

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH
TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT
SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU
KABUPATEN BANYUASIN**

SKRIPSI

**Ditulis Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Gelar
Kesarjanaan Pada Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah (S.H) Fakultas
Syari'ah Dan Hukum Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

**OKTA RITA
NIM: 14170131**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2018**



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang Telp (0711) 362427, Kode Pos: 54.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okta Rita
NIM/Prodi : 14170131/Hukum Ekonomi Syari'ah
Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 2018

Saya yang menyatakan,



Okta Rita
Nim : 14170131



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang Telp (0711) 362427, Kode Pos:30126

PENGESAHAN DEKAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Okta Rita

Nim / Program Studi : 14170131 / Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem
Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit
Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum.

Palembang, Juli 2018


Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag
NIP: 19571210 198603 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang Telp (0711) 362427, Kode Pos: 30126

PENGESAHAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Okta Rita

Nim / Program Studi : 14170131 / Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap
Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi
Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau
Kabupaten Banyuasin

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum.

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama

Dr. Rr Rina Antasari, M.Hum
NIP: 19630712 198903 2 004

Pembimbing Kedua

Drs. Sunarvo, M.H.I
NIP : 19601230 199403 1 001



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Prof. K. H. Zainal AbidinFikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

Formulir D 2

Hal. : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Pembantu Dekan I
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama	: Okta Rita
NIM/ Program Studi	: 14170131/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi	: TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji.Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlahsurat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Penguji Utama,

Drs. H. Shofyan Hasan
NIP.19531005 197903 1 009

Palembang, Juli 2018

Penguji Kedua

Muhammad Sadi Is, SHL, MH
NIK. 2027098501

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. H. Marsaid, MA
NIP.196207061990031004



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH

Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang Telp (0711) 362427, Kode Pos: 30126

Formulir E4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Okta Rita
 Nim / Program Studi : 14170131 / Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem
 Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau
 Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten
 Banyuasin

Telah diterima dalam ujian munaqasah pada tanggal, 10 Juli 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal 27-07-2018 Pembimbing Utama : Drs. Rr. Lina Antasari, M.Hum

t.t. : 

Tanggal 13-07-2018 Pembimbing Kedua : Drs. Sunaryo, M.H.I

t.t. : 

Tanggal 13-07-2018 Penguji Utama : Drs. H. Shofyan Hasan

t.t. : 

Tanggal 13-07-2018 Penguji Kedua : Muhamad Sadi Is, S.H.I, MH

t.t. : 

Tanggal 13-07-2018 Ketua : Dra. Atika, M.Hum

t.t. : 

Tanggal 13-07-2018 Sekretaris : Armasito, S.Ag

t.t. : 

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”, berdasarkan Permasalahan yang terjadi pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja, yang tidak memberikan uang pesangon atau uang kompensasi terhadap karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan peraturan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan masalah ini peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data yang diambil melalui penelitian lapangan dengan pengamatan (observasi) dan wawancara langsung dengan pengurus anggota Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin.. Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif dan disimpulkan secara deduktif.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin ini telah sesuai dengan Hukum Ekonomi Syariah karena sudah adalah perjanjian tertulis (*Al-Ijarah*), tetapi dalam praktiknya tidak sesuai dengan peraturan yang ditulis di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Koperasi.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	Be
ت	Tâ'	T	Te
ث	Sâ'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jîm	J	Je
ح	Hâ'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	Kh	ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Zâl	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sâd	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dâd	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik

			di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	`el
م	Mîm	M	Vii
ن	Nûn	N	Nûn
و	Wâwû	W	Wâwû
هـ	Hâ'	H	hâ'
ء	Hamzah	'	Hamzah
ي	Yâ'	Y	yâ'

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong), serta madd.

a. Vokal tunggal (monoftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اَ	A	<i>Fathah</i>
2	اِ	I	<i>Kasrah</i>
3	اُ	U	<i>Dammah</i>

b. Vokal rangkap (diftong)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	اِي	Ai	a dengan i
2	اُو	Au	a dengan u

Contoh:

كتب : *kataba*

فعل : *fa'ala*

c. Vokal panjang (madd)

No	Huruf Arab	Huruf Latin	Keterangan
1	ا	Â	a dengantopi di atas
2	ي	Î	i dengantopi di atas
3	و	Û	u dengantopi di atas

Contoh:

قال : *qâla*

رمى : *ramâ*

C. *Ta marbûtah*

Ta marbûtah ini diatur dalam tiga katagori:

- huruf *ta marbûtah* pada kata berdiri sendiri, huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /h/, misalnya: محكمة menjadimahkamah.
- jika huruf *ta marbûtah* diikuti oleh kata sifat (na'at), huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /h/ juga, misalnya: المدينة المنورة menjadi *al-madÎnah al-munawarah*.
- Jika huruf *ta marbûtah* diikuti oleh kata benda (ism), huruf tersebut ditransliterasikan menjadi /t/ misalnya: روضة الأطفال menjadi *raudat al-atfâl*.

D. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tandatasydid, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan

huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tandasyaddah itu.

Contoh:

نَزَّل : *nazzala*

رَبَّنَا : *rabbânâ*

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun, dalam transliterasi menjadi /al-/ baik yang diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*, misalnya : الفيل (*al-fîl*), الوجود (*al-wujûd*), dan الشمس (*al-syams* bukan *asy-syams*).

F. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَاخُذُونَ : *ta'khudzuna*

النَّوْءُ : *an-nau'*

اَكَل : *akala*

اِنَّ : *inna*

G. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang (artikel), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya, seperti: al-Kindi, al-Farobi, Abu Hamid al-Ghazali, dan lain-lain (bukan Al-Kindi, Al-Farobi, Abu Hamid Al-Ghazali). Transliterasi ini tidak disarankan untuk dipakai pada penulisan orang yang berasal dari dunia nusantara, seperti Abdussamad al-Palimbani bukan Abd al-Shamad al-Palimbani.

H. Cara Penulisan Kata

Setiap kata, baik kata kerja (*fi'il*), kata benda (*ism*), maupun huruf (*harf*) ditulis secara terpisah.

Contoh:

الخلفاء الراشدين : al-Khulafa al-Rasyidin

صلة الرحم : silat al-Rahm

الكتب الستة : al-Kutub al-Sittah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**”Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya
dan janganlah kamu merajalelah dimuka bumi dengan
membuat kerusakan”
(Asy-Syuara: 183)**

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT
penyusun persembahkan karya ilmiah yang sederhana ini kepada:

- Allah Swt.
- Ibunda, Barinawati yang dicintai yang sentiasa menjadi penguat memberimotivasi, menasehati, menjaga dan mendidiku bersama Ayahanda tercinta Was'an agar kumenjadi seorang yang hari ini lebih baik dari kemarin.
- Adik-adikku tercinta Muhammad Fadillah dan Destri Nazilla (Zia) yang menyayangi dan sentiasa memberikan dukungan dan dorongan dengan sebaiknya.
- Kepada keluarga besarku kakek, nenek, ciknga danil, jujuk jeki, bicik tini, yuk sara, wak mis dan seluruhnya terimakasih atas nasehatnya.
- Om Mahyu Darwin dan Tante Ria, terima kasih banyak atas saran dan nasehat-nasehat yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat selesai.
- Terimakasih juga kupersembahkan kepada para sahabatku yang senantiasa menjadi penyemangat dan menemani disetiap saat hariku.
- Agama, Nusa dan Bangsa, serta Almamater UIN Raden Fatah Palembang.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr.wb

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, penyusun panjatkan puji dan syukur kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semogaselalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarga dan para sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi ini berjudul: **“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata (S-1) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari’ah di Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini saya sadar begitu banyak pihak yang telah membantu penyusun sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana yang diharapkan penyusun. Untuk itu penyusun mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta **Ayahanda Was'an** dan **Ibunda Barina Wati** yang selalu mendoakan dengan penuh kasih sayang dan memberikan dukungan baik moral maupun materi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Romli SA., M.Ag** selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu **Dr. Rr. Rina Antasari, M.Hum** selaku Pembimbing I dan Bapak **Drs. Sunaryo, M.H.I** selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu, mengarahkan dan membimbing penyusun dengan baik.
4. Ibu **Dra. Atika, SH, M.Hum** selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Ibu **Armasito, S.Ag, M.Hum** selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Bapak **Fatah Hidayat, S.Ag, M.Pd.i** selaku Dosen Penasihat Akademik (PA) yang membantu penulis dalam banyak hal.
6. Kepala dan staf Perpustakaan Pusat dan Perpustakaan Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang, yang telah memberikan kesempatan memanfaatkan literatur yang ada.

7. Kepada sahabat-sahabatku tercinta Mery, Minah, Feby, Intan, Balkis, Ummi, Oktarina, Juliyani, Yopi Putri, Upik, Hellen, yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhirnya bisa sukses bersama-sama.
8. Sahabat seperjuangan Nanda, Ami, Rida, Bella, Mohamad Khalid, Rahmad, Jamil, Riyo, Robbi, Okman dan khususnya seluruh keluarga Muamalah 4 angkatan 2014 yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung yang selalu memberikan ide-ide, kritik dan saran kepada penyusun dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Fakultas Syari'ah dan Hukum khususnya jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah serta teman-teman seperjuangan dari Angkatan 2014.
10. Terimakasih saya ucapkan kepada Ibu Ety Marliyah, Bapak Mahyu Darwin, Bapak Tjan Pasaribu dan para staff-staff/pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti pada koperasi tersebut serta membantu untuk melancarkan pembuatan skripsi ini.
11. Pihak-pihak yang telah membantu penyusun menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa di sebutkan satu persatu-satu.

Akhir kata penyusun ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya.

Palembang, 2018

Penyusun

Okta Rita
14170131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN DEKAN.....	iii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR MOHON IZIN PENELITIAN	vi
ABSTRAK	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Penelitian Terdahulu.....	9
E. Metodologi Penelitian.....	13
F. Sistematika Penulisan.....	18

BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PEMUTUSAN

HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PERJANJIAN KERJA DALAM HUKUM EKONOMI SYARIAH

A. Tinjauan Umum Tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja (<i>Ijarah</i>) Menurut Hukum Ekonomi Syariah.....	32
 BAB III PROFIL KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN	
A. Sejarah Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin	45
B. Visi Misi dan Struktur Organisasi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera	48
 BAB IV TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN	
A. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Koperasi Rimau Sawit Sejahtera	56
B. Perlakuan Koperasi Terhadap Tenaga Kerja yang Diberhentikan	60
C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera	67
 BAB V PENUTUP	

1. Kesimpulan.....	75
2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian terdahulu.....11

1.2 Responden dan Informan Penelitian.....16

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian¹. Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi secara nasional dilaksanakan melalui kebijakan-kebijakan tertentu, salah satunya adalah kebijakan dalam bidang Ketenagakerjaan. Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang nanti akan menambah angka pengangguran di Indonesia².

¹M. Faruq, An-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Muhadi Zainuddin, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm 54.

²Sudibyo Aji Narendra Buwana dkk, *implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pada PT X kota malang*, studi jurnal manajemen, volume 9 no 2, tahun 2015.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan pasal 150 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. PHK berarti suatu keadaan dimana si-buruh berhenti bekerja dari majikannya³. Bekerja dalam terminologi Islam adakalanya digeneralisasikan dan dimaknai sebagai kerja keras dan kesulitan hidup yang harus dihadapi dengan harta. Karenanya para *fuqaha* (ahli hukum) menetapkan kaidah mereka yang terkenal (seorang muslim yang bekerja itu mulia) dan dimaksudkan sebagai jaminan pekerjaannya yang tidak boleh disepelekan begitu saja. Para *fuqaha* telah menarik kesimpulan dalam sebagian besar risalah Fiqih tentang jaminan pekerjaan, dan tidak bolehnya menyepelkan kerja keras seorang pekerja atau buruh. Islam mewajibkan setiap individu untuk menghormati harta orang lain dan tidak menimbulkan kerugian kepadanya⁴.

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: sinar grafika, 2010), hlm 158.

⁴Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh*, (Jakarta : Al-Huda, 2007), hlm 99.

Untuk membangun masyarakat Indonesia seutuhnya memerlukan pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja di lindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, 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 Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan⁵. Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah bulanan

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 197.

yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut⁶.

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan normal, seperti pengunduran atau pensiun. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi seperti inilah banyak dialami oleh perusahaan-perusahaan atau PT tak terkecuali dalam perseroan yakni Koperasi.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian Pasal 1 ayat (1), Koperasi adalah badan hukum yang di dirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan

⁶“Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon dan Tunjangan Hari Tua Lainnya”, http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm.kajian_pm/studi_2007/studi-program-pensiun%26pesangon.pdf. Akses pada tanggal 12 Januari 2018.

prinsip koperasi⁷. Dalam menjalankan usahanya, ada koperasi yang hanya melaksanakan satu bidang usaha, dan ada yang melakukan usahanya secara multitujuan. Sebaliknya, ada koperasi yang terus meluaskan usahanya dalam berbagai usaha yang menghasilkan keuntungan⁸. Seperti Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin, koperasi ini para anggotanya mempunyai kebun plasma, kebun plasma tersebut bermitra dengan perusahaan PT. Cipta Lestari Sawit. Dan koperasi ini tidak hanya bergerak pada simpan pinjam saja melainkan dalam bidang jual beli pupuk sawit, serta menyewakan tabung gas elpiji kepada para pedagang di Desa Budi Asih. Koperasi ini secara umum telah mengalami kemajuan yang cukup pesat hal ini bisa dilihat dari laporan-laporan yang dibuat untuk setiap tahunnya lalu dirapatkan bersama dengan anggota-anggota koperasi⁹. Rapat yang diselenggarakan setiap tahun oleh pengurus koperasi yang biasa disebut dengan RAT (Rapat Anggota Tahunan), laporan ini merupakan laporan tertulis oleh pengurus mengenai neraca untung rugi menyangkut kerugian atau keuntungan yang bersifat tanggung renteng oleh anggota.

⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, Pasal 1 ayat (1).

⁸ Surahwardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 133.

⁹ Laporan RAT tahun 2016 koperasi rimau sawit sejahtera kecamatan pulau rimau kabupaten Banyuasin. hlm 1.

Berdasarkan pemaparan salah satu karyawan yang bekerja pada koperasi tersebut. Awalnya pengurus dan badan pengawas koperasi yang terpilih, sebelum melakukan tugas dan kewajiban terlebih dahulu angkat sumpah/janji yang pelaksanaannya dilakukan oleh pejabat/tokoh masyarakat desa lalu berita acara pengambilan sumpah/janji ditandatangani oleh yang bersangkutan dan petugas yang melantik. Namun dengan seiringnya waktu banyak terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang berjumlah 7 orang anggota/karyawan dari Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dengan berbagai alasan seperti pensiun ataupun pemecatan tersendiri dikarenakan pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan kehendak koperasi, tetapi setelah terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di koperasi tersebut tidak memberikan uang pesangon sebagai uang pengganti atau kompensasi selama menjadi karyawan pada koperasi tersebut hal ini tidak sejalan dengan peraturan yang telah ditulis dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun penelitian ini hanya mengambil 4 orang karyawan dari 7 orang karyawan yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di koperasi tersebut untuk meminta keterangan mengenai penyebab adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan perlakuan pengurus koperasi terhadap karyawan yang telah

di-PHK pada koperasi tersebut, yang tidak memberikan uang pesangon sesuai dengan peraturan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka menarik sekali untuk dijadikan sebuah topik Penelitian Ilmiah, kemudian masing-masing dikaji dan dievaluasi berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah sebagai skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pemutusan hubungan kerja di Koperasi Rimau Sawit Sejahtera?
2. Bagaimana perlakuan pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera terhadap tenaga kerja yang telah diberhentikan?
3. Bagaimana sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ditinjau dari hukum ekonomi syariah?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui sistem pemutusan tenaga kerja dan pemberian uang pesangon sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui perlakuan koperasi terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Menjelaskan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemutusan hubungan kerja.

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara teori, skripsi ini dapat berguna untuk penambahan atau pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Ilmu Hukum, yakni memperluas khazanah ilmu tentang bagaimana perjanjian kerja yang dibenarkan menurut Al-Qur'an dan Al-Hadits.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera untuk lebih memperhatikan lagi cara pemutusan tenaga kerja yang diberlakukan dan dapat menjadi bahan perbandingan

bagi peneliti berikutnya yang memiliki minat pada tema yang sama dan dapat digunakan sebagai pedoman bagi sebagian besar umat Islam khususnya umat Islam di Indonesia.

D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil telaah literatur, diketahui berbagai penelitian membahas kajian tersebut. *Pertama*, Syahrul Munir (2009) telah meneliti, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*” dalam karya Penelitian Ilmiah ini mengkaji tentang bagaimana kewajiban membayar uang pesangon sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) studi pada Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta bagaimana analisis Hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mana hasil penelitiannya menghasilkan dua kesimpulan, yang pertama yaitu secara yuridis ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi setelah PHK merupakan salah satu bentuk perlindungan Pemerintah terhadap pekerja dan pemberian pesangon menurut Hukum

Islam wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan¹⁰.

Kedua, hasil penelitian Syaiful Achyar yang ditulis dalam jurnal berjudul (2013), "*Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)*". Dalam penelitian ini yang menjadi pokok pembahasannya yaitu kewajiban membayar uang pesangon bagi karyawan yang mengalami PHK sebagaimana yang telah di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 ayat 1 yang ditinjau dari Hukum Islam. Dan kesimpulan dari penelitian ini yaitu uang pesangon yang diberikan oleh PT. Mitra Saruta Indonesia merupakan uang kompensasi dari perusahaan terhadap pekerja yang telah di-PHK dan Islam juga menganjurkan kepada umat manusia untuk saling tolong-menolong dalam hal kebaikan. Islam juga menegaskan seorang pengusaha harus bertanggungjawab atas pekerjanya, dan juga sudah kewajiban

¹⁰Syahrul Munir, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Pasal 156 UU Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Skripsi* pada Jurusan Muamalah Fakultas Syariah 2009.

pengusaha untuk memberikan hak seorang pekerja sebelum keringatnya kering¹¹.

Ketiga, Hanip yang berjudul (2016), “Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”. Dalam penelitian ini memaparkan permasalahan tentang perlindungan hukum pekerja kontrak di Indomaret di tinjau dari Hukum Islam, penelitian ini menunjukkan bahwa semua hak pekerja kontrak telah dipenuhi oleh perusahaan dan telah sesuai dengan Hukum Islam¹².

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu di Atas Memperlihatkan

No	Nama/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Syahrul Munir/” <i>Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</i> ”	Sama-sama membahas tentang uang pesangon berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003	Penelitian terdahulu menganalisis kewajiban membayar uang pesangon sebagai

¹¹Syaiful Achyar, “Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)”, *Maliyah*, vol 03 no 02, 2013.

¹² Hanip, “Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”*Skripsi* pada Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah 2016.

	<i>Studi Pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</i> ”.	tentang Ketenagakerjaan.	kompensasi PHK studi Pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan penelitian sekarang menganalisis sistem PHK pada Koperasi dalam kajian Hukum Ekonomi Syariah.
2.	<i>Syaiful Achyar/”Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik</i> ”.	Sama-sama membahas mengenai uang pesangon dalam Hukum Islam.	Penelitian terdahulu menjelaskan tentang pemberian uang pesangon terhadap korban PHK. Sedangkan penelitian sekarang menjelaskan tentang perlakuan pengurus koperasi terhadap pekerja yang di PHK.
3.	<i>Hanip/”Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan</i>	Sama-sama membahas mengenai Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang	Penelitian terdahulu menjelaskan perlindungan pekerja kontrak

	<p><i>Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)</i>".</p>	<p>ketenagakerjaan lalu dikaji menurut Hukum Islam.</p>	<p>dalam tinjauan Undang-undang tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Sedangkan penelitian sekarang membahas mengenai tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem PHK pada Koperasi.</p>
--	---	---	--

(Sumber : Penelitian Terdahulu)

Dari Tabel tersebut memperlihatkan perbedaan signifikan pada kajian Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Kabupaten Banyuasin. Untuk itu penelitian ini menganalisis mengenai perlakuan koperasi terhadap pekerja yang di-PHK.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Adapun pertimbangan memilih

Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin karena:

- a. Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin telah berdiri sejak tahun 2007 dengan jumlah anggota 1.858 orang.
- b. Berbagai permasalahan terjadi di Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yang tidak mendapatkan penyelesaian maksimal.
- c. Dalam persoalan pemberian uang pesangon terhadap karyawan yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak sejalan dengan peraturan yang telah ditulis dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung kelapangan terhadap sumber data yang berkenaan dengan pembahasan yang penulis teliti. Jenis data yang digunakan adalah

data *Kualitatif* yaitu mengemukakan dan menjelaskan data-data yang berkaitan dengan permasalahan¹³.

Jenis data penelitian ini ialah:

- i. Sistem pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin.
- ii. Perlakuan koperasi tersebut terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- iii. Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap pemutusan hubungan kerja ada koperasi tersebut.

b. Sumber Data

Adapun sumber data penelitian ini adalah:

- i. Data Primer adalah data pokok utama atau data yang diambil melalui penelitian lapangan dengan pengamatan (observasi) dan wawancara langsung dengan pengurus anggota Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin.
- ii. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa literatur yang di ambil dari buku, artikel, jurnal, skripsi dan situs web yang berkaitan dengan pemutusan tenaga kerja.

¹³Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), hlm 9.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah responden dan informan dari pengurus Koperasi Rimau Rawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan hasil observasi awal, responden penelitian ini adalah:

Tabel 1.2
Responden dan Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Ir Mahyu Darwin	Pengawas Koperasi
2.	Syahnun	Karyawan
3.	Kusnan	Karyawan
4.	Kalim	Karyawan
5.	Syahrudin	Karyawan
6.	Tjan Pasaribu	Ketua Koperasi
7.	Ety Marliyah	Sekretaris Koperasi

(Sumber: Dokumentasi Koperasi)

Alasan pemilihan nama tersebut :

- a. Karena pihak-pihak tersebut lebih mengetahui tentang permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

- b. Karena telah melakukan observasi awal pada pihak-pihak tersebut¹⁴.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu:

- a. Interview atau Wawancara

Interview atau wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dengan komunikasi. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara atau tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti. Yakni wawancara dengan para pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dan karyawan yang telah di-PHK.

- b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini dokumen yang didapat berupa ART (Anggaran Rumah Tangga) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten

¹⁴Observasi awal pada tanggal 20 November 2017, pukul 09.00 WIB.

Banyuasin, peraturan-peraturan dan catatan lainnya yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *deskriptif verifikatif*, yakni menggambarkan atau menguraikan sejelas-jelasnya seluruh masalah yang ada pada rumusan masalah, secara sistematis, faktual dan akurat. Kemudian pembahasan ini disimpulkan secara *deduktif* yakni dengan menarik kesimpulan dari pernyataan-pernyataan yang bersifat umum ke khusus sehingga penyajian hasil penelitian dapat dipahami dengan mudah.

F. Sistematika Penulisan

Di dalam penelitian ini akan diberikan gambaran secara garis besar dimulai dari bab pertama sampai dengan bab terakhir yang masing-masing terdiri dari sub-subnya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Umum. Dalam bab ini berisi tentang PHK yang meliputi pengertian PHK, dasar hukum PHK, cara terjadinya PHK,

dan hak-hak buruh yang di-PHK, dan tentang Perjanjian kerja menurut Hukum Ekonomi Syariah yang meliputi pengertian perjanjian kerja (*Ijarah*), dasar hukum perjanjian kerja, syarat sahnya, kewajiban dan hak-hak pekerja, berakhirnya akad *Ijarah*, dan terminasi akad.

BAB III Berisi tentang data yang diperoleh dari penelitian, meliputi sejarah Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin dan visi misi dan struktur organisasi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin.

BAB IV Dalam bab ini, penulis akan menganalisis data dari hasil penelitian yakni sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, Perlakuan Koperasi terhadap tenaga kerja yang diberhentikan, dan tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera.

BAB V Bab ini merupakan penutup dari pembahasan skripsi ini yang di dalamnya memuat saran dan simpulan akhir.

BAB II

TINJAUAN UMUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN PERJANJIAN KERJA DALAM HUKUM EKONOMI SYARIAH

A. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban (prestasi dan kontra-prestasi) antara pekerja/buruh dan pengusaha¹⁵.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm 65.

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan dimana si-buruh berhenti bekerja dari majikannya¹⁶. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian serta awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya¹⁷.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Adapun alasan-alasan yang dapat mebenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu:

a. Alasan Ekonomis

- 1) Menurutny hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta:Sinar Grafika, 2010), hlm 158.

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 178.

- a) Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - b) Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - c) Menurunnya persediaan bahan dasar;
 - d) Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- 2) Merosotnya penghasilan perusahaan, yang secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
 - 3) Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
 - 4) Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
- b. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
- 1) Karena adanya perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;

- 2) Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - 3) Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung memperkerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
 - 4) Karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan¹⁸.
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada

¹⁸ Asri Wijayanti, *Op.cit.* hlm 164-165.

saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni¹⁹:

- a. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk di ubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labouragrement*)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rja Grafindo Persada, 2008), hlm 12-13.

- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan Undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Memeberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya hal ini tidak diatur²⁰.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atur juga secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK²¹.

²⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

²¹ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007), hlm 14-16.

3. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 macam yaitu: PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di-PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada

masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang berakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai keproses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada 3 macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri

apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial²².

4. Hak-hak Buruh yang Di-PHK

Hak-hak buruh yang mengalami PHK/buruh yang telah di-PHK itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah²³. Maksud dari uang pesangon disini adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja²⁴. Maka oleh sebab itu, Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang di tuangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”²⁵.

²²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,(Jakarta:Sinar Grafika, 2010), hlm 161-173.

²³Asri Wijayanti, *Ibid.* hlm 172.

²⁴ Helena Poermanto, dkk. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm 167.

²⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (1).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 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 (PHK)²⁶. Dan juga Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan²⁷. Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112 Tahun 2001, yang dimaksud dengan uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian²⁸.

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang

²⁶ Kepmen Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 1 angka (6).

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 197.

²⁸ Kepmen Keu RI No.112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a).

Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1964, kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang perhitungan Pesangon ini diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²⁹.

Dan perhitungan besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;

²⁹Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon", <http://www.anggreklawfirm.co.id> akses pada tanggal 30 Maret 2018.

- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah³⁰.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Menurut Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut³¹. Dan jugaperjanjian kerja dapat diartikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu

³⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (2).

³¹ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 163.

(buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah³².

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan oleh dua belah pihak atau lebih untuk mengikatkan diri bekerja pada pihak lain selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Perjanjian kerja dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan³³. Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/penggantian³⁴. Dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan pendapat dikalangan ulama:

- a. Menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta³⁵.
- b. Menurut Malikiyah, *Ijarah* adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang *mubah* untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat³⁶.

³² Djumaldji, *perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm 17-18.

³³ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Op.cit*, hlm 163.

³⁴ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

³⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm 316.

- c. Menurut Syafi'iyah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu³⁷.
- d. Menurut Sayyid Sabiq, *al-Ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian³⁸.
- e. Menurut Amir Syarifuddin *al-Ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al-'Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah-mengupah. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*³⁹.
- f. Menurut Sulaiman Rasjid, *ijarah* (Sewa-menyewa) adalah akad atas manfaat (jasa) yang dimaksud lagi diketahui, dengan tukaran

³⁶ Ali Fikri, *Al-Muamalat Al-Madiyah wa al-Adabiyah*, Mustafa Al-Bab Al-Halabi. (Mesir: 1358 H), cet. 1, hlm 87.

³⁷ Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar. Juz 1*, Dar Al-'Ilmi, Surabaya, t.t., hlm 249.

³⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971), Jilid III, hlm 177.

³⁹ Amir Syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), Cet. II, hlm 216.

yang diketahui, menurut syarat-syarat yang akan dijelaskan kemudian⁴⁰.

g. Menurut Hanabilah, *Ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan *lafal ijarah* dan *kara'* dan semacamnya.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijarah* atau sewa-menyewa. Dan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *ijarah* atau sewa-menyewa adalah manfaat dengan imbalan. Dengan demikian, objek sewa-menyewa adalah manfaat atas suatu barang (bukan barang)⁴¹. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'*⁴².

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* (*ajir* ini terdiri dari *ajir* khas, yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytara*), yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang

⁴⁰ Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Lengkap)*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015), hlm 303.

⁴¹ Ahmad Wardi Muslich, *Op.cit.*, hlm 316.

⁴² Abdul Rahman Ghazaly dkk. *Op.cit.*, hlm 277.

banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*⁴³.

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijarah* adalah Al-Qur'an dan Al-Sunnah dan Al-Ijma'⁴⁴. Dasar hukum *ijarah* dalam Al-Qur'an adalah:

Surah At-Thalaq (6)

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَيِّرُوهُنَّ لِضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ
أَجُورَهُنَّ وَأَتِمُّوا بِبَنَاتِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرٌ ضِعْفٌ لَهُ الْآخِرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

Ayat di atas menyatakan bahwa ketika kita memerintahkan atau mempekerjakan seseorang hendaknya memberikan upah/gaji seseorang dengan kesepakatan.

Dan surat Al-Qashash (26)

⁴³Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Loc.cit*, hlm 164.

⁴⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 116.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُمَا لَئِي أَخْبِرَ بِمَا كَانَا تَعْمَلِينَ

“Wahai bapakku ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.

Ayat di atas menceritakan perihal Nabi Musa yang sebelum diangkat menjadi Rasul pernah menolong dua anak perempuan Nabi Syu'aib. Salah seorang putri Nabi Syu'aib meminta kepada ayahnya agar mempekerjakan Musa (untuk menggembala kambing). Di katakannya bahwa Musa adalah seorang yang kuat fisiknya dan berwatak jujur. Unsur kejujuran ditekankan dalam Al-Qur'an bagi pekerja yang bekerja pada orang lain. Barang yang diamanatkan kepada pekerja harus dipelihara ibarat harta anak yatim yang wajib dijaga keselamatannya.

Dasar hukum *ijarah* dari Al-Hadist adalah:

اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringnya kering”. (Riwayat Ibnu Majah)⁴⁵.

Maksud hadits di atas yaitu supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud

⁴⁵ Muhammad bin Isma'il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam, Jus 3*, Maktabah Mustafa Al-Babi Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960, hlm 81.

jika telah tercapai kesepakatan pemberian upah/gaji untuk tiap bulannya⁴⁶.

كنا نكرى الارض بما على السوا فى من الزرع فنهى رسول الله
صم ذلك وامرنا بذهب او ورق

“Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah saw. melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak” (Riwayat Ahmad dan Abu Dawud)⁴⁷.

Dari ayat-ayat Al-Qur’an dan Hadits Nabi Muhammad Saw. diatas dapat disimpulkan bahwa jelaslah tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan 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 pihak saling mendapatkan manfaat⁴⁸.

3. Syarat-syarat Ijarah

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja yaitu:

⁴⁶<http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139>. Diakses tanggal 16 April 2018.

⁴⁷Hendi Suhendi, *Op.cit.* hlm 116-117.

⁴⁸ Abdul Rahman Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2012, hlm 278.

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang *mubah* atau halal menurut syariat, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan syariat tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya⁴⁹.
- d. Bagi orang yang berakad *ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.
- e. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.
- f. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah⁵⁰.

⁴⁹ Suhrawardi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 165.

⁵⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 117-118.

Adapun syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁵¹.

4. Kewajiban dan Hak-hak Pekerja

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja sebagaimana dinyatakan di atas, maka terjadinya hubungan hukum diantara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dengan timbulnya hubungan hukum di atas, akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas;
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian;
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti;

⁵¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm 42.

- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya;
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahnya (*alfa*).

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- 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 pekerjaan⁵².

5. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Akad *Ijarah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:⁵³

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.

⁵² Suhrawardi K.Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2014), hlm 166.

⁵³ *Ensiklopedi Hukum Islam*, Abdul Aziz Dahlan(ed.), (Jakarta:PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm 663.

- b. Habisnya tenggang waktu yang disepakatai dalam akad *ijarah*. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh umala Fiqih.
 - c. Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijarah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijarah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
 - d. Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijarah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas atau bangkrut, maka ia berhak memfasakh *ijarah*. Akan teteapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijarah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang.
6. Terminasi Akad Dalam Hukum Perjanjian Islam

Terminasi akad adalah tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya “terminasi akad” di bedakan dengan “berakhirnya akad”, dimana berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad tersebut karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.

Dalam kaitannya dengan hukum Islam, Pemutusan Hubungan Kerja dapat di pandang suatu terminasi *fasakh* dalam akad perjanjian. Adapun jenis-jenis terminasi *fasakh* (pemutusan) dalam hukum perjanjian Islam, secara umum meliputi:⁵⁴

- a. *Fasakh* terhadap akad *fasid*, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
- b. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*) baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar* (opsi) bagi

⁵⁴Syamsur Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm 340-341.

salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.

- c. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk menfasakhnya atau karena adanya *urbun*.
- d. *Fasakh* terhadap salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil dilaksanakan.

BAB III

PROFIL KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA

KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN

A. Sejarah Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin

Dalam berbagai data diketahui bahwa di Indonesia, lembaga keuangan ada dua jenis yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank⁵⁵. Lembaga keuangan bank dan bukan bank bertindak sebagai lembaga yang menyediakan jasa keuangan bagi nasabah dan lembaga keuangan inilah yang memfasilitasi peredaran uang dalam perekonomian, dimana uang dari investor dikumpulkan dalam bentuk tabungan dan disalurkan dana tersebut dalam bentuk pinjaman utang kepada yang membutuhkan. Dari berbagai lembaga keuangan yang ada, terdapat salah satu lembaga yang mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh kegiatan ekonomi lemah yaitu Koperasi⁵⁶.

⁵⁵ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm 3.

⁵⁶ Sritua Arief, *Hatta: Bapak Ekonomi Kerakyatan Indonesia*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2002), hlm 103.

Dapat dikemukakan bahwa hampir semua orang mengenal Koperasi. Kata *koperasi* berasal dari *cooperation* (Bahasa Inggris), secara harfiah bermakna *kerja sama*. Kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama. Kemudian kata itulah yang dalam bahasa Indonesia, secara umum diistilahkan koperasi. Lazimnya, koperasi dikenal sebagai perkumpulan orang-orang yang secara sukarela mempersatukan diri guna mencapai kepentingan-kepentingan ekonomi atau menyelenggarakan usaha bersama dengan cara pembentukan suatu lembaga ekonomi yang diawasi bersama⁵⁷.

Seperti Koperasi Rimau Sawit Sejahtera merupakan Koperasi simpan pinjam yang melayani jasa pinjam meminjam pupuk sawit bagi para nasabah/anggotanya. Koperasi ini berdiri sejak tanggal 30 April 2007 setelah keluarnya Badan Hukum No: 0073/Koperindag/IV/2007 terletak di Desa Budi Asih Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin merupakan Koperasi Plasma yang dikelola dengan pola kemitraan dalam hal ini bermitra dengan PT. Cipta Lestari Sawit, dengan luas areal Plasma 2.313 dengan jumlah anggota 1.858. Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini tidak hanya bergerak pada

⁵⁷ Suhrawandi K. Lubis, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 132.

simpan pinjam saja melainkan pengadaan pupuk, pembuatan DO pabrik, dan pembelian tanah/kebun. Koperasi ini didirikan guna untuk membantu anggotanya dalam mengurus perkebunan sawit lalu bagi hasil saat panen. Anggota-anggota dari koperasi ini pun tidak hanya dari penduduk setempat melainkan dari luar kota bahkan luar provinsi hal ini bisa dilihat dari RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang diadakan setiap tahun untuk membahas tentang penghasilan ataupun kendala-kendala pada perkebunan pada anggota-anggota koperasi⁵⁸.

Menurut pemaparan Bapak Darwin selaku Pengawas Koperasi Rimau Sawit, berdirinya koperasi ini dilatar belakangi oleh suatu keprihatinan para pendiri Koperasi Rimau Sawit Sejahtera karena mereka melihatlahan-lahan yang ada di Desa Budi Asih Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin banyak terbengkalai dan tidak ada yang merawatnya sehingga mereka mempunyai ide untuk membangun koperasi simpan pinjam pupuk sawit, agar lahan-lahan yang kosong bisa dibuat perkebunan sawit dan lahan-lahan yang terbengkalai dapat diurus oleh Koperasi Rimau Sawit Sejahtera. Nama Rimau Sawit Sejahtera sendiri dibuat berdasarkan kesepakatan bersama para pengurusnya, karena koperasi ini sendiri terletak di Kecamatan Pulau Rimau maka

⁵⁸ Laporan RAT (Rapat Anggota Tahunan) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera.

diambil nama itu sebagai simbol tempat koperasi tersebut dibangun, serta kata “Sawit” melambangkan bahwa koperasi ini bergerak dibidang perkebunan sawit, dan kata “Sejahtera” agar para anggotanya bisa sejahtera dan terus memajukan perkebunan sawitnya⁵⁹.

B. Visi Misi Dan Struktur Organisasi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

1. Visi dan Misi

Visi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yaitu dari anggota koperasi dan untuk anggota koperasi.

Dan **Misi** Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan pendapatan anggota koperasi dari usaha-usaha yang dijalankan oleh koperasi.

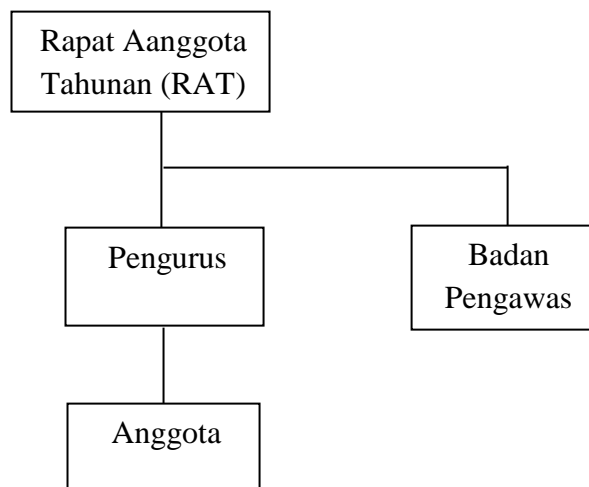
2. Struktur Organisasi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

Dalam struktur organisasi koperasi berbeda dengan struktur organisasi badan usaha lainnya, misal Perseroan Terbatas (PT), CV, Firma, dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan karena struktur organisasi koperasi mempunyai Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang menjadi pemegang kekuasaan tertinggi dan dikoordinir oleh ketua

⁵⁹Mahyu Darwin, Wawancara, (Banyuasin, 30 Maret 2018) pukul 10.00 wib.

koperasi. secara struktural susunan pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin dibuat dalam bentuk organisasi garis (*Line Organization*) dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis dibawah ini.

STRUKTUR KEPENGURUSAN KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA



(Sumber: Dokumentasi Koperasi Rimau Sawit Sejahtera)

Susunan Kepengurusan Koperasi Rimau Sawit Sejahtera adalah sebagai berikut:

a. Pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera:

- 1) Ketua : Tjan Pasaribu
- 2) Wakil Ketua : Ir. H. Rudi Arfian, M.Si
- 3) Sekretaris : Ety Marliyah
- 4) Wakil Sekretaris: Espan Fikri
- 5) Bendahara : Hardi Riyanto

b. Badan Pengawas Koperasi Rimau Sawit Sejahtera:

- 1) Ketua : Zulkarnain, SH
- 2) Anggota : Ir. Mahyu Darwin
- 3) Anggota : Usman Yani, S.pd

c. Manager Koperasi Rimau Sawit Sejahtera:

- 1) Manager : Ir. Yudha Purnama

d. Staff dan Karyawan Koperasi Rimau Sawit Sejahtera:

- 1) Koordinator Lapangan : Marini
- 2) Pengawas Lapangan : Aldo
- 3) Staaf Kantor : Umi Astuti
- 4) PK (Petugas Keamanan): Edi

3. Pembagian Tugas dan Wewenang Pengurus

Pembagian tugas pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin adalah sebagai berikut:

a. Rapat Anggota Tahunan

Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Rapat anggota dihadiri oleh anggota yang pelaksanaannya diatur dalam anggaran dasar. Kewenangan rapat anggota antara lain menetapkan:

- 1) Anggaran dasar
- 2) Kebijakan umum dibidang organisasi, manajemen, dan usaha koperasi

- 3) Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas
- 4) Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya
- 5) Pembagian hasil usaha, dan
- 6) Penggabungan, peleburan, pembagian, dan pembubaran koperasi.

b. Pengurus

Tugas dan kewajiban para pengurus meliputi antara lain:

- 1) Mengelola koperasi dan usahanya
- 2) Mengajukan rancangan rencana kerja serta rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi
- 3) Mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban dan pelaksanaan tugas
- 4) Menyelenggarakan pembukuan keuangan dan investaris secara tertib, dan
- 5) Memelihara daftar buku anggota dan pengurusnya.

c. Badan Pengawas

Badan pengawas memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelola koperasi
- 2) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya
- 3) Meneliti catatan yang ada dikoperasi
- 4) Mendapatkan segala keterangan yang dibutuhkan, dan
- 5) Pengawas harus merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga.

d. Ketua

- 1) Mengelola koperasi sebagai badan usaha untuk mencapai target yang ditentukan oleh Rapat Anggota Tahunan (RAT)
- 2) Mengambil keputusan sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga
- 3) Melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), dan
- 4) Bertanggung jawab kepada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dalam pelaksanaan tugasnya.

e. Sekretaris

- 1) Menjamin kelancaran operasional kesekretarian, tumah tangga koperasi, dan mengembangkan manajemen administrasi

- 2) Melaksanakan pengendalian dan pembinaan kegiatan kesekretarian dan rumah tangga serta administrasi perusahaan yang diperlukan
 - 3) Memelihara tata kerja, arsip surat-menyurat, dan lain-lain.
- f. Bendahara
- 1) Menyelenggarakan pengelolaan keuangan dan membina mengembangkan manajemen keuangan koperasi.
 - 2) Menyusun dan memantau anggaran dan belanja koperasi serta kebutuhan dana lainnya.
 - 3) Membimbing dan mengawasi pekerja kasir atau pemegang kas
 - 4) Mengatur pembiayaan organisasi.

4. ART (Anggaran Rumah Tangga) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera tidak menggunakan SOP tetapi koperasi ini menggunakan ART (Anggaran Rumah Tangga). Anggaran Rumah Tangga ini merupakan perjanjian tertulis yang dibuat oleh Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yang isinya peraturan-peraturan yang mengatur semua pihak yang terlibat baik anggota maupun pengurus koperasi (karyawan).

Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dalam Bab V tentang Karyawan Pasal 19 yang berisi sebagai berikut:

- a. Guna kelancaran kerja dalam pengembangan usaha Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, Pengurus dapat mengangkat karyawan;
- b. Pengangkatan karyawan harus diusulkan pengurus dalam Rapat Anggota untuk mendapat persetujuan;
- c. Seleksi bagi karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dibidang pekerjaan;
- d. Karyawan diangkat oleh pengurus melalui rapat dan diberhentikan jika melakukan pelanggaran kerja atau tindakan kriminal serta mencemarkan nama baik Koperasi Rimau Sawit Sejahtera;
- e. Keputusan pengurus tentang pengangkatan karyawan tersebut pada ayat (4) dibuat rangkap 3 (tiga):
 - 1) Asli untuk karyawan yang bersangkutan;
 - 2) Lembar kedua untuk Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kabupaten;
 - 3) Lembar ketiga untuk arsip Koperasi.

Adapun Bab IX tentang Sanksi-sanksi dalam Pasal 25 yang termuat dalam ART dan isinya sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan yang tidak mematuhi Anggaran Rumah Tangga ini akan diberikan surat peringatan pertama dan kedua oleh pengurus;
- b. Jika karyawan tersebut tetap melakukan pelanggaran, maka pengurus berhak memberhentikan secara sepihak dan karyawan tersebut wajib menyelesaikan segala hutang pada koperasi;
- c. Untuk pelanggaran karyawan yang menyangkut dana asset koperasi (penyelewengan), maka penyelesaian dilakukan secara

kekeluargaan dan bila tidak tercapai dilanjutkan melalui jalur hukum.

Anggaran Rumah Tangga ini juga telah diatur Honor atau Gaji karyawan/pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dalam Bab IX Pasal 24 yang berisi sebagai berikut:

“Untuk penentuan dan penetapan honor/insentif pengurus, badan pengawas, BPP dan karyawan ditetapkan melalui Rapat Anggota sesuai dengan kemampuan Koperasi”⁶⁰.

⁶⁰ Anggaran Rumah Tangga Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Desa Budi Asih Kecamatan Rimau Kabupaten Banyuasin.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

PADA KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA

KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN

A. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Koperasi Rimau Sawit

Sejahtera

Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam pupuk sawit dan tabung gas elpiji untuk para pedagang yang telah menjadi anggota koperasi, anggota dari koperasi ini sendiri tidak hanya penduduk dari Kabupaten Banyuasin melainkan ada juga diluar Kabupaten bahkan Provinsi. Tetapi para pengurus/karyawan Koperasi Rimau Sawit Sejahtera hampir keseluruhan bertempat tinggal di Kabupaten Banyuasin, hal ini bisa dilihat pada Anggaran Rumah Tangga (ART) dalam Pasal 11 Ayat (10) tentang Syarat Pengurus yang berisi “bahwa syarat untuk menjadi pengurus koperasi harus berdomisili di Kabupaten Banyuasin”.

Adapun Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini dapat dilihat di Anggaran Rumah Tangga

(ART) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera. Anggaran Rumah Tangga ini merupakan perjanjian tertulis yang dibuat oleh Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yang isinya peraturan-peraturan yang mengatur semua pihak yang terlibat baik anggota maupun pengurus koperasi (karyawan).

Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dalam Bab V tentang Karyawan Pasal 19 yang berisi sebagai berikut:

1. Guna kelancaran kerja dalam pengembangan usaha Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, Pengurus dapat mengangkat karyawan;
2. Pengangkatan karyawan harus diusulkan pengurus dalam Rapat Anggota untuk mendapat persetujuan;
3. Seleksi bagi karyawan disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab dibidang pekerjaan;
4. Karyawan diangkat oleh pengurus melalui rapat dan diberhentikan jika melakukan pelanggaran kerja atau tindakan kriminal serta mencemarkan nama baik Koperasi Rimau Sawit Sejahtera;
5. Keputusan pengurus tentang pengangkatan karyawan tersebut pada ayat (4) dibuat rangkap 3 (tiga):
 - a. Asli untuk karyawan yang bersangkutan;
 - b. Lembar kedua untuk Dinas Koperasi, UKM, dan Perindag Kabupaten;
 - c. Lembar ketiga untuk arsip Koperasi.

Dapat disimpulkan bahwa dalam Bab V tentang Karyawan Pasal 19 ayat (4), karyawan dapat diberhentikan jika melakukan pelanggaran kerja atau tindakan kriminal serta mencemarkan nama baik Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, hal ini bisa juga menyebabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena kesalahan karyawan sendiri yang

bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Adapun Bab IX tentang Sanksi-sanksi dalam Pasal 25 yang termuat dalam ART dan isinya sebagai berikut:

1. Bagi karyawan yang tidak mematuhi Anggaran Rumah Tangga ini akan diberikan surat peringatan pertama dan kedua oleh pengurus;
2. Jika karyawan tersebut tetap melakukan pelanggaran, maka pengurus berhak memberhentikan secara sepihak dan karyawan tersebut wajib menyelesaikan segala hutang pada koperasi;
3. Untuk pelanggaran karyawan yang menyangkut dana asset koperasi (penyelewengan), maka penyelesaian dilakukan secara kekeluargaan dan bila tidak tercapai dilanjutkan melalui jalur hukum.

Berdasarkan pemaparan Bapak Darwin selaku pengawas Koperasi Rimau Sawit Sejahtera sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit ini juga bisa dilakukan oleh anggota koperasi sendiri dengan cara memberikan surat peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan karena pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh Koperasi atau tidak sesuai dengan aturan yang dibuat oleh koperasi tersebut., dengan tiga kali peringatan lalu di putuskan dalam RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang

diselenggarakan 3 tahun sekali untuk penggantian karyawan, Menurutnya juga ada banyak faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yaitu:

1. Karena pada saat pemilihan pengurus koperasi yang diadakan setiap 3 tahun sekali lalu dibahas dalam RAT (Rapat Anggota Tahunan) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera karyawan tersebut tidak dipilih lagi oleh anggota koperasi.
2. Karyawan koperasi mendapatkan pekerjaan yang baru sehingga karyawan mengundurkan diri.
3. Dan karena kesalahan karyawan itu sendiri yang bisa menyebabkan kerugian pada koperasi seperti karyawan melalaikan pekerjaan, karyawan melakukan manipulasi keuangan, dan juga karyawan sering tidak masuk bekerja.

Dan juga menurutnya pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini tidak memiliki standar khusus untuk memberhentikan karyawan atau pengurus koperasi, apabila karyawan koperasi kinerjanya baik dan dapat dipercaya oleh anggota-anggota lainnya maka kemungkinan akan terus dipercaya untuk menjadi Pengurus Koperasi Rimau Sawit

Sejahtera sebaliknya apabila kinerjanya tidak baik maka akan diberhentikan⁶¹.

Adapun peraturan yang termuat dalam Anggaran Rumah Tangga ini diatur juga Honor atau Gaji karyawan/pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera dalam Bab IX Pasal 24 yang berisi sebagai berikut:

“Untuk penentuan dan penetapan honor/insentif pengurus, badan pengawas, BPP dan karyawan ditetapkan melalui Rapat Anggota sesuai dengan kemampuan Koperasi”.

B. Perlakuan Koperasi Terhadap Tenaga Kerja yang di Berhentikan

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha yang lazimnya disebut dengan PHK dapat disebabkan oleh beberapa hal yang diantaranya, berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, adanya kesalahan berat yang dilakukan pekerja dan alasan lainnya sehingga menyebabkan berakhirnya hubungan kerja tersebut, 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.

⁶¹Mahyu Darwin, Wawancara, (Banyuasin, 31 Maret 2018).

Berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat, mungkin tidak menimbulkan permasalahan sepanjang pelaku usaha sebagai pemberi kerja memenuhi hak-hak pekerja, hal ini karena para pihak menyadari atau mengetahui kapan berakhirnya hubungan kerja sehingga telah mempersiapkan segala dampak yang ditimbulkan dari berakhirnya hubungan kerja tersebut, tetapi berbeda halnya jika berakhirnya suatu hubungan kerja disebabkan oleh perselisihan yang timbul antara pekerja dengan pelaku usaha keadaan ini membawa dampak bagi para pihak terutama pekerja⁶².

Dalam penjelasan bab terdahulu, Zaeni Asyhadie mendefinisikan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu. Telah dijelaskan juga pada bab terdahulu, Lalu Husni menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pelaku usaha karena berbagai sebab yang dapat datang dari pelaku usaha maupun dari pekerja itu sendiri.

⁶² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1998), hlm 115.

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”.

Berdasarkan Undang-undang di atas telah diatur hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis anatara karyawan, 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 Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut⁶³: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima”.

Seperti Koperasi Rimau Sawit Sejahtera merupakan koperasi yang bergerak pada bidang simpan pinjam pupuk sawit serta tabung gas elpiji untuk para pedagang yang berada di Kabupaten Banyuasin, yang telah menjadi anggota koperasi tersebut. Koperasi yang bermitra dengan PT. Cipta Lestari Sawit ini yang jumlah karyawannya hanya 15 orang serta anggotanya 1.858. Akan tetapi, berdasarkan pemaparan Ibu Ety selaku Sekretaris Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, Awalnya pengurus dan badan pengawas koperasi yang terpilih, sebelum melakukan tugas dan kewajiban terlebih dahulu angkat sumpah/janji yang pelaksanaannya dilakukan oleh pejabat/tokoh masyarakat desa lalu berita acara pengambilan sumpah/janji ditanda tangani oleh yang bersangkutan dan petugas yang melantik. Namun dengan seiringnya waktu banyak terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja) yang berjumlah 7 orang anggota/karyawan dari Koperasi Rimau Sawit

⁶³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25) dan pasal 156 ayat (1).

Sejahtera dengan berbagai alasan seperti pensiun ataupun pemecatan tersendiri dikarenakan pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan kehendak koperasi⁶⁴, tetapi setelah terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di koperasi tersebut tidak memberikan uang pesangon sebagai uang pengganti atau kompensasi selama menjadi karyawan pada koperasi 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 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.

Terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja diatas yang menyebabkan Koperasi tersebut tidak memberikan uang pesangon

⁶⁴ Eti Marliyah, Wawancara pada tanggal 2 April 2018. Banyuasin.

sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka peneliti menemui Bapak Syahnan yang dulunya bekerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, yang menjadi korban PHK. Berdasarkan pemaparannya, beliau telah bekerja di Koperasi Rimau Sawit Sejahtera sudah lebih dari 3 tahun, dan beliau berhenti karena mengundurkan diri untuk tidak lagi bekerja pada koperasi tersebut dengan alasan yang diberikannya kepada koperasi. Sedangkan pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa, umumnya uang pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan normal, seperti pengunduran diri atau pensiun. Akan tetapi setelah Bapak Syahnan berhenti dari koperasi tersebut, pihak koperasi 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 diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”⁶⁵.

⁶⁵ Syahnan, Wawancara pada tanggal 29 Maret 2018, Banyuasin.

Dan menurut pemaparan Bapak Tjan Pasaribu selaku Ketua Pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang berjumlah 7 orang tersebut berbagai alasan yakni karena kesalahan karyawan itu sendiri yang menyebabkan kerugian pada koperasi seperti karyawan melalaikan pekerjaan, karyawan melakukan manipulasi keuangan, dan juga karyawan sering tidak masuk bekerja maupun pengunduran diri sendiri tanpa ada paksaan dari pihak lain⁶⁶.

Telah dijelaskan pada bab terdahulu yang termuat dalam peraturan ART (Anggaran Rumah Tangga) Koperasi Rimau Sawit Sejahtera bahwa Karyawan diangkat oleh pengurus melalui rapat dan diberhentikan jika melakukan pelanggaran kerja atau tindakan kriminal serta mencemarkan nama baik Koperasi Rimau Sawit Sejahtera, dan jika karyawan tersebut tetap melakukan pelanggaran, maka pengurus berhak memberhentikan secara sepihak dan karyawan tersebut wajib menyelesaikan segala hutang pada koperasi.

C. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

⁶⁶ Tjan Pasaribu, Wawancara pada tanggal 31 Maret 2018, Banyuasin.

Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang per orang, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah. Menurut Dr. 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 Prof. Dr. Zainuddin Ali, ekonomi syariah adalah kumpulan norma hukum yang bersumber dari al-Qur’an dan al-Hadist yang mengatur perekonomian umat manusia. Dan 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 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 ijtihad⁶⁷.

⁶⁷ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), hlm 1-2.

Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan⁶⁸, 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-Hadits⁶⁹. 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, istisna, ijarah, kafalah, hawalah, dan sebagainya*⁷⁰.

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 akalunya⁷¹. Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, begitu juga

⁶⁸ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm 1.

⁶⁹ Mardani, *Ibid*, hlm 2.

⁷⁰ Mardani, *Ibid*. hlm 2.

⁷¹ Baqir Sharief Qaraishi, *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja dalam Islam)*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm 12.

dengan Sistem pemutusan tenaga kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin yang tidak memberikan uang pesangon, yang telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 156 ayat (1) yang isinya sebagai berikut:⁷²

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

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijarah* 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-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru*/upah. *Al-Ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam

⁷² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (1).

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 Ulama⁷³. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an dalam Surah Asy-Syuara ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalelah di muka 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 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang

⁷³ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), hlm 277.

dilakukan oleh Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin, terkait dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang berjumlah 7 orang karyawan pada koperasi tersebut, yang tidak memberikan uang pesangonyang telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertentangan dengan Hukum Islam seperti yang dijelaskna dalam al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90:

﴿إِنَّ اللَّهَ بِأَمْرٍ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ 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 Pemutusan Hubungan Kerja (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:⁷⁴

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 harta⁷⁵.

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib di berikan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai

⁷⁴ Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab ma Yunha min asy-Syibabi al-La'n" (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), VII: 85.

⁷⁵ Al-Ghazali, *Islam Tantangan Ekonomi*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), hlm 1.

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

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia⁷⁶.

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

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya menolong yang miskin, sebaliknya yang

⁷⁶ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm 17.

lemahpun 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera yaitu: Karyawan diangkat oleh pengurus melalui rapat dan diberhentikan jika melakukan pelanggaran kerja atau tindakan kriminal serta mencemarkan nama baik Koperasi Rimau Sawit Sejahtera. Maka karyawan tersebut di beri surat peringatan sebanyak 3 kali, apabila karyawan tersebut masih melanggarnya hal ini dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena kesalahan karyawan sendiri yang bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Dan sistem pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera ini, apabila karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pensiun dan diberhentikan oleh perusahaan sendiri ataupun penggantian karyawan setiap 3 tahun sekali dalam RAT (Rapat Anggota

Tahunan) menurut pendapat dan saran dari para anggota koperasi dapat diputuskan pada rapat tersebut.

2. Perlakuan pengurus koperasi terhadap pekerja yang melanggar aturan setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak memberikan uang pesangon yang telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pemutusan hubungan kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kabupaten Banyuasin dalam konteks akad *Ijarah* telah sesuai, tetapi dalam praktik pemutusan hubungannya tidak sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

Dengan adanya kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran kepada para pengurus Koperasi untuk dijadikan bahan pertimbangan yaitu:

1. Pihak Koperasi harus lebih memahami lagi isi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar tidak terjadi

perselisihan diantara pihak-pihak dan mencegah ketidakadilan bagi para pekerja.

2. Pihak koperasi juga harus lebih mementingkan kesejahteraan para anggota dan karyawan-karyawan yang bekerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera.
3. Dan bagi para pekerja harus lebih mematuhi lagi peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Al-Qur'an dan Hadist.

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

Arief, Sritua. *Bung Hatta: Bapak Ekonomi Kerakyatan Indonesia*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2002.

Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

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

Abu Bakar Taqiyuddin bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al-Ikhtishar* Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III, Beirut: Dar kitab Al-Arabi, 1971).

Ali-Fikri, *AL-Muamalat Al-Madiyah wa al-Adabiyah, Mustafa Al-Bab Al-Halabi*, cet.1, Mesir, 1358 H.

Anggaran Rumah Tangga Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Desa Budi Asih Kecamatan Rimau Kabupaten Banyuasin.

Al-Ghazali. *Islam Tantangan Ekonomi*, Surabaya: Risalah Gusti, 1999.

Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2011.

Djumialdji. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.

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

- Ghazaly Rahman, Abdul, dkk. *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Prenadamedia Grup, 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab ma Yunha min asy-Syibabi al-La'n" (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), VII: 85.
- Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila Di-PHK*, Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Lubis, K. Suhrawandi, dkk. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010.
- Laporan RAT Tahun 2016 Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.
- Muhammad bin Isma'il Al-Kahlani. *Subulu As-Salam, Juz 3*, Maktabah Musthafa Al-Babiy Al-Halabiy, Mesir, cet.IV, 1960.
- Muslich, Wardi Ahmad. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2015.
- Mardani. *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Masrini, Tiena Yulies. *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Poermanto, Helena dkk. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1990.
- Qorashi, Sharief Baqir. *Keringat Buruh*, Jakarta : Al-Huda, 2007.
- Rasjid, Sulaiman. *Fiqh Islam (Hukum Fiqh Lengkap)*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015.

- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*, Jakarta: Kencana 2003.
- Suhendi, Hendri. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sutedi, Adnan. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1998.
- Tirtobisono, Yan dkk. *Kamus Arab Inggris-Indonesia*, Surabaya: Apollo.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

B. SKRIPSI

- Hanip. "Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)" *Skripsi* pada Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah 2016.
- Syahrul, Munir. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" *Skripsi* pada Jurusan Muamalah Fakultas Syariah 2009.

C. JURNAL

- Sudiby, Aji Narendra Buwana, dkk. *Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT X Kota Malang*, studi jurnal manajemen, volume 9 no 2, 2015.
- Syaiful, Achyar. "Pemberian Uang Pesangon Menurut Hukum Islam (Studi Terhadap Korban PHK di PT Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik)", *Maliyah*, vol 03 no 02, 2013.

Sudibyo Aji Narendra Buwana dkk, *implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pada PT X kota malang*, studi jurnal manajemen, volume 9 no 2, tahun 2015.

D. SUMBER HUKUM

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.

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

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

E. SUMBER INTERNET

[Http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm.kajian_pm/studi_2007/studi-program-pensiun%26pesangon.pdf](http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm.kajian_pm/studi_2007/studi-program-pensiun%26pesangon.pdf). Akses pada tanggal 12 Januari 2018.

[Http:rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139](http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringatnya-kering-3139). Diakses tanggal 16 April 2018.

Aloysius Uwiyono, “Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon”, <http://www.anggreklawfirm.co.id> akses pada tanggal 30 Maret 2018

LAMPIRAN



Foto Bersama Wakil Ketua dan Pengawas Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto Bersama Para Pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto Ketua Pengurus Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto Berkebunan Sawit di Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin



Foto Keadaan Perkebunan Sawit di Kecamatan Pulau Rimau
Kabupaten Banyuasin



Foto pada saat wawancara dengan Ibu Ety Marliyah selaku Sekretaris Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto pada saat wawancara dengan Bapak Syahnan selaku Karyawan yang di-PHK oleh Koperasi Rimau Sawit Sejahtera



Foto pada saat wawancara dengan Bapak Mahyu Darwin selaku Pengawas Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

RIWAYAT HIDUP

Nama : Okta Rita
 TTL : Palembang, 09 Oktober 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Anak ke : 1 dari 3 bersaudara
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl. Anggrek I Perum Top Amin Mulya
 Blok C1 No 15 Rt 026 Rw 008 Kel. 15 Ulu
 Kecamatan Jakabaring
 No HP : 081270696123

Orang Tua

Nama Ayah : Was'an
 Pekerjaan : Buruh
 Nama Ibu : Barinawati
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Anggrek I Perum Top Amin Mulya
 Blok C1 No 15 Rt 026 Rw 008 Kel. 15 Ulu
 Kecamatan Jakabaring

Riwayat Pendidikan Formal

SD/MI : SD NEGERI 89 PALEMBANG
 2002-2008
 SMP/MTs : SMP NEGERI 48 PALEMBANG
 2008-2011
 SMA/MA : MA NEGERI 1 PALEMBANG
 2011-2014
 PTN/PTS : UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 2014-2018



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3.5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PEMUTUSAN TENAGA KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN
 Nama : Okta Rita
 NIM : 14170131
 Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
 Pembimbing II : Dr. Rr Rina Antasari, M.Hum

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	30/4 - 2018	pergerakan seluruh bab.	
2.	17/5 - 2018	Perbaikan, lihat cat's dalam skripsi : - permasalahan - jawaban permasalahan - kesimpulan	
3.	29/5 - 2018	ada upan 	



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 352427 website.radenfatah.ac.id

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM
PEMUTUSAN TENAGA KERJA PADA KOPERASI RIMAU SAWIT
SEJAHTERA KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN
BANYUASIN

Nama : Okta Rita

NIM : 14170131

Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing II : Drs. Sunaryo, M.H.I

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	28/2 - 2018	Perbaikan proposal	
2.	6/3 - 2018	ACC proposal	
3.	29/4 - 2018	Perbaikan Abstrak, bab I, dan cara penulisan	
4.	29/4 - 2018	Acc. Skripsi utl. ditunjukkan ke Pembimbing I.	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Nomor : B.123/Un.09/PP.01/03/2018
Lampiran : Satu Berkas
Prihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 14 Maret 2018

Kepada Yth.
Pimpinan Koperasi Rimau Sawit Sejahtera
di
Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk memperlancar penulisan skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, dengan ini kami mohon Saudara berkenan memberikan izin untuk mengadakan Penelitian/ Obsevasi/ Wawancara/ Pengambilan data di lembaga/ instansi yang Saudara pimpin kepada:

Nama : Okta Rita
NIM : 14170131
Fakultas/ Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah / Muamalah
Judul Penelitian : Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Terhadap Pemutusan Tenaga Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kab. Banyuasin

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak diumumkan atau diberitahukan pada pihak ketiga

Demikian, atas perkenan saudara dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


 Prof. Dr. H. Romli SA., M.Ag.
 NIP.19571210 198603 1 004

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah
2. Mahasiswa Yang Bersangkutan
3. Arsip

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126
Telp. (0711) 382427 website : www.syariah.radenfatah.ac.id





KOPERASI RIMAU SAWIT SEJAHTERA
DESA BUDI ASIH KECAMATAN PULAU RIMAU
KABUPATEN BANYUASIN KODE POS 30759
 Badan Hukum No : 0073/Koperindag/IV/2007-Tanggal 30 April 2007

Nomor : 08/KRSS-IV/2018
 Lampiran : -
 Prihal : Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum
UIN Raden Fatah
 di- Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:
 Nama : Tjan Pasaribu
 Jabatan : Ketua Koperasi Rimau Sawit Sejahtera

Dengan ini menerangkan sebenarnya:
 Nama : Okta Rita
 NIM : 14170131
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah/Muamalah
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Benar telah melakukan Penelitian di Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin dari tanggal 24-30 Maret 2018 dengan judul Skripsi "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Tenaga Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat sebanar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

