

**BAB II**  
**TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP KETENAGAKERJAAN DAN**  
**KONSEP**  
**PERJANJIAN KERJA (*IJARAH*)**

**A. Konsep Ketenagakerjaan**

**1. Pengertian Hubungan Kerja**

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah<sup>37</sup>. Adapun definisi Hubungan Kerja menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha atau majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati<sup>38</sup>. Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sementara itu, berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja<sup>39</sup>

Dari penjesalan di atas mengenai definisi hubungan kerja maka dapat di ketahui oleh penulis bahwa hubungan kerja adalah suatu perbuatan antara pemberi kerja terhadap pekerja setelah adanya perjanjian kerja kemudian menerima hak atas apa yang dikerjakan.

**2. Jenis-Jenis Hubungan Kerja**

---

<sup>37</sup> Imam Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: Djambatan, 1999). Hlm. 88.

<sup>38</sup> Hartono, Judiantoro, “*Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*”, (Jakarta: RajaWali Pers, 1992). Hlm. 10.

<sup>39</sup> Tim Visi Pratiwi, “*Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*”, (Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016). Hlm. 20.

Adapun jenis hubungan kerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut<sup>40</sup>:

1. Tetap dengan masa percobaan

Pekerja yang termasuk dalam jenis hubungan kerja ini merupakan pekerja tetap yang mempunyai hak-hak besar. Hak-hak pekerja tetap biasanya di atur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yang bersifat normatif.

Dalam jenis hubungan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap, perusahaan dapat memberlakukan masa percobaan. Jika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) di buat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja sekurang-kurangnya memuat nama, alamat, tanggal mulai ditetapkan, jenis pekerjaan (jabatan, bagian), dan besarnya upah.

Pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap dapat digolongkan menjadi tiga cara berikut<sup>41</sup>:

1. Menjadi pekerja tetap setelah menjalani atau menyatakan lulus dalam masa percobaan selama tiga bulan atau
2. Menjadi pekerja tetap dinyatakan sebagai pekerja tetap yang berasal dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) karena tidak terpenuhinya ketentuan pada Pasal 59 ayat (1), (2), (4), dan (5) UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan, maka demi hukum, perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
3. Menjadi pekerja tetap karena terjadinya penyimpangan seperti di atur dalam Bab VII Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi No. KEP.

---

<sup>40</sup> Whimbo Pitoyo, “ *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*”, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010). Hlm. 8-9.

<sup>41</sup> Whimbo Pitoyo, “ *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* . Hlm. 9.

100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2. Pekerja tidak tetap, terdiri atas<sup>42</sup>:

a. Harian lepas

Berdasarkan Pasal 10 Kepmenakertrans RI No. 100 Tahun 2004, perjanjian kerja harian lepas ditujukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu, volume pekerjaan, dan upah, yang didasarkan pada kehadiran. perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu pekerja waktu tertentu (PKWT) pada umumnya.

b. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004 Pasal (1) ayat (1), menyatakan : “perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu<sup>43</sup>.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang

---

<sup>42</sup> Tim Visi Yustisia, “*Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*”. ( Jakarta Selatan: PT Visimedia Pustaka), Hlm. 82.

<sup>43</sup> KEPMEN NO. 100 TH 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen satu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya<sup>44</sup>.

#### c. Perjanjian pemborongan

Dalam KUHPerdara Pasal 1601 b disebutkan bahwa perjanjian pemborongan kerja (*outsourcing*) ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan<sup>45</sup>.

Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut juga sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagai pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian, pihak yang satu pemborongan mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain, yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu, dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk

---

<sup>44</sup> Falentino Tampongogoy, "Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia", *Lex Privatum*, Vol. 1/No. 1/Jan-Mar/2003. Hlm. 148.

<sup>45</sup> Soedharyo Soiman, "Kitab Undang-Undang Hukum Perdata" (Jakarta:Sinar Grafika, 2016), Hlm. 382.

memborongkan pekerjaan itu kepada pihak yang satu, pemborong, dengan pembayaran tertentu<sup>46</sup>.

### 3. Perjanjian Kerja

#### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Secara umum pengertian kontrak/perjanjian adalah peristiwa dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan tertentu, biasanya secara tertulis. Para pihak yang sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya, sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbinten*)<sup>47</sup>

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebut bahwa:“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”<sup>48</sup>.

Adapun perjanjian kerja menurut Subekti menyatakan bahwa dalam bukunya aneka perjanjian, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah:“Perjanjian antara seseorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstvhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak

---

<sup>46</sup> Siti Kunarti, “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 9 No. 1 Januari 2009, Hlm. 3.

<sup>47</sup> Abdul Rasyid Saliman, “Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus”, (Jakarta: PT PrenadaMedia Group, 2014) . Hlm. 39

<sup>48</sup>Munir Fuady, “Konsep Hukum Perdata”, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015). Hlm. 29.

yang lain<sup>49</sup>. Selanjutnya pengertian Perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta Pasal 1313 yang berbunyi : “ Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana suatu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”<sup>50</sup>. Adapun pengertian kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak<sup>51</sup>

Dari pengertian perjanjian kerja yang dikemukakan di atas maka penulis dapat mengetahui bahwa perjanjian kerja adalah suatu perbuatan antara dua belah pihak yang mana pemberi kerja dan pekerja saling mengikat dirinya sehingga menimbulkan suatu hak dan hubungan hukum.

#### b. Dasar Hukum Perjanjian Menurut Hukum Perdata

Sumber perikatan ada 2 (dua) yaitu perikatan yang lahir karena kontrak dan perikatan yang lahir karena Undang-Undang (*wet*). Hal ini diatur dalam Pasal 1233 KUH Perdata.

Menurut Pasal 1233 BW sumber hukum perikatan berasal perjanjian dan Undang-Undang. Selain itu, Abdulkadir Muhammad menambahkan di samping perjanjian dan Undang- Undang sumber perikatan dapat juga berasal dari kesusilaan.

Adapun dalam suatu perjanjian agar suatu perjanjian tersebut dianggap sah, menurut Pasal 1320 KUH Perdata. Kontrak sah apabila memenuhi syarat-syarat seperti berikut ini<sup>52</sup>:

1. Syarat subjektif, syarat ini apabila dilanggar, maka kontrak dapat dibatalkan, meliputi:

---

<sup>49</sup> Munir Fuady, “*Konsep Hukum Perdata*”. Hlm. 30

<sup>50</sup> Djumadi, “ *Hukum Pemburuan Perjanjian Kerja*”, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006). Hlm. 13.

<sup>51</sup> *Kitab Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

<sup>52</sup> Abdul R. Salim, “ *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*” (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014). Hlm. 39-40

2. Kecakapan untuk membuat kontrak (dewasa dan tidak sakit ingatan);
3. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
4. Syarat objektif, syarat ini apabila dilanggar maka kontraknya batal demi hukum, meliputi:
  - a. Suatu hal (objek) tertentu dan
  - b. Suatu sebab yang halal (kausa).

Dalam membuat suatu perjanjian tentunya kita juga harus memperhatikan asas-asas yang ada pada perjanjian tersebut. Adapun asas-asas hukum perjanjian dalam KUH Perdata antara lain<sup>53</sup>:

1. Asas kebebasan berkontrak
2. Asas hukum perjanjian sebagai hukum yang bersifat mengatur
3. Asas *Pacta Sunt Servanda*
4. Asas konsensual dari suatu perjanjian
5. Asas keterkaitan kepada perjanjian yang sama dengan keterikatan kepada undang-undang.

Asas kebebasan berkontrak ini adalah sebagai konsekuensi dari “sistem terbuka” (*open system*) dari hukum kontrak atau hukum perjanjian tersebut. Jadi, siapapun bebas membuat sebuah kontrak atau perjanjian, asal saja dilakukan dalam koridor-koridor hukum sebagai berikut<sup>54</sup>:

- a. Memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana disebut dalam Pasal 1320 KUH Perdata
  - b. Tidak dilarang oleh undang-undang
  - c. Tidak melanggar kebiasaan yang berlaku
  - d. Dilaksanakan dengan unsur iktikad baik
- c. Sumber Hukum Perjanjian Menurut Undang-Undang

---

<sup>53</sup> Munir Fuady, “*Konsep Hukum Perdata*” (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2015). Hlm. 181.

<sup>54</sup> Munir Fuady, “*Konsep Hukum Perdata*”. Hlm. 181

Adapun sumber hukum kontrak yang bersumber dari Undang-Undang di jelaskan sebagai berikut<sup>55</sup>:

1. Persetujuan para pihak kontrak
2. Undang-Undang, selanjutnya yang lahir dari Undang-Undang ini dapat dibagi:

Undang-Undang saja

- a. UU karena suatu perbuatan, selanjutnya yang lahir dari Undang-Undang karena suatu perbuatan dapat di bagi:

- 1) Yang dibolehkan
- 2) Yang berlawanan dengan hukum, misalnya seorang karyawan

yang membocorkan rahasia perusahaan, meskipun dalam kontrak kerja tidak disebutkan, perusahaan dapat saja menuntut karyawan tersebut karena perbuatan tersebut merupakan perbuatan yang melawan hukum<sup>56</sup>. Pada pasal 1365 KUH Perdata “ tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

#### 4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Pemutusan kerja hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah segala daya upaya untuk menghindari ternyata gagal. Pemutusan hubungan kerja harusnya dimusyawarahkan dengan oleh pengusaha kepada serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan apabila pekerja belum menjadi anggota serikat pekerja<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Hlm. 336

<sup>56</sup> Abdul Saliman, “*Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*”, (Jakarta, PT Kharima Putra Utama, 2016). Hlm. 40-41.

<sup>57</sup> Munir Fuady, “*Pengantar Hukum Bisnis*”, ( Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2016). Hlm. 198.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>58</sup>

Adapun Pengertian pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>59</sup>

Sedangkan menurut Pasal 1 Ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa : Pemutusan hubungan kerja adalah pengkhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.<sup>60</sup>

Maka dari pengertian Pemutusan Hubungan Kerja diatas maka penulis dapat mengetahui bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dapat disebut dengan pemberhentian atau pengakhiran sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

##### 5. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK). Adapun Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut<sup>61</sup>:

---

<sup>58</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2010), Hlm.195.

<sup>59</sup> Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>60</sup> Pasal 1 Angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994.

<sup>61</sup> Pasal 158 ayat (1)Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### A. PHK oleh majikan

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagai berikut:
    - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
    - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
    - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
    - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
    - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
    - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
    - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
    - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
    - i. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
-

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut<sup>62</sup>:

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

Contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pekerja melakukan kesalahan berat:

Nitalis Sianturi yang telah bekerja selama 10 tahun di PT Milano Medan sebagai akuntan dengan upah Rp. 6.250.000 per bulan di PHK dan tidak di berikan pesangon dikarenakan melakukan penggelapan uang milik perusahaan<sup>63</sup>.

## 2. PHK karena pekerja dijerat pidana

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

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena

---

<sup>62</sup> Pasal 158 ayat (2)

<sup>63</sup> [https://www.academia.edu/21902297/10\\_kasus\\_PHK](https://www.academia.edu/21902297/10_kasus_PHK) di akses pada tanggal 26 Juni 2019 pada jam 20:53

dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan<sup>64</sup>.

Contoh pekerja di PHK karena pekerja di jerat pidana:

Misal karyawan/pekerja melakukan tindak pidana seperti menipu, mencuri, penggelapan, pemalsuan atau menggunakan surat palsu dll.

### 3. PHK karena pekerja ditahan aparat berwajib

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib. Jika pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, yaitu istri, anak atau orang tua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, adalah tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja yang bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut<sup>65</sup>:

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

untuk paling lama, enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib<sup>66</sup>

### 4. PHK Karena Mangkir

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

---

<sup>64</sup> Pasal 160 ayat (7)

<sup>65</sup> Pasal 160 ayat (1)

<sup>66</sup> Pasal 160 ayat (2)

tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha berhak untuk melakukan PHK.

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

#### 5. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

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

#### 6. PHK karena perusahaan jatuh pailit

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

Contoh PHK karena Perusahaan Pailit <sup>67</sup>:

”Muhammad Rian yang telah bekerja selama 17 tahun di PT Gunungsawit Bina Lestari, Sumatera Selatan mengalami PHK dikarenakan perusahaan mengalami Pailit”.

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

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

---

<sup>67</sup> [https://www.academia.edu/21902297/10\\_kasus\\_PHK](https://www.academia.edu/21902297/10_kasus_PHK) di akses pada tanggal 26 Juni 2019 pada jam 20:53 WIB

Contoh Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan<sup>68</sup>:

Hendra Halim karyawan pada PT Jambi Tantiulen Jambi mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah sebelumnya mengalami kecelakaan kerja yaitu tertimpa balok kayu pada proyek PT Jambi Tantiulen mengalami cacat tetap dan telah dirawat selama 13 bulan. Hendra telah bekerja selama 12 tahun direkrut di Medan, mempunyai upah Rp. 4.450.000.

#### B. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang kehendaknya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan<sup>69</sup>. Adapun Syarat Pemutusan Hubungan Kerja oleh bekerja yaitu sebagai berikut<sup>70</sup>:

##### 1. PHK karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut<sup>71</sup>:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja

---

<sup>68</sup> [https://www.academia.edu/21902297/10\\_kasus\\_PHK](https://www.academia.edu/21902297/10_kasus_PHK) di akses pada tanggal 26 Juni 2019 pada jam 20:53 WIB

<sup>69</sup> Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015. Hlm. 4.

<sup>70</sup>

<sup>71</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 169 ayat (1).

- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

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

## 2. PHK karena Pekerja Memundurkan Diri

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

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

Contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Pekerja Memundurkan Diri<sup>72</sup>:

---

<sup>72</sup> [https://www.academia.edu/21902297/10\\_kasus\\_PHK](https://www.academia.edu/21902297/10_kasus_PHK) di akses pada tanggal 26 juni 2019 pada jam 20:53 WIB

Yuni Wulandari Karyawati PT Asam Jawa di Medan yang telah bekerja selama 2 tahun mengundurkan diri secara tertulis. Upahnya adalah Rp. 2.200.000/bulan.

### C. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi Hukum adalah pemutusan hubungan yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh<sup>73</sup>. Contoh Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum seperti Karyawan meninggal dunia, karyawan pensiun, berakhirnya jangka waktu kontrak pekerjaan.

### 6. Pengertian Pesangon

Pengertian Pesangon menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja) yang diberhentikan dalam rangka pengurangan tenaga kerja<sup>74</sup>. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja<sup>75</sup>. Ketentuan pemberi uang pesangon oleh pengusaha kepada karyawannya sehubungan dengan PHK, penghargaan masa kerja maupun uang pergantian hak di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”selanjutnya segala hal yang

---

<sup>73</sup> Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015. Hlm. 4.

<sup>74</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

<sup>75</sup> Kep Men Nakertrans RI No. Kep. 150/Men/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi di Perusahaan, Pasal 1 angka (6)

berhubungan dengan pemutusan kerja dapat dilihat dalam BAB XII Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja<sup>76</sup>

#### 7. Perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan

Adapun perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2013 sebagai berikut<sup>77</sup>:

**Tabel. I**  
**Tentang Perhitungan masa kerja dan uang Pesangon pada Kitab**  
**Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 156**  
**ayat (2)**

No	Masa Kerja	Uang Pesangon
	Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
2	Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
3	Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
4	Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
5	Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
6	Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
7	Masa kerja 6 tahun atau lebih	7 bulan upah

Sumber data: di olah dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2)

Dibuat pada tahun : 201

<sup>76</sup>Mohamad Risaldi Mamonto, “Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Lex Et Societatis, Vol. V/No. 7/Sep/2017, Hlm 48.

<sup>77</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**Tabel. II**  
**Tentang Perhitungan masa kerja dan uang Pesangon pada Kitab**  
**Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 156**  
**ayat (3)**

No	Masa Kerja	Upah
1	Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
2	Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
3	Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
4	Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
5	Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
6	Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
7	Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
8	Masa kerja 24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sumber data: di olah dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (3)

Dibuat pada tahun : 2019

## B. Konsep Perjanjian Kerja (*Ijarah*) menurut Hukum Ekonomi Syariah

### 1. Pengertian *Ijarah*

*Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti menurut bahasa ialah *al-iwadh*, arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah. Menurut MA. Tihami, *al-Ijarah* (sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran (sewa) tertentu<sup>78</sup>.

Adapun secara termologi, para ulama *Fiqh* berbeda pendapatnya antara lain:

- a. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian
- b. Menurut Ulama Syafi'iyah *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang di tuju, tertentu, bersifat mubah boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu
- c. Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda tersebut *Ijarah al-Ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*<sup>79</sup>

Berdasarkan pengertian *Ijarah* yang di kemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan pendapat antara para ulama, adapun para ulama *Fiqh* dalam mengartikan *Ijarah* yang di ambil dari intisarinya yaitu: akad berupa manfaat dengan adanya imbalan. Contohnya: seseorang menyewa sebuah rumah dengan harga Rp. 5.000.000.00 (lima juta rupiah) selama satu

---

<sup>78</sup> Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, “ *Fiqh Muamalah*”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). Hlm. 167.

<sup>79</sup> Abdul Rahman Ghazaly, Dkk. “*Fiqh Muamalat*”( Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2015). Hlm. 277.

tahun, maka ia (penyewa) berhak menenpati rumah tersebut untuk waktu yang telah disepakati.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam. Sebagai sistem hukum, maka hukum Islam pun berisi peraturan-peraturan atau seperangkat norma yang mengatur tingkah laku manusia, tetapi peraturan-peraturan tersebut langsung dari Allah SWT yang bersumber dari wahyu Al-Qur'an dan sunnah Nabi<sup>80</sup>. Dalam hukum Islam, yang menjadikan sumber hukum pada zaman dahulu sampai sekarang ialah Al-Quran dan sunnah. Dasar hukum keduanya sebagai sumber syara' tanpa ada yang terlibat, sedangkan yang lain tidak dapat dikatakan sebagai sumber hukum kecuali sebatas dalil-dalil syara' saja itupun dengan ketentuan selama adanya dalalahnya dan merujuk pada *nash-nash* yang terdapat pada kedua sumber hukum yaitu al-Quran dan sunnah<sup>81</sup>.

### 1. Al-Quran

Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah (5) ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ  
إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya:” hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”.

### 2. Hadist

عن أبي هريرة قال قال الله تعالى أنا تألث الشتر يكتن ما لم يحن أحد هما صا حبه فادأ  
خر جت من بيهما. (راه ابودوو و الحاكم)

HR Abu Dawud dan Hakim

<sup>80</sup> Barzah Latupono, Dkk. ”Hukum Islam”, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017). Hlm. 6.

<sup>81</sup> Burhanuddin S, *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2009), hlm 4

“Allah SWT telah berfirman (dalam Hadits Qudsi-Nya), „Aku adalah yang ketiga dari dua orang yang berserikat selama salah seorang diantaranya tidak berkhianat terhadap temannya. Apabila salah seorang diantara kedua berkhianat, maka aku keluar dari perserikatan keduanya.”<sup>56</sup>

### 3. Rukun dan Syarat Ijarah

Adapun rukun dan syarat Ijarah sebagai berikut:

- a. *Mu'jir dan Musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharru* (mengendalikan harta), dan saling meridhai<sup>82</sup>.

Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisa ayat 29 yang berbunyi:

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesama dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah maha penyayang kepadamu. (Q.S. An-Nisa ayat 29)

- b. Shighat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*. Ijab qabul sewa-menyewa dan upah mengupah, ijab qabul sewa-menyewa. Misalnya: “aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari rp. 500.000”, maka *musta'jir* menjawab “aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ada dua ijab qabul upah-mengupah, misalnya seseorang berkata, “kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 500.000, kemudiam

<sup>82</sup> Hendi Suhendi, “*Fiqh Muamalah*” (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014). Hlm. 117.

*musta'jir* menjawab “aku akan kerjakan pekerjaan itu sesyai dengan yang engkau ucapkan”.

- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah<sup>83</sup>.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini<sup>84</sup>:
  - 1. Hendaklah barang yang menjadi objek aqad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya
  - 2. Hendaklah benda-benda yang objek sewa-menyewa dan upah-menyupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja
  - 3. Manfaat dari benda yang disewakan adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang di larang (diharamkan)
  - 4. Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam aqad.
- 4. Macam-Macam *Ijarah*<sup>85</sup>
  - a. Macam-macam *Ijarah*

Akad *Ijarah* dilihat dari segi objeknya, terbagi menjadi dua macam, yaitu: yang bersifat manfaat atas suatu benda atau barang dan yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa). *al-Ijarah* yang bersifat maanfaat atas benda, umpamanya adalah sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa. *Ijarah* yang bersifat manfaat atas pekerjaan (jasa) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-Ijarah* seperti ini, menurut para ulama fiqh,

---

<sup>83</sup> Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, “*Fiqh Muamalah*”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011). Hlm. 170.

<sup>84</sup> Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, “*Fiqh Muamalah*”. Hlm. 170

<sup>85</sup> Harun, “*Fiqh Muamalah*”, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), Hlm. 124-

hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu. *Al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seseorang pembantu rumah tangga dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau kelompok orang yang menjual jasa untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit.

#### 5. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijarah*

*Ijarah* adalah jenis akad lazim, yaitu akad tidak membolehkan adanya *Fasakh* pada salah satu pihak, karena *Ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan. *Ijarah* akan menjadi batal (*Fasakh*) bila terdapat hal-hal sebagai berikut:

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
- 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 diadakan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
- e. Menurut Hanafiyah, boleh *Fasakh Ijarah* dari salah satu pihak seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan mem-*Fasakh*-kan sewaan itu<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Hendi Suhendi, “*Fiqh Muamalah*” (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014). Hlm. 122.