAN UANG PESANGON PADA KORBAN PHK DI P.T MITRA SARUTA INDONESIA

A. Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK di P.T Mitra Saruta Indonesia Menurut Hukum Islam 61

B. Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK di P.T Mitra Saruta Indonesia Menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 66

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 71

B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan modal dan usaha sendiri dan tanggung jawab sendiri, sedangkan dengan bekerja dengan orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.[1]

Dan sudah menjadi hukum alam (sunnatullah) bahwa manusia harus hidup bermasyarakat, tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya. Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya, dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu dengan yang lainnya, baik disadari maupun tidak disadari untuk mencukupi semua kebutuhannya. Maka berapapun kayanya seseorang pasti dia memerlukan bantuan, sebaliknya si miskin membutuhkan si kaya, perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan operasional perusahaannya, maka dari itu kita sadar bahwa manusia selalu bekerja sama, tolong-menolong, topang-menopang untuk

[1] Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* h. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi kebutuhannya masing-masing. Sejalan dengan hal tersebut Allah SWT berfirman dalam Surat Al Maidah ayat 2 yang berbunyi :

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ۝٢

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.[2]

Islam sebagai agama yang sempurna sangat menghargai kerja. Kerja memiliki nilai yang tinggi, apalagi di era sekarang status sosial seseorang diukur dari materi dan pekerjaan. Jika masalah kerja dianggap sebagai suatu kewajiban, maka orang yang melakukan pekerjaan pahalanya sama dengan orang yang melakukan ibadah. Karena orang yang bekerja demi menghidupi keluarganya, bahkan demi kesejahteraan bangsa dan masyarakatnya termasuk ibadah. Di sisi Allah orang yang taat beribadah serta giat bekerja lebih utama dibandingkan dengan orang yang taat beribadah namun mengabaikan kerja. Sikap malas dan enggan bekerja merupakan penyakit jiwa manusia yang bisa menyebabkan kemerosotan bangsa.

Kalau kita berbicara mengenai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari beberapa faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang

[2] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, h. 217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor pekerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.[3]

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan terdapat pada pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan adalah masalah yang aktual dan abadi yang tak pernah mati hampir setiap hari diliput dan diberitakan dalam berbagai media, baik cetak maupun elektronik yang memerlukan perhatian yang cukup baik pemerintah, pengusaha maupun masyarakat. Apalagi semenjak bergulirnya krisis moneter yang dimulai tahun 1998 hingga saat ini, ditambah lagi krisis ekonomi global sebagai imbas dari terpuruknya ekonomi. Negara adidaya yaitu Amerika Serikat semakin memukul rakyat kecil akibat tidak terjangkaunya harga-harga sembako dan barang-barang kebutuhan yang lainnya. Ditambah lagi dunia usaha yang carut-marut berimbas pada pemutusan hubungan kerja (PHK) seolah menjadi momok dan hantu tersendiri bagi kaum buruh.

[3] Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja,* h. 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbagai macam persoalan dan permasalahan serta kemelut yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR) sampai mogok kerja masal, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon dan lain sebagainya. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi, jika kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja) dapat menempatkan diri sesuai dengan proporsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban secara konsekuen dan konsisten sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Islam memberi petunjuk atau pedoman dasar bagi seluruh umat manusia dalam hal keharusan mentaati setiap perjanjian yang telah disepakati bersama, sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ ١

“ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”[4]

Ayat di atas juga merupakan dasar diwajibkannya pekerja untuk melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontrak perjanjian yang telah disepakati bersama. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yang menunjukkan kedudukan kedua belah pihak dan menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, dan sebaliknya.

[4] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur’an,* h. 217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rasululllah SAW juga mengajarkan pada umat Islam untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat kaum lemah hal itu terlihat dalam sabda beliau yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah yang berbunyi:

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرْ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّم أُعْطُوْاالأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقَهُ (رَوَاهُ إِبْنُ مَاجَه)

"*Dari Abdullah bin Umar r.a. beliau berkata: Rasulullah SAW. bersabda: berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya*" (H.R. Ibnu Majah)[5]

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian kerja di mana pihak pertama, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha.[6] Atau dengan kata lain perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan Islam telah mengatur dan memberikan rambu-rambu pada umatnya yaitu apabila mengadakan perjanjian, maka hendaklah perjanjian itu dicatat terlebih dahulu, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi :

---

[5] Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, h. 817
[6] Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. h. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيۡنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٖ مُّسَمّٗى فَٱكۡتُبُوهُۚ

"Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu mengadakan hutang piutang dalam waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya"[7]

.

Ada anggapan, bahwa suatu perjanjian kerja tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi majikan atau pengusaha. Akan tetapi sebaliknya bukan melindungi pihak pekerja atau buruh, yang dalam kenyataannya berada pada kondisi yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan.

Karena dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan ijin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.[8]

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau sebab lainnya.

---

[7] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an,* h. 95
[8] Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja,* h. 50

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam beberapa literatur Hukum Perburuhan tidak satupun dijumpai rumusan atau definisi tentang pemutusan hubungan kerja dan segala akibatnya termasuk pemberian uang pesangon. Dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja dan 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 menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab dengan adanya PHK pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dan untuk mencari pekerjaan yang baru tidaklah mudah apalagi di era sekarang iklim dunia kerja lagi lesu. Dengan adanya PHK pekerja kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.[9]

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah

[9] Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja,* h. 139

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diatur oleh pemerintah Republik Indonesia UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1 yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengkaji sebuah permasalahan yang ada pada PT. Mitra Saruta Indonesia Jl. Wringin Anom Gresik tentang pemberian uang pesangon pada korban PHK.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pemberian uang pesangon pada korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 tentang pemberian uang pesangon terhadap korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik?

C. Kajian Pustaka

Masalah ketenagakerjaan adalah suatu problema yang tak pernah mati dalam kehidupan masyarakat sejak dulu sampai sekarang dan menjadi berita hangat di berbagai media. Di kalangan pemikir Islam mengatakan bahwa PHK dan segala akibatnya pernah dipraktekkan pada awal permulaan Islam, akan tetapi jenis atau bentuk kesepakatan kerja masih sederhana sehingga penelitian terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hukum Islam perlu dilakukan mengingat masalah ini merupakan salah satu bentuk muamalah yang melibatkan kepentingan umat.

Dalam karangan-karangan maupun penelitian-penelitian sebelumnya ada pembahasan tentang perjanjian kerja dan PHK, di antaranya adalah skripsi karya Lilik Fauziyah yang membahas tentang *Analisa Hukum Islam Terhadap Hukum Positif Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*

Selanjutnya skripsi karya Lutfiana Nurul Hidayati yang membahas tentang *Tinjauan Hukum Islam terhadap Proses PHK Pada Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT Siantar Madju Waru Gunung Karang Pilang Surabaya).*

Dalam penelitian kali ini penulis menitikberatkan pada permasalahan pemberian uang pesangon terhadap korban PHK Pada PT Mitra Saruta Indonesia dengan mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dan latar belakang pemberian uang pesangon pada karyawan yang diPHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk memahami Tinjauan Hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan terhadap pemberian uang pesangon pada korban PHK di PT. Mitra Saruta indonesia Wringin Anom Gresik.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Bagi penulis sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan yang telah diterima selama mengikuti kuliah.
2. Bagi PT. Mitra Saruta Indonesia sebagai masukan dan sumbangan pemikiran agar dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang ada baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang.
3. Bagi pihak lain sebagai salah satu bacaan dan dorongan dilaksanakannya penelitian lebih lanjut.

F. Definisi Operasional

Agar dalam pembahasan selanjutnya tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari arah penulisan tugas akhir ini, maka penulis akan menjelaskan sedikit tentang bagian-bagian penting dari judul penelitian ini.

Hukum Islam : Ketetapan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Usul Fiqh.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pesangon : Sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang diberhentikan.[10]

PHK : Kepanjangan dari Pemutusan Hubungan Kerja Merupakan awal dari seorang buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan ataupun permulaan dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.[11]

PT. MSI : Kepanjangan dari Mitra Saruta Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi *furniture* yang berbahan dasar rotan.

G. Metode Penelitian

1. Data yang dikumpulkan

a. Mekanisme pemberian uang pesangon terhadap korban PHK pada PT. Mitra Saruta Indonesia secara kongkret.

b. Ketentuan PHK dan segala akibatnya (pesangon) dalam tinjauan hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156.

2. Sumber Data

[10] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* h. 782
[11] Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh,* h. 61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sumber data primer

1) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156.

2) Dokumentasi PT. Mitra Saruta Indonesia.

b. Sumber data sekunder

1) Keterangan dari pihak-pihak yang terkait.

2) Dari beberapa referensi buku antara lain

a) Djumadi, SH, *Hukum Perburuan dan Perjanjian Kerja*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

b) Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

c) Halili Toha, Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

d) Prof. Iman Soepomo, S.H., *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2003.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Adalah pengumpulan data yang diperoleh dari kajian-kajian pustaka dan beberapa buku referensi yang relevan untuk memperoleh data tentang tinjauan hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 156 perihal pemberian uang pesangon terhadap korban PHK .

b. Observasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung di lapangan mengenai aktivitas di PT. Mitra Saruta Indonesia untuk memperoleh data tentang deskripsi pemberian uang pesangon kepada korban PHK.

c. Interview

Adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung dengan pihak-pihak terkait untuk memperoleh data tentang prosedur dan sistem pemberian uang pesangon pada korban PHK di PT Mitra Saruta Indonesia.

d. Dokumentasi

Adalah pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen dan arsip pada perusahaan untuk mengetahui profil tentang PT. Mitra Saruta Indonesia.

4. Metode Analisis Data

a. Metode deskripsi (deskriptif analitik) yaitu mengemukakan data yang telah diperoleh kemudian disusun secara sistematis untuk mendapatkan gambaran yang jelas. Metode ini digunakan untuk memaparkan, menguraikan, dan menjelaskan tentang deskripsi pemberian uang pesangon kepada korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia.

b. Metode deduktif yaitu menganalisis penelitian tentang pemberian uang pesangon yang disejajarkan dengan kegiatan mu'amalah *ijarah* (sewa-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyewa) yang bersifat umum untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan alur pembahasan, maka dalam skripsi ini dibagi dalam beberapa bab, tiap-tiap bab dibagi dan beberapa sub bab. Adapun susunan sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Meliputi: latar belakang, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian yang meliputi: data yang dikumpulkan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, lalu dirangkai dengan sistematika pembahasan.

BAB II

Merupakan landasan teori yang terdiri dari sub-sub bab dan anak sub bab yang mejelaskan proses pemberian uang pesangon menurut hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 yang mencakup tentang hubungan kerja yang terdiri dari pengertian perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak dan berakhirnya hubungan kerja kemudian dilanjutkan sub bab yaitu perjanjian menurut hukum Islam yang terdiri dari pengertian dan ruang lingkup *ijarah*, dasar hukum *ijarah*, syarat dan rukun *ijarah*, hak dan kewajiban para pihak serta berakhirnya hubungan kerja.

BAB III

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merupakan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia tentang proses pemberian uang pesangon pada karyawan tertentu dan gambaran umum, profil perusahaan, bentuk perjanjian, penyebab terjadinya PHK dan proses pemberian uang pesangon serta keadaan karyawan.

BAB IV

Merupakan analisis dari hasil penelitian yang terdapat dalam bab III yang didasarkan pada landasan teori yang terdapat dalam bab II, adapaun bab yang akan dibahas tentang analisis hukum Islam mengenai proses pemberian uang pesangon pada karyawan tertentu menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 156 tentang ketenagakerjaan pada PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik.

BAB V

Merupakan bagian akhir dari skripsi ini yang memuat penutup dari kesimpulan dan saran-saran atas temuan selama melakukan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Pesangon adalah sebuah kewajiban yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai akibat pemutusan hubungan kerja. Dalam kaitannya pesangon dan PHK terdapat dalam hubungan kerja yang memiliki arti hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima upah, dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dari pengertian di atas diketahui bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang membuat unsur pekerjaan, upah dan segala aspeknya yang akan dibahas dalam bab ini.

A. Hubungan Kerja Menurut Hukum Islam

1. Pengertian dan Ruang Lingkup *Ijara<h*

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa *(al- ijara<h)*, yaitu *ijara<h a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *a>jir/mu'a>jir*, (*ajir* ini terdiri dari *a>jir khas* yaitu seseorang atau beberapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *a>jir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *a>jir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.[1]

Al- ijara<h berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadhu* (ganti). Dari sebab itu ats-tsawab (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian *syara', al-ijara<h* adalah "suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian".[2]

Menurut etimologi, *ijara<h* adalah بَيْعُ الْمَنْفَعَةِ (menjual manfaat). Demikian pula artinya menurut terminologi *syara'*.[3]

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijara<h*, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Menurut Hanafiyah bahwa *ijara<h* ialah :

عُقْدٌ يُفِيْدُ تَمْلِيْكُ مَنْفَعَةٍ مَعْلُوْمَةٍ مَقْصُوْدَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجِرَةِ بِعَوْضٍ

"Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan"

b. Menurut Malikiyah bahwa *ijara<h* ialah:

تَسْمِيَةُ التَعَاقُدِ عَلَى مَنْفَعَةٍ الآدَمِيِ وَ بَعْضِ الْمَنْقُوْلاَنِ

"Nama bagi akad-akad untuk pemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dipindahkan"

---

[1] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 152
[2] Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, h. 15
[3] Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, h. 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijara<h*, ialah :

عَقْدٌ عَلَى مَنْفَعَةٍ مَعْلُوْمَةٍ مَقْصُوْدَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَذْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوْضٍ وَضْعًا

"Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan diketahui ketika itu"

d. Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijara<h* adalah :

تَمْلِيْكُ مَنْفَعَةٍبِعَوْضٍ بِشُرُوْطٍ

"Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat"

e. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijara<h* ialah :

عَقْدٌ مَوْضُوْعَةٌ الْمُبَا دَلَةِ عَلَى مَنْفَعَةِ الشَّيْئِ بِمُدَّةٍ مَحْدُوْدَةٍ أَى تَمْلِيْكُهَا بِعَوْضٍ فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

"*Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat"*

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.[4]

[4] Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, h. 115

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *ijara<h* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya atau dengan kata lain sewa-menyewa atau upah-mengupah

Sewa-menyewa adalah:

"*Menjual manfaat"* بَيْعُ الْمَنَافِعِ

Dan upah-mengupah adalah:

"Menjual tenaga atau kekuatan" بَيْعُ الْقُوَّةِ

2. Dasar Hukum *I*jara<h

Ijara<h disyari'atkan berdasarkan Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma'

a. Dasar hukum dari Al-Qur'an antara lain:

1) Firman Allah dalam surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمۡ يَقۡسِمُونَ رَحۡمَتَ رَبِّكَۚ نَحۡنُ قَسَمۡنَا بَيۡنَهُم مَّعِيشَتَهُمۡ فِي ٱلۡحَيَوٰةِ ٱلدُّنۡيَاۚ وَرَفَعۡنَا بَعۡضَهُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٖ دَرَجَٰتٖ لِّيَتَّخِذَ بَعۡضُهُم بَعۡضٗا سُخۡرِيّٗاۗ وَرَحۡمَتُ رَبِّكَ خَيۡرٞ مِّمَّا يَجۡمَعُونَ

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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".[5]

2) Firman Allah surat Al-Baqoroh ayat 233:

وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوٓاْ أَوْلَٰدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّآ ءَاتَيْتُم

بِٱلْمَعْرُوفِ ۗ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعْلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

"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".[6]

3) Firman Allah surat Al-Qashas ayat 26 dan 27:

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

قَالَ إِنِّىٓ أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ٱبْنَتَىَّ هَٰتَيْنِ عَلَىٰٓ أَن تَأْجُرَنِى ثَمَٰنِىَ حِجَجٍ ۖ فَإِنْ

أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِندِكَ ۖ وَمَآ أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِىٓ إِن شَآءَ ٱللَّهُ

مِنَ ٱلصَّٰلِحِينَ ﴿٢٧﴾

" 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".

---

[5] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an,* h.1116
[6] Ibid. h. 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik".[7]

b. Dasar hukum dari sunnah antara lain:

1) Hadits yang diriwayatkan Imam Bukhori :

عَنْ اَبِى مُوْسَى رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صلعم قَالَ : مَثَلُ الْمُسْلِمِيْنَ وَالْيَهُوْدِ وَالنَّصَارَى كَمَثَلِ رَجُلٍ إِسْتَاجَرَ قَوْمًا يَعْمَلُوْنَ لَهُ عَمَلاً يَوْمًا إِلَى اللَّيْلِ عَلَى ٍ مَعْلُوْمٍ فَعَمَلُوْا لَهُ إِلَى نِصْفُ النَّهَارِ فَقَالُوْا : لاَ حَاجَةَ إِلَى اَجْرِكَ الَّذِى شَرَطْتَ لَنَا وَمَا عَمِلْنَا بَاطِلٌ فَقَالَ لَهُمْ : لاَ تَفْعَلُوْا أَكْمِلُوْا بَقِيَّةَ عَمَلِكُمْ وَخُذُوْا أَجْرَكُمْ كَامِلاً فَأَ بَوْا وَتَرَكُوْا وَاسْتَأْجَرَا آخَرِيْنَ بَعْدَهُمْ فَقَالَ : أَكْمِلُوْا بَقِيَّةَ يَوْمِكُمْ هَذَا وَلَكُمْ اَلَّذِى شَرَطْتُ لَهُمْ مِنَ الأَجْرِ فَعَمِلُوْا حَتَّى اِذَا كَانَ حِيْنَ صَلاَةِ الْعَصْرِ قَالُوْا : لَكَ مَا عَمِلْنَا بَاطِلٌ وَلَكَ الأَجْرُ اَلَّذِى جَعَلْتَ لَنَا فِيْهِ فَقَالَ لَهُمْ : أَكْمِلُوْا بَقِيَّةَ عَمَلِكُمْ فَإِنَّمَا بَقِيَ مِنَ النَّهَارِ شَيْئٌ يَسِيْرُ فَعَلُوْا وَاسْتَاجَرَ قَوْمًا اَنْ يَعْمَلُوْا لَهُ بَقِيَّةِ يَوْمِهِمْ فَعَمِلُوْا بَقِيَّةَ يَوْمَهُمْ حَتَّى غَابَتِ الشَّمْسِ وَاسْتَكْمَلُوْا أَجْرَ الْفَرِيْقَيْنِ

(رَوَاهُ الْبُخَارِى)

"Diriwayatkan oleh Abu Musa r.a. Nabi SAW. pernah bersabda : "Perumpamaan umat Islam, Yahudi, dan Nasrani adalah seperti seorang laki-laki yang mempekerjakan para buruhnya dari pagi hingga malam hari dengan upah tertentu, mereka bekerja hingga tengah hari dan kemudian berkata kami tidak membutuhkan uangmu yang telah kamu tentukan untuk kami, kemudian orang itu memperkerjakan kepada buruh

[7] Ibid. h.854

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain dan berkata sempurnakanlah sisa pekerjaan hari ini dan kamu akan diberi upah yang telah disiapkan untuk buruh terdahulu lalu mereka bekerja hingga waktu ashar, mereka berkata biarlah apa yang kami kerjakan kamu batalkan, setelah itu ia memperkerjakan sejumlah buruh lain untuk bekerja hingga matahari terbenam dan mereka (buruh terakhir) menerima upah buruh yang pertama dan kedua" (H.R. Bukhori) [8]

2) Hadits yang diriwayatkan Imam Ibnu Majah

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرْ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّم أُعْطُوْاالأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ

اَنْ يَجِفَّ عَرَقَهُ (رَوَاهُ إِبْنُ مَاجَه)

"*Dari Abdullah bin Umar r.a. beliau berkata: Rasulullah SAW. bersabda: berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya*" (H.R. Ibnu Majah)[9]

3) Hadits yang diriwayatkan Imam Bukhori

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَااللَّيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ قَالَ ابْنُ شِهَابٍ فَأَخْبَرَنِى عُرْوَةُ بْنُ الزُّبَيْرِ أَنَّ

عَائِشَةَ رَضِيَ اللهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِي قَالَتْ: وَاسْتَأْجَرَ رَسُوْلُ اللهِ وَأَبُوْ بَكْرٍ رَجُلاً مِنْ بَنِى

الدَّيْلِ هَادِيًا وَهُوَ عَلَى دَيْنٍ كُفَّارَ قُرَيْشٍ فَدَفَقَاإِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلاَثِ

لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَاصُبْحَ ثَلاَثٍ (رَوَاهُ بُخَارِى)

"Yahya bin Ibnu Bukair menceritakan kepadaku dari Lais dari Sukail berkata Ibnu Syihab bahwa Urwah bin Zubair telah memberiku kabar bahwasanya Aisyah r.a. istri Nabi berkata:"Rasulullah SAW. dan Abu

[8] Imam Bukhori, *Shahih Bukhori*, h. 415
[9] Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, h. 817

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bakar telah mengupah seorang laki-laki dari golongan (Bani) Dail untuk menjadi penunjuk jalan dan laki-laki tersebut masih dalam agama orang-orang kafir Quraisy. Nabi SAW. dan Abu Bakar telah mengamanatkan kepada laki-laki tersebut lalu menyerahkan kedua kendaraan mereka dan mereka berjanji untuk bertemu di Gua Tsur setelah kendaraan tersebut tiba pada pagi hari pada malam ke tiga mereka pergi"
(H.R. Bukhori).[10]

c. Dasar Hukum Ijma'

Mengenai disyari'atkanya *ijara<h,* semua umat bersepakat tak seorang ulama' pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap .[11]

3. Rukun dan Syarat *Ijara<h*

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijara<h* ada empat yaitu:

1. *Musta>'jir* (Orang yang memberikan upah) dan *mu'a>jir* atau *a>jir* (orang yang menerima upah dan melakukan pekerjaan) harus berakal.
2. Adanya sewa atau imbalan.
3. Memiliki nilai manfaat
4. *Shighat* (ijab dan kabul)

Menurut Ulama' madzhab Hanafi berpendapat bahwa rukun *ijara<h* hanya satu yaitu ijab dan kabul dengan alasan rukun yang dikemukakan oleh jumhur ulama' bukanlah rukun melainkan syarat dari pada *ijara<h.*[12]

---

[10] Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhori Juz II,* h. 98
[11] Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah,* h. 18
[12] M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam,* h. 231

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Sayyid Sabiq *ijara<h* memiliki syarat sah antara lain yaitu:

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad. Apabila di antara salah satu dari mereka dipaksa untuk melakukan *ijara<h* maka tidak sah. Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

   يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَأْكُلُوٓا۟ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَـٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ

   تِجَـٰرَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوٓا۟ أَنفُسَكُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

   "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu 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."[13]

2. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Hendaknya barang yang menjadi obyek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita, dan syara'.
4. Dapat diserahkannya sesuatu yang disewakan berikut kegunaan (manfaatnya).
5. Bahwa manfaat, adalah hal yang mubah, bukan yang diharamkan.[14]

Menurut Ahmad Azhar Basyir sahnya perjanjian kerja harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

---

[13] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, h. 167
[14] Sayyid Sabiq, *Fikih Sunah Jilid 13*, h. 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*. Berguna bagi perorangan atau masyarakat
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Maksudnya kejelasan manfaat kerja itu dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.[15]

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Setelah perjanjian kerja diadakan dan disepakati dan disepakati bersama, maka timbullah hubungan kerja antara *a>jir* (pekerja) dan *musta<'jir* (pengusaha). Timbul hubungan hak dan kewajiban antara keduanya.

Adapun kewajiban-kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:

a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khusus.
b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti.
d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk perjanjiannya berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.

[15] A. Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan KeIslaman*, h. 192

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahannya.

Sedangkan hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha (pemberi pekerjaan) adalah sebagai berikut:

a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
b. Hak atas upah sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.
c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.[16]

Adapun Hak dan kewajiban pengusaha (*Musta<'jir*) adalah :

Hak pengusaha antara lain adalah sebagai berikut :

a. Hak untuk mendapatan penghormatan dari pekerja
b. Hak untuk mendapatkan keuntungan
c. Berhak atas hasil pekerjaan
d. Hak untuk mengatur dan memerintah pekerja.

[16] Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, h. 154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan kewajiban para pengusaha adalah:

a. Membayar upah para pekerja.

b. Sama statusnya dengan para pekerja dalam pandangan Allah, seorang majikan juga pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas keselamatan dan kesejahteraan para pekerjanya.

c. Seorang majikan harus bersikap lemah lembut, kasih sayang dan pemaaf dan tidak memaksakan kehendaknya kepada para pekerjaanya dengan kata lain seorang majikan tidak boleh semena-mena terhadap para pekerjanya.

Dari beberapa uraian di atas tentang hak dan kewajiban pekerja (*mu'a>jir*) dan pengusaha (*musta>'jir*) bahwa, hak seoarang pekerja (*mu'a>jir*) adalah kewajiban seorang pengusaha (*musta'jir*) dan sebaliknya kewajiban seorang pekerja (*mu'a>jir*) adalah hak bagi pengusaha (*musta>'jir*). Dari keduanya ada hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha sebagai akibat dari perjanjian kerja yang dibuat.

5. Berakhirnya Hubungan Kerja (*Ijara<h*)

Ijara<h adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *ijara<h* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.

Ijara<h akan menjadi batal *(fasakh)* dan berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut:

a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh, dan sebagainya.

c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma<'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.

d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.

e. Menurut Hanafiyah, boleh fasakh *ijara<h* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan membatalkan sewaan itu.[17]

B. Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Ia merupakan hubungan hukum antara seorang majikan dengan seorang buruh, hubungan kerja hanya lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja, hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian ada pihak yang dinamakan majikan dan ada pihak lain ynag dinamakan buruh. Perihal digunakannya istilah hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa adanya hubungan hukum antara majikan dan buruh mengenai kerja.

Di dalam KUH Perdata, selain memuat perjanjian kerja juga dikenal perjanjian lain yang juga mengenai kerja yaitu perjanjian melakukan pekerjaan

[17] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, h. 122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertentu. Kalau dalam perjanjian kerja unsur yang sangat penting adalah adanya atas dan bahwa atau yang memimpin dan dipimpin yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.[18]

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian itu. Hal ini hendaknya harus didasari karena dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenagaan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban, baik bagi pihak buruh maupun majikan. Akibatnya nanti produktifitas akan meningkat, sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan pekerjaan baru.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya. Majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah kepada pihak lainnya, mengandung arti bahwa pihak

[18] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, h.25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan.[19]

Dalam literatur yang lain juga dijelaskan bahwa yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[20]

Dalam bahasa Belanda perjanjian kerja biasa disebut *arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian pertama sebagaimana yang termaktub dalam KUH Perdata pasal 1601a mengenai perjanjian kerja yang disebutkan bahwa:

> "*Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan suatu waktu tertentu, menerima pekerjaan dan menerima upah*."[21]

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja menurut pandangan Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang mana ditandai dengan ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di

[19] Halili Toha, *Hubungan Kerja antara Buruh dan Majikan,* h. 9
[20] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, h. 70
[21] R. Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata,* h. 391

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peratas dalam bahasa Belandanya *dierstverhanding* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainya.[22]

Sendjun H. Manulang berpendapat mengeni hubungan kerja beliau berpendapat hubugan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja juga disebut dengan hubungan perburuhan atau hubungan industrial.

Ada beberapa istilah mengenai hubungan kerja ini :

a. *Labour Relation,* yaitu perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Maksudnya si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
b. *Labour Management Relations,* yaitu dalam melakukan pekerjaan pekerja harus tunduk dan patuh dibawah perintah pengusahanya. Maksudnya antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
c. *Industrial Realations,* yaitu adanya imbalan dari pekerjaan yang dilakukan atau pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha.

Dengan kata lain hubungan kerja atau perjanjian kerja harus memuat tiga unsur yaitu:

[22] Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja,* h. 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Adanya perintah.

c. Adanya upah.[22]

Dalam berbagai kepustakaan mengenai Perjanjian Perburuhan tidak banyak para sarjana memberikan pengertian yamg berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena Undang Undang Nomor 21 Tahun 1954 (tentang Perjanjian Perburuhan antara serikat buruh dan majikan) telah memberikan pengertian yang jelas tentang perjanjian perburuhan ini. Hanya saja penyebutan namanya yang belum ada keseragaman, ada yang menamakannya Perajanjian Kerja Sama, Persetujuan Perburuhan Kolektif, Persetujuan Perburuhan Bersama dan ada juga yang menamakannya Syarat-syarat Kerja Umum dan oleh konsepsi Hubungan Industrial Pancasila menyebutnya dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).[24]

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja terdapat dalam pasal 50 yang berbunyi: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.". Dari beberapa kesimpulan di atas dapat disimpulkan perjanjian kerja atau hubungan kerja adalah sebuah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja. [25]

---

[22] Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,* h. 64
[24] Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* h. 52
[25] *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan,* Nuansa Aulia, h.36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat harus memiliki syarat-syarat dan unsur-unsur demi terlaksananya perjanjian kerja antara pihak pekerja dan majikan. Dan agar perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat di antaranya:

a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (pekerja dan pengusaha). Dengan kata lain perjanjian yang diadakan harus tidak ada unsur paksaan di dalamnya. Apabila terdapat unsur paksaan maka perjanjian tersebut tidak sah atau batal.
b. Adanya kemampuan/kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
c. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.[26]

Menurut pendapat M.G. Rood beliau menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala dalam perjanjian kerja tersebut apabila memenuhi empat syarat, yaitu yang berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan, yaitu dalam suatu perjanjian tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.

[26] Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* h 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan, yaitu dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu, yaitu dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

d. Adanya unsur *pay* atau upah, yaitu jika seseorang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya selain upah ada faktor yang lainnya.[27]

Imam Soepomo membagi syarat sahnya sebuah perjanjian kerja menjadi dua macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil.

Syarat materiil adalah misalnya:

a. dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang majikan supaya hanya menerima atau menolak buruh dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warganegara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari sesuatu perkumpulan.

b. dilarang memuat aturan yang mewajibkan seorang buruh supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada majikan dari suatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warganegara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari suatu perkumpulan;

[27] Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja,* h. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. dilarang memuat aturan yang bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila.

Syarat-syarat formil antara lain adalah

a. harus diadakan dengan tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau dengan surat resmi, yaitu di hadapan seorang notaries.
b. surat perjanjian harus memuat:
    1) Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat buruh;
    2) Nama, tempat kedudukan serta alamat pengusaha atau perkumpulan majikan yang berbadan hukum;
    3) Nomor serta tanggal pendaftaran serikat buruh pada Departemen Perburuhan;
    4) Tanggal penandatanganan.
c. Perjanjian perburuhan harus dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap tiga, satu lembar harus dikirimkan kepada Departemen Perburuhan untuk dimasukkan dalam daftar yang disediakan untuk itu;
d. Perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan untuk paling lama dua tahun, dan kemudian dapat diperpanjang dengan paling lama satu tahun lagi.

Adapun syarat-syarat perjanjian kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan termuat dalam pasal 52 ayat 1, 2 dan 3. Ayat 1 berbunyi: “perjanjian kerja dibuat atas dasar :

a. Kesepakatan kedua belah pihak
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan

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

Kemudian ayat 2 yang berbunyi: "perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan." Dan ayat 3 yang berbunyi: "perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum."[28]

3. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, baik buruh maupun majikan masing-masing mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, sebaliknya hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan. Misalnya buruh mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, maka majikan mempunyai hak atas pelaksanaan pekerjaan oleh buruh tersebut.[29]

a. Kewajiban Pekerja

Di dalam KUH Perdata pada pasal 1603d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah " buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan

[28] *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan,* Nuansa Aulia, h.37.
[29] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia,* h. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan".[30] Dari uraian di atas dapat disimpulkan tentang kewajiban buruh di antaranya:

1. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuanya dengan sebaik-baiknya.
2. Buruh berkewajiban sendiri melakukan pekerjaanya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikanya.
3. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaanya.
4. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata-tertib rumah tangga pengusaha.

Dalam pendapat yang lain kewajian buruh diatur dalam KUH Perdata pasal 1603, 1603a, 1603b 1604c dan 1603d. dari pasal-pasal tersebut dapat disimpulkan beberapa kewajiban buruh yaitu:

1. Kewajiban melakukan pekerjaan.
2. Kewajiban menaati peraturan tentang melakuan pekerjaan.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.[31]

b. Kewajiban Majikan (Pengusaha)

[30] Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, h. 413
[31] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, h. 47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kewajiban umum dari majikan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban-kewajiban yang lain diantaranya adalah:

1. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja.
2. Memberikan cuti.
3. Memberikan surat keterangan.
4. mengurus perawatan dan pengobatan.

Yang disebutkan ini adalah beberapa yang dirinci oleh undang-undang, sedangkan kewajiban umum seorang majikan tercantum dalm pasal 1602y KUH Perdata, yaitu bahwa

> "*seorang majikan wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama sepatutnya harus dilakukan oleh seorang majikan yang baik*".

Perlu ditegaskan kembali bahwa kewajiban majikan yang disebutkan di atas hanyalah beberapa kewajiban yang dirinci oleh undang-undang, sementara masih banyak kewajiban lainnya. Sebab, perlindungan kepada buruh banyak sekali terwujud dari kewajiban-kewajiban yang diletakan oleh undang-undang kepada majikan, oleh karena itu sering kali pelanggaran atas kewajiban tersebut diancam dengan pidana.[32]

Di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara ditail mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak sebagaimana halnya yang terdapat dalam KUH Perdata, namun dalam UU No.

[32] Ibid, h. 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersirat pada pasal 6 yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha", yang dapat diartikan majikan berkewajiban memperlakukan pekerja tanpa semena-mena sesuai dengan hak dan kewajiban pekerja.

4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Masalah yang terpenting atau yang sangat penting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.[33]

Dalam teori hukum perburuhan dikenal adanya empat jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu:

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum,

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

[33] Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* h 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadi bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh maupun majikan, di dalam pasal 1603e KUH perdata menyebutkan: [34]

> "*Hubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang telah ditentukan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan*".

Demikian juga dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dikatakan:

> "*Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya*".

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya; bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, pasal 1603i KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung

[34] Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* h. 141

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buruh berwewenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja ini tidak perlu terjadi.[35]

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, Perjanjian Kerja Putus.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa:

[35] Ibid, h. 145

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Alasan penting adalah di samping alasan mendesak (dringnederenden), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yangb sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu".

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berakhirnya hubungan kerja diatur dalam pasal 150 yang berbunyi:[36]

"Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Kemudian pasal 150 ayat 1,2 dan 3 yang berbunyi:

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

(2). Dalam segala upaya telah diusahakan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubngan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruhapabila pekerja yang bersangkutantidak menjadi anggota serikat serikat pekerja/buruh.

(3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

5. Pesangon

Di samping kewajiban majikan dan hak buruh sebagai akibat pemberhentian tersebut di atas, perundang-undangan dan praktek diberbagi

[36] *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan,* Nuansa Aulia, h.81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

negara, menghendaki agar majikan membayar pula uang pesangon (tunjangan pemberhentian, *severance allowance*) kepada buruh yang diberhentikan.

Perlu ditekankan sekali lagi bahwa pesangon ini harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran dan harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan.

Pembayaran pesangon oleh majikan adalah merupakan tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak buruh semata-mata karena ia diberhentikan setelah bekerja selama waktu tertentu. [37]

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1989 pasal 14 menetapkan sebagai berikut:[38]

a.	masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
b.	masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang 2 tahun	2 bulan upah
c.	masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang 3 tahun	3 bulan upah
d.	masa kerja 3 tahun atau lebih	4 bulan upah

Di dalam UU. Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pesangon dan perhitungan uang pesangon diatur dalam pasal 156 ayat 1 dan 2 dan yang berbunyi:[39]

[37] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, h. 117
[38] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, h. 134
[39] *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaa*, Nuansa Aulia, h.85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(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.

(2). Perhitungan uang pesangon sebagimana yang dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagi berikut :

a. Masa kerja kurang dari 1 tahun satu bulan upah.

b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun, dua bulan upah.

c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun, tiga bulan upah.

d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun, empat bulan upah.

e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun, lima bulan upah.

f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun, enam bulan upah

g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun, tujuh bulan upah

h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun, delapan bulan upah

i. Masa kerja 8 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun, sembilan bulan upah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

PROSES PEMBERIAN UANG PESANGON PADA KORBAN PHK P.T MITRA SARUTA INDONESIA WRINGIN ANOM GRESIK

A. Gambaran Umum

1. Profil Perusahaan

Letak atau lokasi sebuah perusahaan adalah faktor yang penting, karena letak atau lokasi dapat berpengaruh pada cepat atau lambatnya perkembangan usaha. Jika lokasi suatu perusahaan itu strategis akan membantu proses kelancaran produksi.

Penelitian ini dilakukan di P.T. Mitra Saruta Indonesia yang berada di Jl. Wringin Anom Kabupaten Gresik yang memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:[1]

Sebelah utara : Desa Sembung

Sebelah selatan : Desa Lebani Suko

Sebelah barat : Desa Lebani Waras

Sebelah timur : Desa Sumber Rame

Desa Wringin Anom termasuk pusat kecamatan yang tergolong zona ekonomi menengah. Kebanyakan penduduknya bekerja sebagai karyawan di berbagai pabrik, guru, pegawai swasta, petani, dan pedagang. Apalagi

[1] Dokumentasi P.T Mitra Saruta Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

letaknya berdekatan dengan kecamatan Driyorejo yang merupakan basis industri yang berada di wilayah Gresik Selatan.

P.T. Mitra Saruta Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berdiri di antara perusahaan-perusahaan yang lain yang ada di Wringin Anom dan merupakan perusahaan milik swasta yang telah berbadan hukum di bawah pengawasan Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan *furniture* yang berbahan dasar rotan. Produk dari P.T. Mitra Saruta Indonesia kebanyakan diekspor di pasar Asia terutama Cina dan Korea.[2]

P.T Mitra Saruta Indonesia pertama kali didirikan pada permulaan bulan Mei tahun 1996 di atas lahan seluas kurang lebih $\pm$ 15.000 $m^{2,}$ dan baru beroperasi pada pertengahan tahun 1997. Setelah beberapa tahun beroperasai pada awal-awal tahun P.T Mitra Saruta Indonesia mengalami kemajuan ynag sangat pesat. Namun di era tahun 2000an P.T Mitra Saruta Indonesia mengalami kemerosotan disebabkan sulitnya untuk mendapatkan komoditi bahan baku *furniture*, sampai saat ini P.T Mitra Saruta Indonesia memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 514 orang yang terdiri dari tenaga terdidik dan tenaga kerja kasar, para pekerja terdiri dari laki-laki dan perempuan yang semuanya berasal dari daerah sekitar khususnya wilayah Gresik selatan seperti dari Kecamatan Kedamaian dan Menganti. Dan

[2] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 21 Nopemebr 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

umumnya mereka terdiri dari lulusan SLTP atau SMU atau pendidikan yang setingkat dengan SLTP dan SMU.

2. Bentuk dan Waktu Kerja Karyawan

P.T Mitra Saruta Indonesia pada dasarnya masih membutuhkan tenaga-tenaga yang berpengalaman, karena semakin besarnya persaingan bisnis dunia usaha, yang masih belum dapat diimbangi dengan kualitas tenaga kerja yang terampil dan produktif.

Adapun bentuk kegiatan karyawan di P.T Mitra Saruta Indonesia dapat dikelompokan menjadi beberapa bagian diantaranya:[3]

Bagian Produksi : yaitu bagian yang melakukan pembentukan rotan menjadi bentuk-bentuk kerangka dasar *furniture* kemudian penambahan aksesoris, pengecatan atau pemlituran dan pembungkusan barang produksi.

Bagian Operasi Mesin : yaitu bagian yang bertugas mengontrol dan mengawasi serta mengoperasikan mesin.

Bagian Mekanik (bengkel) : yaitu bagian yang melakukan perawatan dan perbaikan mesin atau alat-alat yang rusak.

Bagian Jasa : yaitu bagian yang bertugas mengangkat hasil-hasil produksi ke dalam gudang.

[3] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 21 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun waktu kerja di P.T Mitra Saruta Indonesia yaitu selama enam hari kerja yang dimulai dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu yang terbagi menjadi dua shift yaitu:

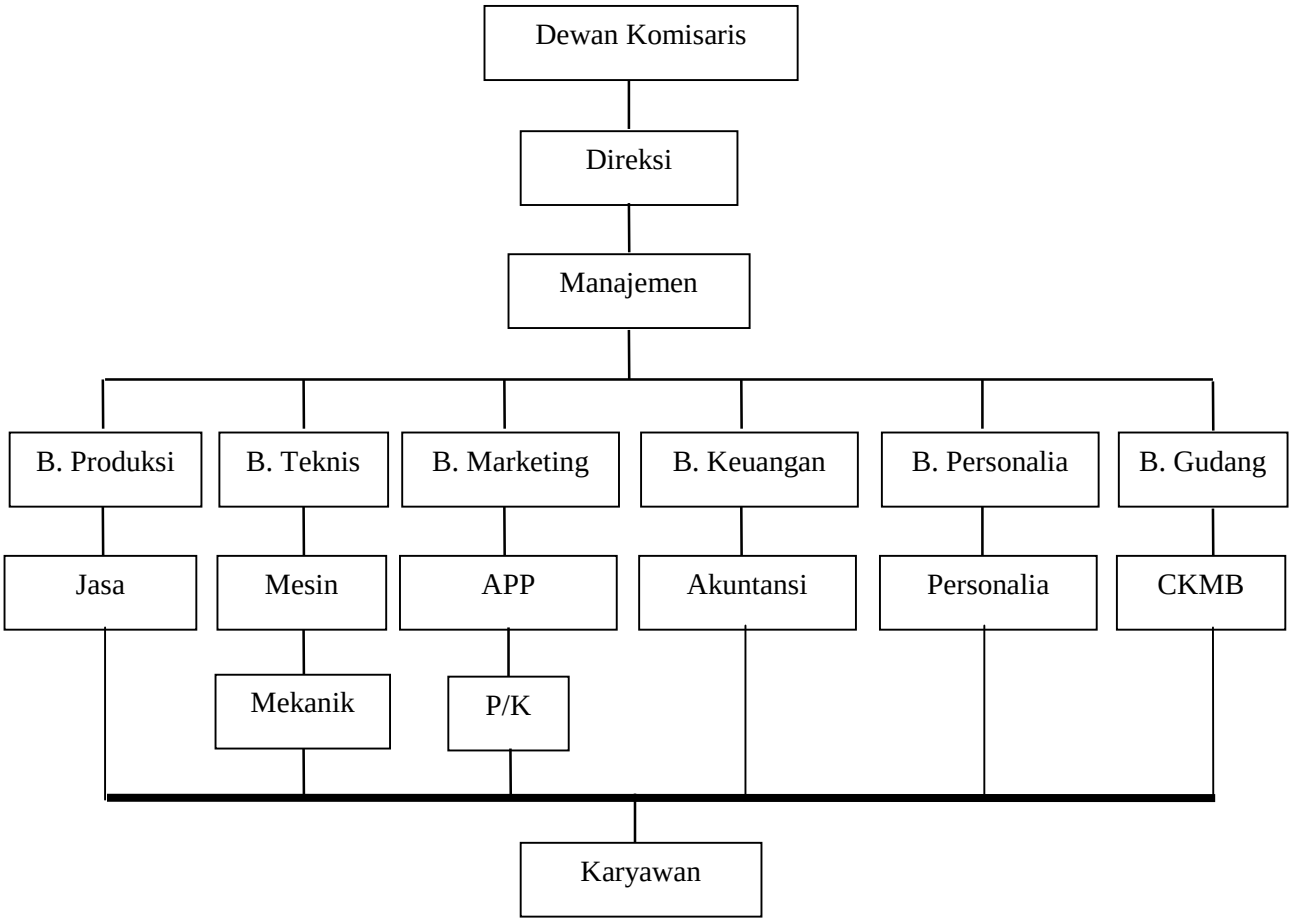
a. shift pagi, dimulai pukul 08.00 s.d 16.00 dengan waktu istirahat selama 45 menit antara pukul 12.15 s.d 13.00.
b. shift sore, dimulai pukul 16.30 s.d 23.30 dengan waktu istirahat selama 45 menit antara pukul 18.00 s.d 18.45.

3. Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasi di P.T. Mitra Saruta Indonesia adalah sebagai berikut:[4]

[4] Dokumentasi P.T Mitra Saruta Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



B. Pelaksanaan PHK Dan Pesangon

1. Penyebab Terjadinya PHK

Menurut Bapak Sugeng Widodo perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan pencegahan, menurut beliau perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui prosedur dan dengan disertai alasan-alasan yang kuat. Adapun alasan-alasan tersebut di antaranya:[5]

a. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi.

[5] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 21 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. PHK karena perusahaan jatuh pailit.

c. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja.

d. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja.

e. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi.

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

g. PHK karena melakukan pelanggaran disiplin.

h. PHK karena mangkir.

i. PHK karena terjerat kasus pidana.

j. PHK karena kesalahan berat.

2. Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Bapak Sugeng Widodo negara Indonesia adalah negara hukum, yaitu segala sesuatunya diatur berdasarkan hukum yang berlaku, adapun prosedur atau proses pemutusan hubungan kerja di antaranya:[6]

a. pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

b. Apabila setelah diadakan segala usaha di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya

[6] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 21 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan itu sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut bila tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja.

c. Bila perundimgan tersebut tidak menghasilkan kata sepakat maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
d. P4D menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya.
e. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.
f. Terhadap penolakan pemberian izin oleh P4D atau pemberian izin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan.
g. Jika kedua belah pihak atau salah satu pihak menolak anjuran itu, ataupun salah satu pihak dalam waktu 2 x 2 4 jam tidak menyatakan sikapnya, maka perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui abitrase.

3. Proses Pemberian Uang Pesangon

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi PHK terhadap karyawan/pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi/tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawan/pekerjaanya untuk tenggang waktu tertentu setelah terjadi PHK.

Menurut Bapak Sugeng Widodo, mekanisme pemberian uang pesangon sendiri telah diatur oleh pemerintah yang terdapat dalam UUKK. No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No. Kep-150/Men/2000. meski demikian, pada kenyataanya ada juga mekanisme pemberian uang pesangon yang berangkat dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan/pekerja.[7]

Adapun mekanisme pemberian uang pesangon yang di PT. Mitra Saruta Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Masa kerja kurang dari 1 tahun satu bulan upah.
b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun, dua bulan upah.
c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun, tiga bulan upah.
d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun, empat bulan upah.
e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun, lima bulan upah.
f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun, enam bulan upah
g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun, tujuh bulan upah
h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun, delapan bulan upah

[7] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 22 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Masa kerja 8 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun, sembilan bulan upah

4. Keadaan Karyawan

Karyawan adalah tulang punggung ekonomi dalam sebuah negara, apa jadinya negara ini tanpa buruh/pekerja. Namun perasaan pahit terkadang harus dirasakan oleh pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja, karena dengan adanya PHK pekerja telah kehilangan mata pencaharian utama dan untuk mencari pekerjaan yang baru bukanlah perkara yang mudah, apalagi pekerja mempunyai beban hidup harus menanggung biaya kehidupan keluarganya. Untuk itulah sudah selayaknya jika sebuah perusahaan memberikan pesangon sebagai tangung jawab moral terhadap karyawannya. Dan bagi pekerja, uang pesangon adalah uang pengganti biaya hidup pekerja dan keluarganya untuk sementara sampai pekerja mendapatkan pekerjaannya yang baru.

Tanggal 8 September 2005 tepatnya hari kamis jam 10.15 WIB, adalah hari yang kelam dan kelabu bagi 27 karyawan yang bekerja di P.T Mitra Saruta Indonesia, bagaimana tidak mereka harus menerima kenyataan pahit bahwa, mereka mendapat sebuah amplop yang berisikan surat pemutusan hubungan kerja, setelah dari masing-masing mereka membaca isi surat tersebut ada yang meneteskan air mata, mengamuk bahkan ada yang sampai pingsan, bagaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendengar petir yang menggelegar di siang bolong. Namun ada juga yang tabah dan mencoba menenangkan temannya yang lain.

Keesokan harinya ke 27 karyawan tersebut berdemo di perusahaannya, mereka meminta kejelasan dari pihak perusahaan perihal pemutusan hubungan kerja tersebut, karena ke 27 karyawan merasa janggal atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan. Sebab dari ke 27 korban PHK rata-rata dari mereka memiliki masa kerja di perusahaan tersebut selama kurang lebih empat tahun, namun alasan yang dikemukan oleh karyawan tersebut dibantah oleh pihak perusahaan. Menurut pihak perusahaan pemutusan hubungan kerja ini terpaksa dilakukan karena perusahaan sedang melakukan efisiensi (pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi). Hal ini terpaksa dilakukan oleh perusahaan karena beberapa bulan perusahaan sulit mendapatkan komoditi bahan baku sedang di sisi yang lain perusahaan harus menggaji karyawannya secara terus-menerus tanpa ada pekerjaan. Dan jika hal ini dilakukan terus perusahaan akan mengalami kerugian yang bisa berakibat kebangkrutan dan harus memPHK seluruh karyawannya.[8]

Pihak perusahaan berjanji akan memenuhi tanggung jawab dan segala ketentuan yang disebabkan adanya pemutusan hubungan kerja seperti pesangon, penghargaan masa kerja dan yang lainnya sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Bahkan pihak perusahaan mencoba meyakinkan kepada karyawan yang diPHK bila perusahaan sudah stabil dan mendapat

[8] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 22 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahan baku yang lebih, mereka akan dipanggil kembali untuk bekerja kembali di P.T. Mitra Saruta Indonesia.

Meski pihak perusahaan telah meyakinkan pada karyawan yang diPHK dengan berbagai cara tetap saja ada rasa tidak percaya karyawan terhadap alasan yang dikemukakan oleh pihak perusahaan, menurut mereka alasan yang dikemukakan pihak perusahaan adalah alasan yang mengada-ada dan tidak logis. Mereka berpendapat bahwa ini adalah trik dari perusahaan untuk mencoba memperbarui perjanjian kerja dengan meniadakan pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari empat tahun terlebih dahulu. Mereka juga berpendapat kalaupun diPHK kenapa harus kami toh masih banyak yang lainnya. Gelombang penolakan ini menurut Bapak Sugeng Widodo diotaki oleh tiga orang yaitu: Bapak Suwarno dari Boteng - Menganti, Bapak Muhammad Usman dari Katimoho - Kedamean dan Bapak Yunus dari Menganti.[9]

Bahkan suatu hari pihak perusahaan tidak menduga ketiga orang ini mampu mengerahkan massa yang lebih besar yang melibatkan hampir seluruh karyawan yang ada di P.T Mitra Saruta Indonesia untuk berdemonstrasi dengan agenda *tolak perjanjian kerja baru.* Hal ini membuat suasana perusahaan semakin kacau dan tidak terkendali. Akibat pemogokan kerja sehari kerugian yang dialami oleh perusahaan ditaksir sebesar 75 juta rupiah. Hal inilah yang menjadi alasan bahwa perbuatan yang diperbuat oleh ketiga karyawan tersebut

[9] Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 22Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak bisa diterima oleh perusahaan sehingga perusahaan tidak memberikan uang pesangon kepada ketiga orang tersebut.

Dari ketiga orang tersebut penulis mencoba menanyakan secara langsung perihal kejadian tersebut, yaitu kepada Bapak Muhammad Usman menurut beliau kejadian tersebut bukanlah kejadian yang disengaja berdasarkan penuturan pihak perusahaan akan tetapi kejadian tersebut adalah kejadian yang berangkat dari hati nurani seorang buruh yang tanpa dikomando oleh mereka. Menurut Bapak Muhammad Usman tidak ada niatan untuk mengerahkan massa dengan jumlah yang besar apalagi sampai menghentikan proses produksi perusahaan. Bapak Usman hanya berorasi di depan pintu gerbang perusahaan sebelum jam kerja dimulai beserta ke 27 karyawan yang lainnya. Hanya saja ada kejadian-kejadian yang di luar dugaan Bapak Usman teman-teman beliau mengajak karyawan-karyawan yang hendak kerja untuk ikut berdemonstrasi, karena ini nanti juga akan berimbas kepada yang pekerja lainnya. Bapak Usman juga sudah berusaha untuk menegur teman-teman yang lain, biarkanlah mereka masuk kerja seperti biasa, kita urus masalah kita sendiri tanpa melibatkan mereka.[10]

Berdasarkan keterangan dari Bapak Suwarno, sebenarnya proses perselisihan tiga korban PHK yang tidak mendapatkan haknya belum final, sebab perselisihan yang terjadi antara karyawan dan pihak perusahaan hanya diselesikan secara suka rela yaitu melalui jalan perundingan antara pihak

[10] Hasil Interview dengan Bapak Muhammad Usman, tanggal 23 Nopember 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan dengan 24 karyawan. Tetapi untuk 3 karyawan pihak perusahaan belum mengundang pihak ketiga untuk hal ini. Sebenarnya Bapak Suwarno dan Yunus hendak mengaduhkan hal tersebut kepada panitia daerah. Namun hal tersebut urung dilakukan. Karena Bapak Suwarno dan Yunus mendapatkan tekanan dari perusahaan berupa telephon gelap dengan nada ancaman, bahkan suatu saat Bapak Suwarno pernah dikeroyok beberapa preman dan mengancam "apabila pengaduhan terus dilakukan maka hal ini juga akan menimpa keluaraga anda". Hal inilah yang membuat Bapak Suwarno dan Yunus tidak mau meneruskan perkara ini, sebab beliau takut bila hal tersebut betul-betul terjadi pada keluarga mereka.[11]

[11] Hasil Interview dengan Bapak Suwarno, tanggal 08 Pebruari 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PROSES PEMBERIAN UANG PESANGON PADA KORBAN PHK DI P.T MITRA SARUTA INDONESIA WRINGIN ANOM GRESIK

A. Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK Di P.T Mitra Saruta Indonesia Menurut Hukum Islam

Pesangon dalam hukum Islam adalah sesuatu yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sedang PHK sendiri dalam Islam diatur dalam perjanjian kerja yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al- ijara<h* (sewa-menyewa). Apa yang terjadi pada P.T Mitra Saruta Indonesia terhadap korban PHK khususnya kepada ketiga orang karyawannya yang tidak mendapatkan haknya sebenarnya tidak perlu terjadi, karena dengan adanya PHK berarti pekerja harus kehilangan pekerjaannya guna untuk menghidupi keluarganya. Oleh sebab itu pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah) seharusnya dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu pancasila yang tersirat dalam sila kelima ynag berbunyi *"Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia"*. Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi SAW :

عَنْ إِبْنُ عُمَرَ عَنِ النَّبِى صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّم أَنَّهُ قَالَ أَلاَ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٍ عَنْ رَعِيَّتِهِ

فَالأَمِيْرُ الَّذِى عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bersabda: ingatlah! Kalian semua adalah pemimpin dan kalian bertanggung jawab atas kepemimpinan kalian, sebagaiman imam (pemerintah) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya"[1]

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerjanya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesai masalah antara pengusaha/perusahaan

[1] Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shohih Muslim*, h. 1459

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan pekerja selagi hal tersebut tidak bertentangan dengan nash dan ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqih yang berbunyi :

دَفْعُ الْمَفَاسِدِ أَوْلى مِنْ جَلْبِ الْمَصَالِحِ فإِذَا تَعَارَضَ مَفْسَدَةٌ وَمَصْلَحَةٌ قُدِمَ دَفْعُ الْمَفْسَدَةِ غَالِبًا

"menolak kerusakan lebih diutamakan daripada menarik kemaslahatan, dan apabila berlawanan antara mafsadah dan maslahah didahulukan menolak yang mafsadah" [2]

Agama Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan ketaqwaan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan dan permusuhan sebagimana firman Allah surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya".[3]

Dari penjelasan ayat di atas sudah jelas, bahwa apa yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia seyogyanya tidaklah dilakukan kepada ketiga karyawannya sebab sebuah *kemadlaratan* tidak bisa dihilangkan dengan *kemadlaratan*, hal ini sesuai dengan kaidah fiqih yang berbunyi:

اَلضَّرَرُ لاَ يُزَالُ بِالضَّرَرِ

"Kemadlaratan itu tidak boleh dihilangkan dengan kemadlaratan"[4]

---

[2] Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, h. 39
[3] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, h. 217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan terkadang bertindak semaunya sendiri tanpa mempedulikan hak-hak para pekerjanya. Sehingga sering memicu pertikaian antara pekerja dan perusahaan, akibatnya proses penyelesaian masalah tidak kunjung selesai. Dikarenakan perusahaan tidak memakai kebijakan-kebijakan pemerintah untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam meyelesaikan sebuah persoalan. Padahal menghormati dan memenuhi sebuah hak pekerja adalah sebuah tangungg jawab perusahaan. Sebagaimana sabda Nabi S.A.W :

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرْ قَالَ : قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّم أُعْطُوْاالأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقَهُ (رَوَاهُ إِبْنُ مَاجَه)

"*Dari Abdullah bin Umar r.a. beliau berkata: Rasulullah SAW. bersabda: "Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya*" (H.R. Ibnu Majah)[5]

Pesangon adalah hak seorang pekerja yang ada setelah pekerja diPHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap karyawannya yang diPHK. Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah di atas. Dari hal itu juga seharusnya perusahaan juga memenuhi hak dan kewajiban para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat *Al – maidah* ayat 1 yang berbunyi :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ

---

[4] Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, h. 38
[5] Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, h. 817

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

“ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”[6]

Perintah yang terdapat dalam ayat dan hadits di atas merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang mengadakan perjanjian. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqhiyah yang berbunyi:

أَلأَصْلُ فِى الأَمْرِ لِلْوُجُوْبِ

”Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib”.

Dari dalil-dalil di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam perjanjian kerja, para pihak yang melakukan perjanjian (pekerja dan perusahaan) tersebut hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama. Apabila salah satu pihak ingkar terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah dibuat gugur atau batal. Hal ini sesuai dengan kasus yang terjadi pada P.T Mitra Saruta Indonesia yang memPHK dan tidak memberikan pesangon pada karyawan tertentu. Apalagi menurut penuturan Bapak Suwarno dan Bapak Yunus mereka sebenarnya mau melanjutkan masalah tersebut sampai ke Panitia Daerah namun hal tersebut tidak dilakukan karena keduanya mendapatkan ancaman serta kekerasan dari pihak perusahaan.

Dari sinilah terlihat pihak perusahaan dalam hal ini P.T Mitra Saruta Indonesia telah mengingkari dari pada perjanjian ynag telah dibuat dan seharusnya pihak perusahaan bertanggung jawab atas kebijakan dan keputusan yang telah dibuat, agar tidak merugikan para pekerjanya.

---

[6] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur’an,* h. 217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun *udzur* yang dimaksud adalah apabila salah satu pihak ada yang menyimpang dari apa yang telah diperjanjikan bersama. Ketentuan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 7 yang berbunyi:

فَمَا ٱسْتَقَٰمُوا۟ لَكُمْ فَٱسْتَقِيمُوا۟ لَهُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَّقِينَ

"Maka selama mereka Berlaku Lurus terhadapmu, hendaklah kamu Berlaku Lurus (pula) terhadap mereka. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa"[7]

Dari penjelasan ayat di atas, khususnya pada kalimat "selama mereka berlaku lurus terhadapmu, hendaklah kamu berlaku lurus (pula) terhadap mereka". Dari kalimat tersebut dapat dipahami yakni apabila salah satu pihak ada yang tidak berlaku lurus baik itu pekerja atau perusahaan terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka pihak yang lain dapat membatalkan perjanjian yang telah disepakati.

B. Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK di P.T Mitra Saruta Indonesia Menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan untuk melakukan PHK yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia, sesungguhnya merupakan pilihan yang berat sekaligus menyakitkan bagi kedua belah pihak, terutama karyawan/pekerja. Pelaksanaan PHK umumnya harus berujung pada konsekuensi logis yang harus dibayar mahal oleh

[7] Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, h. 379

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan, termasuk untuk waktu jangka panjang. Pesangon misalnya, gaji, ansuransi, serta beban psikologis yang harus ditangung bersama, dan masih banyak lagi persoalan yang muncul akibat pelaksanaan PHK. Karena perusahaan/pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari atau mencegah terjadinya PHK.

PHK dan pesangon adalah sebuah masalah penting yang saling bertautan, ibarat dua sisi mata uang koin yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Saat PHK harus dilaksanakan, maka pesangonpun harus dibayarkan. Pada kenyataannya, uang pesangon serta bentuk kompensasi PHK lainnya, cenderung melahirkan sejumlah persoalan dan konflik krusial antara perusahaan dan karyawan. Bahkan dalam beberapa kasus, harus mengundang campur tangan secara langsung dari beberapa pihak yang berkompeten, seperti pemerintah, LSM atau lembaga-lembaga lainnya yang peduli terhadap persoalan PHK dan pesangon karyawan.

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan bila terjadi PHK terhadap para pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi atau tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawannya untuk tenggang waktu tertentu, setelah terjadinya PHK. Mekanisme pemberian uang pesangon sendiri telah diatur oleh sejumlah peraturan dan kebijkan pemerintah, seperti UUKK No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No. Kep-150/Men/2000. Meskipun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demikian, pada kenyataannya banyak perusahaan sering berangkat dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Menurut pasal 156 ayat (1) UUKK No. 13 Tahun 2003, perusahaan atau pengusaha yang melakukan PHK terhadap karyawan/pekerjanya diwajibkan membayar uang pesangon terhadap karyawan/pekerja yang bersangkutan. Ketentuan dalam menetapkan besarnya uang pesangon tersebut, selanjutnya diatur dalam ayat (2).[8] Selain uang pesangon, sebenarnya masih ada kompensasi atau kewajiban lain yang harus dibayarkan oleh perusahaan saat melakuan PHK terhadap karyawannya. Yaitu, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Sebagaimana yang terdapat dalam pasal 156 ayat (3), UUKK No. 13 Tahun 2003.

Keputusan yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia, dengan tidak memberikan uang pesangon terhadap ketiga karyawannya adalah sebuah keputusan yang salah. Pasalnya betapapun kesalahan yang dibuat oleh ketiga orang tersebut sehingga menyebabkan perusahan rugi puluhan juta. Perusahaan tetap harus memberikan hak para pekerjanya, termasuk uang pesangon atau uang hak-hak yang lainya. Sebab di dalam UUKK No. 13 Tahun 2003 pasal 158,[9] PHK yang disebabkan karena pekerja melakukan kesalahan berat. Harus didukung dengan adanya bukti dan saksi yang kuat. Padahal tidak ada satu bukti atau saksi

[8] *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaa*, Nuansa Aulia, h.85.

[9] Ibid h.87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat memberatkan tiga karyawan tersebut sebagaimana yang terdapat dalam bab tiga. Apalagi berdasarkan penuturan Bapak Suwarno dan Bapak Yunus pihak perusahaanlah yang justru melakukan sebuah kesalahan, sebab pihak perusahaan tidak berupaya sama sekali memanggil pihak terkait dan tidak pula memberikan kesempatan kepada ketiga korban untuk mengaduhkan nasib mereka pada Panitia Daerah. Seharusnya P.T Mitra Saruta Indonesia memberikan keluasan terhadap ketiga korban PHK tersebut sebagaimana yang termuat dalam UUKK. No. 13 Tahun 2003 pasal 6 yang berbunyi : "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Alasan P.T Mitra Saruta Indonesia memPHK ke 27 karyawannya adalah dikarenakan P.T Mitra Saruta Indonesia harus melakukan efisiensi. Dalam UUKK No. 13 Tahun 2003, perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawannya bukan karena merugi secara terus-menerus selama dua tahun atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeur*), tetapi perusahaan harus melakukan efisiensi. Diatur dalam pasal 164 ayat (3) UUKK No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwasanya pihak perusahaan harus membayar uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Dari hal tersebut, dapat disimpulkan apa yang dilakukam oleh P.T Mitra Saruta Indonesia adalah sebuah kesalahan dan melanggar hukum, karena pihak perusahaan telah melanggar ketentuan UUKK. No 13 Tahun 2003 pasal 6 dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketiga korban PHK yang tidak mendapatkan haknya bisa menuntut kembali pada pihak perusahaan dengan melibatkan pihak ketiga sesuai dengan ketentuan pasal-pasal di atas. Dan apabila hal tersebut tidak mendapatkan kata sepakat dari kedua belah pihak, maka hal tersebut akan diselesaikan melalui jalan arbitrase.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari paparan dan uraian data di atas, maka skripsi ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uang pesangon yang diberikan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia kepada ke-27 karyawannya adalah uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan bila terjadi PHK terhadap para pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi atau tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawannya untuk tenggang waktu tertentu, setelah terjadinya PHK.
2. Kekerasan dan ancaman yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia terhadap korban PHK bukanlah jalan untuk menyelesaikan masalah. Islam memerintahkan kepada umat manusia untuk saling menolong dalam hal kebaikan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan. Islam juga menegaskan seorang pengusaha harus bertanggungjawab atas pekerjanya. Dan sudah menjadi kewajiban seorang pengusaha untuk memberikan hak seorang pekerja sebelum keringat pekerja tersebut kering. Dan Islam juga memerintahkan seseorang yang melakukan perjanjian kerja hendaknya memenuhi perjanjian tersebut dan berlaku lurus. Dalam UUKK No. 13 Tahun 2003 pasal 156 disebutkan, jika seorang pengusaha melakukan PHK terhadap karyawannya, maka pengusaha tersebut berkewajiban membayar uang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebagaimana yang diatur dalam ayat (2), (3) dan (4).

B. SARAN

Dari data-data dan uaraian skripsi di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran dengan harapan mudah-mudahan masalah yang seperti ini tidak terulang di kemudian hari, supaya tidak ada lagi pihak yang dirugikan, di antaranya:

1. Uang pesangon adalah hak seorang pekerja yang terkena PHK dan sudah seharusnya bila perusahaan membayarkan kewajiban tersebut. Karena dengan adanya PHK, bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab pekerja akan kehilangan mata pencahariannya. Dan untuk mencari pekerjaan yang baru tidaklah mudah apalagi di era sekarang iklim dunia kerja lagi lesu. Dengan adanya PHK pekerja kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.
2. Seharusnya P.T Mitra Saruta Indonesia dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaanya melibatkan pihak ketiga yaitu pemerintah. Agar di antara pihak yang berseteru baik perusahaan atau pekerja tidak ada yang dirugikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih,* Jakarta, Kalam Mulia, 1996.

Abdur Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syari'ah),* P.T Raja Grafindo Persada,

Asikin Zainal, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, P.T Raja Grafindo Persada, 1997.

Baasir Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman,* Bandung, Mizan

Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia,* Jakarta, P.T Raja Grafindo Persada, 1997

Djumadi, *Hukum Perburuan dan Perjanjian Kerja*, Jakarta, P.T Raja Grafindo Persada, 1995.

Lubis K, Shurawardi dan Pasaribu, Khoiruman, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, Sinar Grafika, 1996.

Manulang, H. Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia,* Jakarta, P.T Renika Cipta, 1995

Rahmat Syafi'ie, *Fiqih Muamalah,* Bandung, Pustaka Setia, 2004

Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta, 2003.

Subekti, Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata,* Jakarta, Pradanya Paramita, 2006.

Suhendi Hendi, *Fiqih Muamalah,* Jakarta, P.T Raja Grafindo Persada, 2008.

Syabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah Jilid 13,* Bandung, P.T Al-ma'arif, 1998.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Toha Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta, Rineka Cipta, 1991.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Terjemah dan Tafsir Al-qur'an,* Bandung, Fa. Sumatra, 1976

Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, Nuansa Aulia, 2005

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id