

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses PHK Pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang

PT. Anugerah Bina Karya Palembang merupakan perusahaan penyedia jasa pengelola parkir, jasa *security* dan *cleaning service*. Pemberhentian pekerja hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai pekerja melakukan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan pekerja tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan secara sepihak dan tidak terencana, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan pekerja harus berdasar kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap pekerja mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Dikemukakan ada 8 (delapan) alasan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu, karna undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan pekerja, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan pekerja, meninggal dunia, dan perusahaan dilikuidasi¹. Keinginan perusahaan dapat menyebabkan seseorang harus diberhentikan dari perusahaan, baik secara terhormat, atau

¹Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan : 1983), hlm.12.

dipecat. Permohonan izin PHK dapat diberikan dalam hal buruh melakukan suatu pelanggaran/ kesalahan besar, antara lain:

- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- b. Melakukan tindakan kejahatan.
- c. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman kerja.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena pekerja tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Pekerja tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan pekerja ini disebabkan: 1. Pekerja tidak mampu mengerjakan pekerjaannya. 2. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik. 3. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan. 4. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan pekerja lainnya. 5. Melakukan tindakan moral dalam perusahaan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang dapat dilihat dari perjanjian tertulis yang dibuat oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang isinya peraturan-peraturan yang mengatur semua pihak yang terlibat

baik pekerja maupun perusahaan PT. Anugerah Bina Karya Palembang, yaitu:

- a. Adakan musyawarah antara pekerja dengan perusahaan.
- b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara.
- c. Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- d. Bagi pekerja yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap pekerja yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak pekerja diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pemaparan Bapak Dedy,SE² selaku HRD PT. Anugerah Bina Karya Palembang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) ini juga biasa dilakukan oleh pekerja sendiri karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang atau tidak sesuai dengan aturan yang dibuat oleh PT. Anugerah Bina

²Bapak Dedy,SE, Wawancara, (Palembang, 20 November 2018, jam 11.00 WIB).

Karya Palembang. Menurutnya juga ada faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang dan secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mana PHK yang dilakukan oleh PT. Anugerah Bina Karya Palembang disebabkan:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB.

2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya

dapat peroleh uang penggantian hak. Pemerintah mempertegas faktor penyebab terjadinya PHK dengan harapan agar pengusaha tidak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh secara semena-mena dan melanggar hak buruh. Salah satu poin Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) poin ke (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adanya larangan pemerlakuan PHK yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya. Disini terlihat bentuk teori kepedulian pemerintah dalam memperjuangkan hak pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya.

Dan juga menurutnya pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang ini tidak memiliki standar khusus untuk memberhentikan pekerja, apabila pekerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang kinerjanya baik dan dapat dipercaya oleh perusahaan maka kemungkinan akan terus dipercaya untuk menjadi pekerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang sebaliknya apabila kinerjanya tidak baik maka akan diberhentikan³.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang lazimnya disebut dengan PHK dapat disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya, ketidak sesuaian dengan kebutuhan PT. Anugerah Bina Karya

³Bapak Dedy, SE ,Wawancara, (Palembang, 20 November 2018, jam 11.00 WIB).

Palembang atas biaya, dan telah memblokir beberapa data absensi pekerja PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang dilakukannya secara sepihak tanpa konfirmasi terlebih dahulu dengan pihak pekerja, ketidakadilan pihak perusahaan kepada pekerja dan adanya pemindahan tugas (mutasi) ke Sungai Sodong Mesuji Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, pekerja mempertanyakan kepada pihak perusahaan alasan dilakukan mutasi tetapi pihak perusahaan tidak bisa memberi penjelasan, perusahaan melakukan PHK secara sepihak, pihak yang sangat dirugikan dalam hal berakhirnya kesepakatan kerja adalah pekerja sebagai pihak yang lemah karena akan kehilangan sumber penghasilan utama dan sulitnya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, apalagi jika pekerja tersebut tidak memiliki keahlian lainnya.

Dalam penjelasan bab terdahulu, Zaeni Asyhadie mendefinisikan dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja (PHK)⁴ adalah pengakhiran hubungan kerja, karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha⁵. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial⁶.

⁴Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar*, hlm.173.

⁵Lihat di Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

⁶Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar* ; hlm. 174.

Berdasarkan dari definisi pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli diatas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pada pokoknya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu perbuatan yang bertujuan untuk mengakhiri ikatan kerja yang telah disepakati, yang disebabkan oleh beberapa hal dan dapat timbul dari pekerja itu sendiri maupun dari pelaku usaha sebagai pihak pemberi kerja.

Sebagaimana pada bab terdahulu, pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha”.

Dan berdasarkan Undang-Undang ini juga telah diatur hak-hak dan perlindungan dasar pekerja pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara pekerja, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan. Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut⁷:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

Seperti PT. Anugerah Bina Karya Palembang merupakan perusahaan penyedia jasa pengelola parkir, jasa *security* dan *cleaning service*. PT. Anugerha Bina Karya Palembang ini yang jumlah karyawannya hanya 120 orang. Akan tetapi, berdasarkan pemaparan Pak Aryadi, SE⁸ selaku *Ass. Bussines Manager*, awalnya sebelum melakukan tugas dan kewajiban terlebih dahulu mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap wilayah yang di pimpinnya. Namun dengan seiringnya waktu banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang berjumlah 6 orang pekerja dari PT. Anugerah Bina Karya Palembang dengan berbagai alasan : 1. Pekerja tidak mampu mengerjakan pekerjaannya. 2. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik. 3. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan. 4. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan pekerja lainnya. 5. Melakukan tindakan moral dalam perusahaan⁹. 6. yakni karena kesalahan pekerja itu sendiri yang menyebabkan kerugian pada PT.

⁷Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25) dan pasal 156 ayat (1).

⁸Bapak Aryadi,SE, Wawancara, (Palembang, 27 November 2018, jam 10:00 WIB).

⁹Bapak Aryadi, Wawancara, (Palembang, 20 November 2018, jam 11.00 WIB).

Anugerah Bina Karya Palembang seperti pekerja melalaikan pekerjaan. 7. Pekerja melakukan manipulasi keuangan¹⁰.

Tetapi setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Anugerah Bina Karya Palembang tersebut tidak memberikan uang pesangon sebagai uang pengganti atau kompensasi selama menjadi pekerja pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang tersebut hal ini tidak sejalan dengan peraturan yang telah dimuat dalam perhitungan besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah.

¹⁰Bapak Aryadi, Wawancara, (Palembang, 20 November 2018, jam 11.00 WIB).

Terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja diatas yang menyebabkan PT. Anugerah Bina Karya Palembang tersebut tidak memberikan uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka peneliti menemui Bapak Aan Agusman¹¹ yang dulunya bekerja pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang, yang menjadi korban PHK. Berdasarkan pemaparannya, beliau telah bekerja di PT. Anugerah Bina Karya Palembang sudah lebih dari 3 tahun, dan beliau berhenti karena alasan perusahaan yang telah memblokir data pekerja dan tidak ada keadilan yang diberikan dalam bekerja serta memindahkan tugas tanpa alasan yang logis yang diberikannya kepada PT. Anugerah Bina Karya Palembang.

Sedangkan pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa, umumnya uang pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti izin PHK. Akan tetapi setelah Bapak Aan Agusman berhenti dari PT. Anugerah Bina Karya Palembang tersebut, pihak PT. Anugerah Bina Karya Palembang tidak memberikan uang pesangon hal ini tidak sejalan dengan aturan yang dibuat oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni yang tertulis dalam Pasal 156 ayat (1) bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha

¹¹Bapak Aan Agusman, Wawancara, (Palembang, 28 November 2018, jam 09:00 WIB).

diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”¹².

B. Proses PHK Pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Hukum Ekonomi Syariah adalah suatu peraturan untuk menjalankan kehidupan ekonomi berdasarkan aturan *syari'ah*, dimana maksud dalam aturan-aturan tersebut yakni perangkat perintah dan aturan social, politik, agama serta moral yang dapat mengikat masyarakat dalam menjalankan kehidupan ekonomi¹³.

Menurut Muhammad Abdullah al-‘Arabi, ekonomi syariah merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang kita simpulkan dari al-Qur’an dan as-Sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang kita dirikan diatas landasan dasar-dasar tersebut sesuai tiap lingkungan dan masa.

Menurut Hukum Ekonomi Syariah PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijārah*). Akad *Ijārah* ada dua macam yaitu *ijārah* dalam bentuk sewa barang maupun dalam bentuk sewa tenaga atau jasa (pengupahan). Di dalam penelitian ini menggunakan Akad *ijārah* dalam bentuk sewa tenaga atau jasa (pengupahan) adalah jual beli atas tenaga atau jasa yang disewakan tersebut. Merupakan muamalah yang telah

¹²Bapak Aan Agusman, Wawancara, (Palembang, 13 November 2018, jam 10.00 WIB).

¹³Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif*; hlm3.

disyariatkan dalam Islam¹⁴. Hukum asalnya jumbuh ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan *syara'* berdasarkan ayat Al-Quran dan Hadis Nabi dan kesepakatan ulama atau *Ijma* sebagai sumber utama ajaran Islam maka kita dapat melihat beberapa ketentuan mengenai hal tersebut.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآئُوهُنَّ أَجْرَهُنَّ

“...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya...”¹⁵ (Q.S Al-Talāq ayat 6)

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

“Dari Abdullah bin Umar berkata, Rasulullah Saw. Bersabda: Berikanlah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering¹⁶” (Hadis Riwayat dari Abdullah bin Umar).

Selain legalitas dari ayat dan hadis di atas, *ijārah* diperbolehkan berdasarkan kesepakatan ulama atau *ijma'*. *Ijārah* juga dilaksanakan berdasarkan qiyas. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan *ijārah* itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya *ijārah* keduanya saling mendapatkan keuntungan setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan

¹⁴Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*,(Jakarta:Rajawali Pers,2016),hlm 102.

¹⁵Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, Jakarta, 1987, 5.

¹⁶Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, Jakarta, 1987, 106.

para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak, sewa menyewa atas manfaat suatu jasa atau tenaga antara pemilik objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik objek sewa. Praktik *Ijārah* di Indonesia juga mendapat legitimasi dari Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Bab II (KHES) Pasal 21 huruf E Tentang Asas Akad¹⁷.

Penetapan upah bagi para pekerja harus mencerminkan keadilan, mempertimbangkan aspek kehidupan sehingga pandangan Islam tentang hak pekerja dalam menerima upah dapat terwujud. Yang ada kaitannya dengan penetapan upah kerja secara umum. Upah merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana memahami dan mewujudkan karakter sosial. Karena sebagaimana telah dijelaskan upah pada dasarnya bukan merupakan persoalan yang berhubungan dengan uang. Melainkan merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan manusia dengan sesamanya. Tentang penghargaan berarti tentang bagaimana memandang dan menghargai kehadiran orang lain dalam kehidupan¹⁸.

Menurut M.A Manan, ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa ekonomi syariah

¹⁷Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahan*, Jakarta, 1987, 278.

¹⁸Yazid dan Afandi, *Fiqih muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Jogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm 197.

merupakan sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang transendental (al-Qur'an dan as-Sunnah/al-Hadits) dan sumber interpretasi dari wahyu yang disebut dengan ijtihad¹⁹.

Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan²⁰, dan Ekonomi Syariah merupakan sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang transendental (al-Qur'an dan as-Sunnah/al-Hadits) dan sumber interpretasi dari wahyu yang disebut dengan ijtihad. Jadi, Hukum Ekonomi Syariah adalah seperangkat norma atau kaidah ekonomi yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits²¹. Ruang lingkup pembahasan Hukum Ekonomi Syariah ini meliputi aspek ekonomi sebagai berikut: *ba'i, akad-akad jual-beli, syirkah, mudharabah, murabahah, muzara'ah dan musaqah, khiyar, ijārah, kafalah, hawalah*, dan sebagainya²².

Allah Swt. menurunkan syariat (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun selaku anggota masyarakat. Islam mengajak pada keserasian hidup spritual dan jasmani serta keseimbangan diantara keduanya, karena manusia tidak boleh mementingkan isi perut ketimbang

¹⁹Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 1-2.

²⁰Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 1.

²¹Mardani, *Hukum Ekonomi*; hlm. 2.

²²Mardani, *Hukum Ekonomi*; hlm. 2.

akalnya²³. Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, begitu juga dengan proses pemutusan hubungan tenaga kerja (PHK) pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang yang tidak berlaku adil dan rasional serta tidak memberikan uang pesangon, yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 156 ayat (1) yang isinya sebagai berikut:²⁴

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

Hukum Ekonomi Syariah, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijārah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijārah* termasuk akad yang tetap (*‘aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fasakh* (membatalkan tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa. Dan secara etimologi *al-ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-‘Iwadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru*/upah.

²³Baqir Sharief Qaraishi, *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja dalam Islam)*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm 12.

²⁴Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (1).

Al- ijārah dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan Muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadits-hadits Nabi, dan ketetapan Ijma Ulama²⁵. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an dalam Surah Asy-Syuara ayat 183:

وَلَا تَجْنَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعَثُوا فِي الْأَرْضِ مَفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalelah dimuka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat al-Qur'an diatas merupakan seruan untuk memberikan upah sesuai dengan hak-hak para pekerja serta berlaku adil tanpa ada penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka yang menyebabkan kerugian. Termasuk juga apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pengusaha wajib memberikan uang pengganti/pesangon bagi pekerja yang di-PHK sebagai uang kompensasi penghargaan bekerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan diatas dari peraturan perundang-undangan bahwa PHK yang dilakukan oleh

²⁵Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

PT. Anugerah Bina Karya Palembang, terkait dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang berjumlah 6 orang pekerja pada PT. Anugerah Bina Karya Palembang tersebut, yang tidak memberikan uang pesangon yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertentangan dengan Hukum Islam seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90:

* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah Swt. menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab. Di sisi lain yang patut dipertimbangkan apabila tidak ada ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pengusaha akan dengan seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini banyaknya tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan

pekerjaan yang tersedia. Sedangkan PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, financial sebab:²⁶

1. Dengan adanya PHK, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran);
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru.

Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok. Dan tujuan utama dari Hukum Ekonomi Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta (*maqasid syariah*)²⁷.

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan

²⁶Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab ma Yunha min asy-Syibabi al-La'n" (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), VII: 85.

²⁷Al-Ghazali, *Islam Tantangan Ekonomi*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm 1.

pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia²⁸. Demikian semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.

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

²⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 17.