

**BAB III**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINJAU DARI HUKUM**  
**EKONOMI SYARIAH**

**A. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line**

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>87</sup>.

Sebagaimana penulis uraikan pada bab terdahulu tentang kebebasan berkontrak dan syarat-syarat berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Perdata yang berlaku di Indonesia, kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang menyatakan bahwa kontrak perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Sedangkan Pasal 1320 KUH Perdata, kontrak adalah sah bila memenuhi syarat-syarat yaitu: kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya objek tertentu dan klausa yang halal.

Berakhirnya hubungan kerja salah satunya terjadi karena pemutusan hubungan kerja. 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 sebaiknya dimusyawarahkan dengan oleh pengusaha

---

<sup>87</sup> Imam Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, (Jakarta: Djambatan, 1999). Hlm. 88.

kepada serikat pekerja atau dengan pekerja yang bersangkutan apabila pekerja belum menjadi anggota serikat pekerja<sup>88</sup>.

Bab terdahulu, 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.

Dari penjelasan bab terdahulu, 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.

Sebagaimana pada penjelasan bab terdahulu, menurut Pasal 1 Ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa : Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

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.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan sebagai upaya paksa terhadap perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

---

<sup>88</sup> Munir Fuady, “*Pengantar Hukum Bisnis*”, ( Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2016). Hlm. 198.

Adapun penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial yaitu gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh kerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan tersebut tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi<sup>89</sup>.

Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang sebagai lembaga peradilan yang berwenang untuk memeriksa perkara No.19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. sebelum mengadili dan menyelesaikan perselisihan tersebut, terlebih dahulu melihat duduk perkara, jawaban serta alat bukti yang diajukan untuk menguatkan dalil-dalil yang dikemukakan dipersidangan. Pembuktian bertujuan untuk memberikan kepastian tentang kebenaran peristiwa atau fakta persidangan yang diajukan para pihak, sehingga hakim dapat mengambil keputusan yang pasti dan mempunyai kekuatan hukum yang jelas<sup>90</sup>.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line sebagai pihak pemberi kerja kepada penggugat yang bisa di lihat dalam Putusan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg<sup>91</sup> antara Hasun (Karyawan) PT Pelayaran Barokah Shipping Line sebagai penggugat.

Penggugat adalah karyawan PT Pelayaran Barokah Shipping Line dengan masa kerja selama 7 ( tujuh) tahun, pada awal bekerja perjanjian kerja antara penggugat dengan tergugat dibuat secara lisan dengan jabatan terakhir ABK (CREW KAPAL). Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa dasar yang jelas dan tidak sesuai prosedur hukum (*un procedural*) , dari

---

<sup>89</sup> Abdul R. Saliman”*Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011). Hlm. 282-283

<sup>90</sup> Sudikno Mertokusumo.”*Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*”, (Jogyakarta:Liberty, 2007). Hlm. 136

<sup>91</sup> Lihat di Lampiran

pemutusan hubungan kerja (PHK) Tersebut Tergugat tidak mau membayar pesangon yang seharusnya menjadi hak Penggugat.

Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak jelas dan *non prosedural*, Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat karena Penggugat melakukan aspirasi untuk meminta kenaikan uang makan dan transport dan berdasarkan keterangan saksi Penggugat yaitu Abu Bakar Iwan dan kawan-kawan 12 orang berkumpul di 1 (satu) kapal merumuskan kenaikan uang makan dan uang transport, selanjutnya Penggugat dan 12 (dua belas) orang yang lainnya menyampaikan surat melalui inbox kepada manajemen perusahaan untuk menyampaikan aspirasi dan kegiatan tersebut dilakukan sore hari diluar jam kerja. Tergugat beranggapan bahwa aksi yang dilakukan Penggugat dan 12 (dua belas) karyawan lainnya merupakan aksi demo dan mogok kerja sehingga merupakan suatu kesalahan berat sehingga Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebelumnya pada tanggal 18 Mei 2017 Penggugat mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan bipartit, beberapa kali perundingan yang dilakukan oleh Penggugat dan Tergugat pada tanggal 15 Juni 2017, 19 Juni 2017 dan 23 Agustus 2017 tidak ada kata sepakat<sup>92</sup>. Tergugat tetap tidak mau membayar pesangon yang seharusnya menjadi hak Penggugat.

Pada bab terdahulu penulis membahas tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja (PHK) , yaitu<sup>93</sup>:

1. PHK oleh majikan/pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya

---

<sup>92</sup> Lampiran Putusan Hal 2-4

<sup>93</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

dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi

#### 2. PHK oleh pekerja/buruh

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.

#### 3. PHK demi hukum

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

#### 4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- a. PHK karena perusahaan pailit (bedasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165)
- b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).

Melihat dari jenis pemutusan hubungan kerja di atas, maka yang terjadi dalam kasus tersebut ialah pemutusan hubungan kerja oleh majikan, pada kasus tersebut Penggugat dan Tergugat melakukan perjanjian kerja dengan perjanjian lisan. Berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan: perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, dinyatakan sebagai perjanjian kerja

waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Melihat dari contoh kasus yang telah diuraikan di atas yang di kaji dari putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg dari pertimbangan hakim tersebut bahwa jika terjadi kesalahan Penggugat sering melakukan pelanggaran *indisipliner* dan tidak mematuhi peraturan perusahaan dan tata tertib kerja oleh pekerja/buruh maka haruslah di berikan surat peringatan (SP) I, surat peringatan (SP) II, dan surat peringatan (SP) III secara berturut-turut. Tetapi karena Penggugat tidak mendapatkan surat peringatan maka Majelis Hakim berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa kesalahan dan Penggugat berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.

Di lihat Dari kasus yang telah di paparkan di atas yang di kutip pada putusan perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Hakim menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Pelayaran Barokah Shipping Line terhadap Hasun (karyawan) secara sepihak dan tidak sesuai prosedur hukum (*un procedural*), maka menurut majelis hakim cukup adil apabila besarnya hak-hak kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar oleh PT Pelayaran Barokah Shipping Line kepada Hasun (karyawan) yang PHK berupa 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 3 (tiga) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang N0.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, dimana maksud perlindungan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat dampak yang di putus hubungan kerja dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja yang di PHK.

Apabila pekerja di PHK secara sepihak dan tidak sesuai prosedur hukum (*un prosedural*) maka pekerja yang di PHK tersebut wajib menerima uang pesangon sesuai ketentuan Pada Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hukum sebagai norma yang merupakan himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah) dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib dalam sesuatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu pelanggaran dan petunjuk tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah terhadap masyarakat itu. Dengan demikian setiap anggota masyarakat wajib menaati petunjuk-petunjuk hidup sedemikian rupa, sehingga tata tertib dalam masyarakat dapat terpelihara<sup>94</sup>. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu.

#### **B. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Kewajiban Pembayaran Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**

Dalam konteks hukum ekonomi syariah hubungan kerja/perjanjian kerja dalam bahasa Arab "*al-Aqd*". Menurut Wahbah al-Zuhaili dan Ibnu Abidin yang dimaksud dengan kontrak (*aqad*) secara terminologi adalah pertalian antara kabul sesuai dengan kehendak syariah (Allah dan Rasul-Nya) yang menimbulkan akibat hukum pada objeknya<sup>95</sup>.

Adapun rukun dan syarat syarat perikatan dalam islam yaitu adanya subjek perikatan/pihak-pihak yang berakad (*al-Aqidain*), adanya objek perikatan (*Mahallul 'aqd*), tujuan perikatan (*Maudhu'ul 'aqd*) dan ijab dan kabul (*sighat at-'aqd*)<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> R. Soeroso, "Pengantar Ilmu Hukum", (Jakarta:Sinar Grafika, 2013). Hlm. 41

<sup>95</sup> Abdul Manan, "*Hukum Ekonomi Syariah*", (Jakarta:Prenadamedia Group, 2012). Hlm. 72-73

<sup>96</sup>Gemala Dewi, Dkk. "*Hukum Perikatan Iskam di Indonesia*", (Depok:Prenadamedia Group, 2018), Hlm. 48-58

Menurut ulama Ahmad Azhar Basyir sahnya perjanjian kerja harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut<sup>97</sup>:

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 sebagaimana imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.

Dalam kontrak/perikatan hukum perdata Islam telah menetapkan beberapa asas kontrak yang berpengaruh kepada pelaksanaan kontrak yang dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Jika asas-asas ini tidak terpenuhi dalam melaksanakan kontrak, maka akan berakibat batalnya atau tidak sahnya kontrak yang dibuatnya. Menurut Fathurahman Djamil setidaknya ada lima macam asas yang harus ada dalam kontrak yaitu<sup>98</sup>: kebebasan berkontrak (*al-Hurriyah*), persamaan dan kesetaraan (*al-musawah*), keadilan (*al-'adalah*), kerelaan (*al-Ridha*) dan tertulis (*al-Kitbah*).

Asas lain dalam melakukan kontrak adalah keharusan untuk melakukannya secara tertulis supaya tidak terjadi permasalahan di kemudian hari. Ketentuan ini didasarkan kepada Al-Qur'an surah al-Baqarah (2) ayat 282-283 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا بِيْخْسَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْنَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ

<sup>97</sup> Sayyid Sabiq, "Fiqh Sunnah", (Bandung; PT Al-Ma'arif, 1998). Hlm. 20

<sup>98</sup> Abdul Manan, "Hukum Ekonomi Syariah", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016). Hlm. 75.



وَأَقْرَبُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُهَا وَيُدِيرُهَا بَيْنَكُمُ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ {282} وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ 283

*Artinya: hai orang-orang yang beriman apabila kamu bermuamalat tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya dan hendaklah seseorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkannya, maka hendaklah dia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah Rabbnya, dan janganlah dia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua orang lelaki maka (boleh) seseorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil: dan janganlah kamu jemu menulis tentang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulisan Muamalahmu itu), kecuali jika muamalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling menyulitkan jika kamu lakukan (yang demikian) maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah maha mengetahui segala sesuatu jika kamu dalam*

*perjalanan (dan bermuamalah tidak secara tunai) sedangkan kamu tidak memperoleh seorang penulis maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpituang) akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang yang lain, maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Rabbnya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian, dan barangsiapa yang menyembunyikannya, maka sesungguhnya dia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*  
“(Al-Baqarah:282-283)

Ayat tersebut mengisyaratkan agar semua kontrak yang dilakukan oleh para pihak supaya tertulis, lebih-lebih kalau kontrak yang dilakukan itu tidak bersifat tunai. Hal ini penting untuk dilaksanakan agar kontrak itu berada dalam kebaikan bagi semua pihak yang melakukannya<sup>99</sup>.

Menurut hukum Islam, kontrak berakhir jika disebabkan terpenuhinya tujuan kontrak (*tahqiq gharadh al-'aqd*), pembatalan (*Fasakh*), putus demi hukum (*infisakh*), kematian, dan ketidakizinan (*'adal al-ijazah*) dari pihak yang memiliki kewenangan dalam mengurus kontrak *mauquf* (kontrak yang keabsahannya bergantung pada pihak lain)<sup>100</sup>.

Dalam hukum Islam pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*Fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijarah*). Dalam konteks akad *ijarah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada *ajir* (pekerja) jika terjadi *Fasakh* (PHK). Namun demikian, dalam konteks hukum perjanjian Islam dimungkinkan suatu akad disertai tindakan hukum yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu.

---

<sup>99</sup> Abdul Manan, “*Hukum Ekonomi Syariah*”. Hlm. 81

<sup>100</sup> Hlm. 106

Lafal *al-ijarah* dalam bahasa Arab bearti upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan, dan lain-lain<sup>101</sup>.

Adapun hukum ijarah diperbolehkan dalam hukum islam berdasarkan firman Allah surat Al-Baqarah (2) ayat 233; yang berbunyi:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (البقرة: ٢٣٣)

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah maha melipatgandakan apa yang kamu kerjakan”.

Dalam Qur’an surat at- Thalaq ayat 6 yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ (الطلاق : ٦)

Artinya:”jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka”.  
(QS. At-Thalaq:6)

Dalam surat al-Qashas (28) ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)  
( القصص :

Artinya: “ salah seorang dari dua wanita itu berkata “wahai bapakku ambillah dia 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”. (QS. Al-Qashas:26)

---

<sup>101</sup> Harun, “*Fiqh Muamalah*”, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017). Hlm. 122.

أَعْطُوا الْوَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “ Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”. (Hadis riwayat Ibnu Majah).

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan al-ijarah 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 al-ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat<sup>102</sup>.

Dalam 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 manfaat 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, 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<sup>103</sup>.

Pesangon dalam hukum Islam adalah suatu yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

<sup>102</sup> Abdul Rahman Ghazali,dkk. “*Fiqh Muamalah*”(Jakarta:PrenadaMedia, 2015). Hlm. 278

<sup>103</sup> Abdul Rahman Ghazali,dkk. “*Fiqh Muamalah*”. Hlm. 284

Sedangkan PHK sendiri dalam Islam diatur dalam perjanjian kerja yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al-ijarah* (sewa menyewa).

Perusahaan terkadang bertindak semaunya sendiri tanpa memperdulikan hak-hak 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 menyelesaikan sebuah persoalan. Padahal menghormati dan memenuhi sebuah hak pekerja adalah sebuah tanggung jawab perusahaan sebagaimana sabda Nabi S.A.W

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَيْرٍ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ  
(رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar r.a berkata: Rasulullah berkata;”berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah)<sup>104</sup>

Maka dari penjelasan hadist di atas pesangon adalah hak seseorang pekerja yang ada setelah pekerja di PHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap karyawannya yang di PHK sebagaimana yang dijelaskan dalam Hadist yang di riwayatkan oleh Imam Ibnu Majah tersebut.

Tujuannya utama syariat adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta. Apa saja yang memantapkan perlindungan kelima hal ini merupakan kemaslahatan umum dan dikehendaki<sup>105</sup>.

Mengacu pada hak dasar untuk hidup (*hifz an-nafs*), maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi pemutusan hubungan kerja, sebagai penghasilan

---

<sup>104</sup> Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, “*Sunan Ibnu Majah*”, (Libanon: Darul Kutub, Bairut, 2004). Hlm. 817

<sup>105</sup> Al-Ghazali sebagaimana Ahmad Azhar Basyir, Refleksi atas Keislaman, Hlm. 125

yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerja ter PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Dari penjelasan di atas jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, maka pengusaha wajib membayar pesangon sebagai kompensasi hubungan kerja. Hukum islam menganjurkan membayar upah terhadap pekerja yang di PHK. Kemudian mengacu pada dasar hak untuk hidup (*hifz an-nafs*) maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi pemutusan hubungan kerja.