

BAB IV

TEMUAN DAN ANALISIS

A. Temuan

CV Sakinah Group ini merupakan usaha milik keluarga dari bapak muawiyah sendiri yang di jalani secara turun temurun. CV Sakinah grup bergerak dalam sektor informal yang berbasis pada home industri. oleh karena itu perusahaan ini disebut CV (Commanditaire Vennootschap) atau lebih di kenal persekutuan komenditer yaitu suatu perusahaan yang bukan berbadan hukum karena tidak ada peraturan yang mengaturnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab adalah suatu syarat harus menanggung semuanya. Bertanggung jawab menurut kamus Secara umum dalam bahasa Indonesia artinya bertahan, bertahan, menanggung segalanya dan menanggung konsekuensinya. Tidak memadai Tanggung jawab merupakan kesadaran seseorang terhadap perilaku atau tindakannya disengaja atau tidak. Tanggung jawab juga penting bertindak sebagai ekspresi hati nurani atau kewajiban.⁵⁸Tanggung jawab bukan sekedar sikap seseorang dalam menjalankan perbuatannya tanggung jawab untuk melakukan sesuatu lebih dari orang lain mempunyai hak untuk mempertanggungjawabkan orang yang melakukan perbuatan itu bertindak merugikan orang lain jika hal ini terjadi. Pengusaha bertanggung jawab atas pekerjaan karyawannya di tempat, tanggung jawab seperti memberikan gaji, merawat pekerjaanya dengan memberi mereka kesejahteraan di mana tujuan semua pekerja adalah bekerja dengan orang lain Orang lain ingin mengalami kemakmuran dalam hidupnya dan keluarga yang tinggal bersamanya.

Hubungan kerja ialah hubungan antara para pekerja dan pengusaha yang mana setelah adanya suatu perjanjian kerja yakni perjanjian dimana seorang pekerja membuat suatu ikatan diri kepada para pengusaha agar

⁵⁸ Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014.

dapat bekerja dan mendapatkan sebuah upah serta pengusaha tersebut menyatakan kesanggupan untuk memberikan upah kepada para pekerja dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Prints Darwan menyatakan bahwa dengan hubungan kerja yang ada, maka pihak pekerja tersebut berhak atas penerimaan upah sebagai suatu imbalan dalam pekerjaan, sedangkan seorang majikan/pengusaha juga memiliki hak atas suatu jasa/barang dari pekerjaan tersebut sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya dalam pekerjaan tersebut.⁵⁹ Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat jelas bahwasannya yang diutamakan hukum ketenagakerjaan merupakan keadilan sosial dan juga perlindungan bagi para tenaga kerja yang juga termasuk para pelaku utama ketenagakerjaan tersebut, akan tetapi kenyataannya yakni tak sedikit terjadi ketidakadilan sosial bagi para pekerja, contohnya saja seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan tujuan-tujuan ini, sudah jelas prioritas dalam undang-undang ketenagakerjaan juga adalah keadilan social untuk melindungi pekerja adalah faktor utama dalam pekerjaan, namun kenyataannya hal ini masih sering terjadi ketidakadilan sosial terhadap pekerja, itu salah satu contohnya adalah pemberhentian (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari, putusnya hubungan kerja antar Pekerja dan kontraktor sering disebut dengan PHK atau Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena disepakati atau disepakati sebelumnya dan mungkin juga timbul Karena konflik antara pekerja dan majikan, ia meninggal pekerja atau karena alasan lainnya⁶⁰. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁵⁹ Prints Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (PT Citra Aditya. Bandung. 2000). 132.

⁶⁰ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadei, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 173.

Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya PHK, yaitu menurut Pasal 61 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir;
3. Adanya putusan Pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁶¹

Di Negeri kita sendiri yakni Indonesia tak sedikit masalah hukum sering terjadi khususnya mengenai ketenagakerjaan. Hak-hak yang diperoleh bagi para pekerja, namun tidak tersampaikan oleh perusahaan menjadi masalah yang seringkali terus terjadi sampai saat ini. Permasalahan hukum ketenagakerjaan yang dimaksud tersebut ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁶²

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Para pengusaha berhak dalam melakukan PHK terhadap para pekerjanya namun hal tersebut dapat terjadi apabila berbagai upaya pencegahan ataupun pembinaan telah dilakukan. PHK yang dilakukan tidak dapat dihindari hal tersebut dimaksudkan bahwa PHK secara wajib dapat dirundingkan dahulu. Namun, perundingan yang dilakukan tidak menghasilkan suatu persetujuan, seorang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh telah memperoleh hasil berupa

⁶¹ Undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003

⁶² Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 156 tentang pemutusan hubungan kerja yaitu “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁶³

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja/buruh juga berhak dalam memutuskan suatu hubungan kerja dengan para pihak pengusaha dikarenakan pada prinsipnya pekerja/buruh tersebut tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana pekerja tersebut tidak menghendakinya. Dalam hal demikian yang berhak dalam meminta diputuskannya suatu hubungan pekerjaannya adalah pihak pekerja/buruh itu sendiri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja yang putus demi hukum yang dimaksud disini merupakan hubungan kerja yang putus dengan sendiri dimana pekerja/buruh juga pengusaha tersebut tidak perlu untuk mendapatkan suatu penetapan PHK dari PPHI. PHK yang terjadi ini merupakan PHK yang bukan terjadi atas kedudukan seorang pekerja/buruh ataupun pengusaha itu sendiri melainkan semata-mata karena suatu keadaan, ketentuan perundangan, ataupun karena telah diadakannya atau disepakatinya dalam suatu perjanjian kerja.⁶⁴

⁶³ Undang undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

⁶⁴ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019),,80.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan

Adapun alasan yang dapat terjadi dalam membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu

1. Alasan Ekonomis

a. Menurutnya hasil produksi tersebut yang dapat pula terjadi disebabkan oleh beberapa faktor misalnya:

- 1) kapasitas yang merosot dalam produksi perusahaan bersangkutan;
- 2) permintaan yang menurun dari khalayak masyarakat dari hasil produksi yang dilakukan perusahaan bersangkutan;
- 3) persediaan bahan dasar yang mengalami penurunan;
- 4) hasil produksi yang tidak terjual habis dalam pasaran dan sebagainya, yang secara langsung dapat mengakibatkan kerugian.

b. Penghasilan perusahaan yang merosot dimana secara langsung mengakibatkan berbagai kerugian.

c. Kemampuan perusahaan tersebut dalam membayar upah maupun gaji atau imbalan kerja untuk para pekerja yang merosot dan tidak sama dengan keadaan sebelumnya.

d. Dilakukannya rasionalisasi atau penyederhanaan pekerja yang berarti terjadi sebuah pengurangan karyawan dalam perusahaan bersangkutan.⁶⁵

2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:

a. Dikarenakan adanya perang yang mengakibatkan tidak diteruskannya hubungan kerja yang ada;

b. Dikarenakan adanya suatu bencana alam yang dapat menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;

c. Dikarenakan adanya perusahaan lain yang menjadikannya tidak mampu lagi dalam meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan yang ada. Adapun perusahaan tersebut secara langsung melakukan suatu

⁶⁵ A. Ridwan Halim dan Ny. Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, (Pradnya Paramita, Jakarta, 1987), 15.

pekerjaan untuk para karyawan hanya untuk suatu kuasa atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengadaan suatu lapangan pekerjaan;

- d. Dikarenakan meninggalnya majikan serta tidak adanya seorang ahli waris yang dapat mampu untuk melanjutkan suatu hubungan kerja dengan para karyawan bersangkutan.

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hak ini memang sudah sangat jelas, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlansung apabila tidak mendapatkan hak-haknya tertulis dalam pasal 156 dan 157 UU Ketenagakerjaan. Pekerja dapat menempuh 2 (dua) jalur yaitu jalur Litigasi (persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial atau Pengadilan Negeri, Pasal 55, 56, 57 UU PPHI), dan jalur Non-Litigasi yang terdiri dari Bipartit (Pasal 33 UU PPHI), Tripartit/Mediasi (Pasal 8 s/d 16 UU PPHI), Konsiliasi (Pasal 17 s/d 28 UU PPHI). Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, Arbitrase tidak dapat digunakan karena merupakan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 29 UU PPHI). Bentuk kontrak kerja bebas, artinya kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan/tidak tertulis. Namun perjanjian kerja saat ini sering kali ditandatangani dalam bentuk tertulis, terutama antara perusahaan dengan pekerjanya, karena perjanjian kerja yang ditandatangani secara tertulis menjamin adanya kepastian hukum. Pada

dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang timbul setelah adanya perjanjian kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak merupakan salah satu faktor penting dalam hubungan kerja, karena pada hakekatnya hak pekerja adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha dan sebaliknya adalah hak pengusaha dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja.⁶⁶

Setiap perjanjian yang dibuat dan disetujui oleh para pihak harus dibuat dengan itikad baik, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang mengatur bahwa setiap perjanjian yang ditandatangani harus dibuat dengan itikad baik.⁶⁷ Seseorang yang beritikad baik dan menaruh kepercayaan penuh kepada pihak lain dianggap jujur dalam menjalankan urusannya. Perjanjian kerja merupakan turunan dari perjanjian umum, dimana setiap perjanjian mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan perjanjian lainnya. Jika kontrak kerja tidak memenuhi syarat subjektif maka kontrak kerja dapat diputus, artinya kontrak menjadi tidak sah jika ada yang meminta pemutusan hubungan kerja. Bilamana kontrak kerja itu tidak memenuhi syarat-syarat obyektif, maka perjanjian itu dengan sendirinya tidak sah, artinya sejak awal dianggap tidak ada perjanjian atau persekutuan.

Seperti yang telah disampaikan tersebut terjadi juga kasus di salah satu desa di wilayah kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan yang mengalami pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan hasil awal dari percakapan dengan salah satu anggota staf yang menyebutkan bahwa tidak adanya keadilan dalam memberhentikan karyawan, dimana karyawan nya dikontrak selama 3 (tiga) bulan untuk mengerjakan kerajinan aluminium

⁶⁶ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Vol 3 No 1, Mei 2018

⁶⁷ Budi Hartono Arie Setyo Dwi Purnomo, M Boy Singgih Gitayuda, "Pandemi Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Serta Dampak Perekonomian Indonesia," *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi* 14, no. 2 (2021): 21–35.

seperti panci dan kualiti. Namun karyawan menyelesaikan kerajinan tersebut dalam jangka waktu 2 (dua) bulan saja. Lalu karyawan di putus kontraknya dengan sisa kontrak 1 (satu) bulan lagi dan tidak diberikan upah. Sakinah Group melakukan pemutusan kontrak kerja dengan alasan pekerjaannya telah selesai dilakukan selama dua bulan saja, dan Sakinah Group hanya memberikan upah selama 2 bulan saja, sedangkan dalam perjanjian awal dipekerjakan selama 3 bulan. Berikut data nama-nama karyawan yang dipekerjakan kontraknya :

No	Nama Pekerja	Umur Pekerja	Lama Bekerja
1.	M. Sayid	35 Tahun	2 Bulan
2.	Rusli	39 Tahun	2 Bulan
3.	Supardi	40 Tahun	2 Bulan
4.	Kamaludin	40 Tahun	2 Bulan
5.	Sarmedi	35 Tahun	2 Bulan
6.	Bambang	37 Tahun	2 Bulan

Sumber Data : *Wawancara langsung dengan pemilik Sakinah Group*

Implikasi hukum dari pemutusan kontrak kerja sepihak ini adalah boleh apabila pengusaha/majikan mengalami kerugian atau karena rendahnya permintaan pasar sesuai dengan ketentuan Pasal 163–Pasal 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat mem-PHK buruhnya apabila:

1. PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*);
2. PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
3. PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-

syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;

4. PHK karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun.⁶⁸

Akan tetapi sesuai dengan ketentuan pasal 162 Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Artinya CV Sakinah Group berhak membayar uang ganti rugi atau uang pesangon kepada pihak pekerja yang diputuskan kontrak nya.

B. Analisis

Ijārah merupakan suatu perjanjian yang dilakukan dalam mengalihkan hak guna ataupun manfaat suatu barang dan jasa dalam jangka waktu yang tertentu, dimana disertai dengan adanya pembayaran sebuah upah tanpa adanya suatu perpindahan kepemilikan terhadap benda tersebut. Hanafiah juga mengatakan bahwa *Ijārah* merupakan suatu akad manfaat yang didalamnya disertai dengan imbalan..⁶⁹ *Ijārah* yang terdapat dalam hubungan kerja merupakan *ijārah'mal*, yang mana orang yang memberi sebuah pekerjaan dapat menerima manfaat dari seorang yang dipekerjakannya serta orang yang mempekerjakannya itu dapat menerima imbalan berupa hasil dari pekerjaan yang diberikan tersebut. Sebagaimana

⁶⁸ Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

⁶⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa ādillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387

yang telah dijelaskan sebelumnya dari sudut pandang suatu hukum Islam, akad *ijārah* dapat berakhir jika didalamnya terjadi hal-hal berikut:

- a. Objek yang ada hilang/musnah, seperti yang dimaksud disini yakni rumah yang terbakar ataupun baju yang dijahitkan telah hilang.
- b. Habisnya suatu tenggang waktu yang telah disepakati dalam sebuah akad *ijārah* yang terjadi. Hal tersebut apabila yang disewakan itu berupa rumah, maka rumah tersebut harus dikembalikan ke pemiliknya, dan jika yang disewa tersebut berupa jasa seseorang, maka yang bersangkutan berhak menerima upahnya. Kedua hal tersebut telah disepakati seluruh ulama fiqih.
- c. Menurut madzab Hanafi, akad dapat berakhir jika salah seorang meninggal dunia, hal tersebut dikarenakan manfaat tersebut tidak dapat diwariskan, hal tersebut berbeda dengan Jumhur ulama yang mana akad tidak dapat berakhir atau batal karena manfaat yang didapat diwariskan.
- d. Ulama Mazhab Hanafi memperbolehkan atau memfasakh *ijārah*, hal tersebut dikarenakan adanya suatu uzur sekalipun hal tersebut hanya dari salah satu pihak saja. Seperti halnya seseorang yang sedang menyewa sebuah toko untuk berdagang, setelah itu hartanya terbakar, ataupun terjadinya pencurian, dirampas dan bangkrut, jika hal tersebut terjadi maka ia berhak untuk memfasakh *ijārah*. Namun adapula menurut jumhur ulama, yang mana uzur yang dapat membatalkan sebuah akad *ijārah* tersebut dapat terjadi apabila objeknya itu mengandung cacat atau adanya manfaat yang dituju dalam sebuah akad itu hilang.

Untuk pemutusan sebuah akad yang sedang mengikat kedua belah pihak dapat diartikan bahwa akad tersebut telah memenuhi rukun maupun syarat, maka dalam pemutusannya tidak bisa hanya dilakukan secara sepihak. Hal ini terjadi didasarkan pada pembuatan akad yang telah dilakukan dengan adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mana ditunjukkan dengan adanya

suatu ijab dan qabul, oleh sebab itu logis jika adanya pemutusan akad juga harus melalui persetujuan dari para pihak yang bersangkutan.⁷⁰

Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja tentu diawali dengan terbentuknya suatu hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja yang terjadi tersebut telah tertuang dalam suatu kontrak atau akad kerja yang didalamnya memuat berbagai kewajiban serta hak-hak yang terjadi diantara pekerja dengan sebuah perusahaan. Oleh sebab itu hal tersebut sudah menjadi sebuah keharusan dalam melaksanakan suatu ketentuan-ketentuan yang telah tertuang dalam akad yang dilakukan tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Maidah ayat 1⁷¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.

Pemutusan kontrak kerja harus sesuai kesepakatan dari kedua sisi. Sedangkan pemecatan sepihak dilakukan oleh salah satu pihak tanpa persetujuan terlebih dahulu terlebih dahulu dengan pihak lain yaitu karyawan. Karena itu Pemberhentian sepihak tidak sesuai ketentuan berakhirnya akad ijarah.

Mengenai akad ijarah al-Asy khas atau sewa jasa pribadi, para ulama menjelaskan bahwa akad ijarah adalah akad jual beli dengan objek jasa pribadi. Oleh karena itu, sebagaimana halnya dalam akad jual beli yang merupakan akad biasa, pihak yang melakukan akad ijarah tidak mempunyai hak untuk fasakh (mengakhiri akad) karena bersifat mengikat.

⁷⁰ Ruslan Abd Ghofur, Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah, Jurnal ASAS, Vol. 2, No. 2, Juli 2010

⁷¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an.,14.

Imam as-Syafii menjelaskan:“Akad ijarah itu salah satu bentuk jual beli. Ulama Hanafiyah menjelaskan:“Ijarah itu akad biasa, tidak bisakah salah satu pihak dalam akad membatalkan akad tanpa alasan? ” Oleh karena itu, akibat dari akad ini adalah ketika terjadi akad ijarah antara perusahaan dengan pekerja, maka pekerja tersebut tidak dapat berhenti dari pekerjaannya sewaktu-waktu tanpa persetujuan perusahaan. Demikian pula perusahaan tidak bisa seenaknya memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya tanpa persetujuan pekerja. Oleh karena itu pemberhentian dalam hal ini harus berdasarkan kemauan dan aspirasi para pihak, apabila tidak sepakat maka dalam hal ini pemberhentian (PHK) tidak dapat dipaksakan secara sepihak tanpa alasan, sehingga mengakibatkan pemutusan atau pengakhiran kontrak..⁷²

Selain akad *ijārah*, perjanjian dalam hukum Islam juga dianggap berakhir apabila terjadi fasakh (pembatalan) atau jangka waktu perjanjian telah berakhir. Fasakh dapat dilakukan bila ada hal-hal yang dibolehkan syariat, misalnya dalam keadaan darurat yang memerlukan fasakh. Fasakh (pembatalan) perjanjian terjadi karena sebab-sebab sebagai berikut:

- a. Di-fasakh atau dibatalkan yang dikarenakan dengan adanya suatu hal-hal yang tidak dibenarkan secara syara', seperti yang telah disebutkan dalam sebuah akad sebelumnya akan rusak. Misalnya, seperti jual beli suatu barang yang didalamnya tidak memenuhi kriteria syarat kejelasan. Hal tersebut biasanya dapat terjadi jika salah satu pihak ada yang melanggar ketentuan suatu perjanjian atau bisa juga salah satu pihak tersebut mengetahui jika didalam pembuatan perjanjian tersebut terdapat suatu unsur kekhilafan atau sebuah penipuan. Kekhilafan tersebut bisa menyangkut dalam objek perjanjian (*error in object*), ataupun mengenai orangnya (*error in person*).⁷³

⁷² Fahmi Pajrianto, 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam, UIN Syarif Hidayatullah, 70.

⁷³ Mardani, Hukum Perikatan Syariah Indonesia, 71.

- b. Dengan suatu sebab atau adanya khiyar, baik dalam khiyar rukyat, cacat, syarat, ataupun majelis.
- c. Salah satu pihak ataupun dengan persetujuan pihak lain melakukan pembatalan dikarenakan merasa menyesal dalam melakukan akad yang baru saja dilaksanakan. Fasakh yang dilakukan dalam cara ini disebut dengan iqalah. Dalam hubungan yang terjadi ini Hadits Nabi riwayat Abu Daud mengajarkan, bahwasannya barang siapa yang mengabulkan suatu permintaan pembatalan termasuk kedalam orang yang menyesal atas suatu akad jual beli yang sedang dilakukan, Allah akan dapat menghilangkan kesulitannya di hari Kiamat kelak.
- d. Karena suatu kewajiban yang dilakukan, terhadap adanya akad tidak dipenuhi oleh berbagai pihak bersangkutan. Seperti misalnya, dalam sebuah khiyar pembayaran atau khiyar naqd penjual mengatakan, bahwasannya ia menjual barang-barangnya kepada seorang pembeli, dengan berbagai ketentuan yang apabila dalam tempo seminggu tersebut harganya tidak dibayar, maka akad jual beli tersebut menjadi batal. Dengan demikian pembeli dalam waktu yang telah ditentukan tersebut itu membayar, maka akad berlangsung. Namun apabila tidak membayar maka akad yang dilakukan menjadi rusak (batal).
- e. Dikarenakan habisnya waktu, seperti yang terjadi dalam akad sewa menyewa yang mana didalamnya memiliki jangka waktu tertentu serta tidak dapat dilakukannya perpanjangan.
- f. Dikarenakan tidak mendapat sebuah izin dari pihak yang berwenang.
- g. Karena adanya suatu kematian.

Sebab lain dibenarkan melakukan fasakh yaitu apabila salah satu pihak menyesal dan ingin mencabut kembali kontrak yang telah disepakati. Pemutusan akad yang seperti ini disebut dengan iqalah.⁷⁴

Agar pemutusan dalam akad yang dilakukan tersebut dapat sah, harus memenuhi ketentuan atau syarat-syarat berikut:

⁷⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), 166.

1. Iqalah yang terjadi didalam akad tersebut termasuk kedalam jenis akad yang bisa di fasakh (diputuskan).
2. Terdapat persetujuan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersangkutan.
3. Objek akad yang masih utuh/ada serta ada didalam tangan salah satu pihak yang bersangkutan, hal tersebut berarti bila suatu objek telah dimusnahkan, maka iqalah yang terjadi tidak dapat dilakukan, dan apabila musnah maka sebagiannya dapat dilakukan terhadap suatu bagian yang lain yang masih utuh dengan cara memperhitungkan suatu harga dengan cara yang proporsional.
4. Tidak boleh adanya penambahan harga dari pokok, dikarenakan iqalah merupakan suatu pembatalan, namun dengan biaya pembatalan yang dibebankan kepada seorang yang meminta pembatalan.

Untuk mengakhiri suatu kontrak yang mengikat kedua belah pihak yaitu syarat dan ketentuan terpenuhi, maka pemutusan kontrak tidak dapat dilakukan secara sepihak. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa penutupan akad dilakukan atas persetujuan para pihak yang dinyatakan dengan ijab dan qabul. tentunya logis jika pemutusan akad harus juga melalui persetujuan para pihak yang membuat⁷⁵. Pemutusan kontrak kerja harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Sedangkan pemecatan sepihak dilakukan oleh salah satu pihak tanpa persetujuan terlebih dahulu dengan pihak lain yaitu pekerja. Dengan demikian, tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak sesuai dengan ketentuan terkait pemutusan akad ijarah.

Selain akad ijarah, akad dalam hukum Islam juga dianggap berakhir ketika terjadi fasakh (pembatalan) atau berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Fasakh dapat dilakukan bila ada hal-hal yang dibolehkan syariat, misalnya dalam keadaan darurat yang memerlukan fasakh. Alasan lain untuk melakukan fasakh adalah ketika salah satu pihak

⁷⁵ Ruslan Abd Ghofur, Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah, Jurnal ASAS, Vol. 2, No. 2, Juli 2010

menyesal dan ingin menarik diri dari akad yang telah disepakati. Memutuskan kontrak seperti ini disebut iqalah.⁷⁶

Pada objek penelitian terjadi pemutusan kontrak kerja di CV Sakinah Group di mana memang tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja sehingga pemutusan kontrak kerja dari CV Sakinah Group dipahami sebagai pemutusan kontrak kerja secara sepihak dengan tidak melibatkan pekerja. Tindakan ini lazim terjadi pada perusahaan-perusahaan yang tidak berbadan hukum karena lebih bersifat kekeluargaan. Maka menurut analisis ijarah pemutusan hubungan kerja ini bisa diterima ketika antara jasa dan upah telah dibayarkan. Akan tetapi akan menjadi tidak sah apabila tidak ada kesepakatan antara pihak pengusaha dan pekerja terkait pemutusan kontrak kerja ini.

Jadi berdasarkan hukum Islam dalam pemutusan hubungan kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja dan yang memberikan pekerjaan, sedangkan pemutusan kontrak kerja yang dilakukan pemilik sakinah group tidak ada kesepakatan dengan karyawan, jadi dalam hal ini bertentangan dengan hukum Islam dan tidak sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad ijarah.

⁷⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), 166.