

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN
IMPLIKASI HUKUMNYA TERHADAP PARA PIHAK
DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH BI AL-AMAL*
(Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

RINA FITRI

NIM. 160102029

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
2021 M/1442 H**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN
IMPLIKASI HUKUMNYA TERHADAP PARA PIHAK
DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH BI AL-AMAL*
(Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (SI)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Oleh:

RINA FITRI

NIM. 160102029

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP. 197104152006042024


Nahara Eriyanti S.HI., MH
NIDN. 2020029101

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN
IMPLIKASI HUKUMNYA TERHADAP PARA PIHAK
DALAM PERSPEKTIF AKAD *IJĀRAH BI AL-AMAL*
(Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-I)
dalam Ilmu Hukum
Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 29 Januari 2021 M
15 Jumadil Akhir 1442 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,

Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP. 197104152006042024

Sekretaris,

Nahara Erivanti, S.H.I., M.H
NIDN. 2020029101

Penguji I,

M. Syuib, M.H
NIP. 198109292015031001

Penguji II,

Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag
NIP. 197804212014111001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP. 197703032008011015





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email :fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rina Fitri
NIM : 160102029
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.**
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.**
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.**
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.**
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.**

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 29 Januari 2021
Yang Menyatakan,

Rina Fitri

ABSTRAK

Nama : Rina Fitri
NIM : 160102029
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak dalam Perspektif Akad *Ijārah Bi Al-Amal* (Studi Kasus Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna
Tanggal Sidang : 29 Januari 2021
Tebal Skripsi : 61 Halaman
Pembimbing I : Sitti Mawar, S.Ag., M.H
Pembimbing II : Nahara Eriyanti, S.HI., M.H
Kata Kunci : *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ijārah bi al-amal*

Berbagai perselisihan antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi meskipun masalah ketenagakerjaan sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain masalah upah, kontrak kerja, perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang paling banyak terjadi dan ditangani di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sengketa pemutusan hubungan kerja yang terjadi dan implikasi hukumnya terhadap para pihak, status hukum hubungan kerja para pihak sebagai implikasi dari pemutusan hubungan kerja serta pandangan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan data yang bersumber dari hasil pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen dengan pendekatan perundang-undangan dan fakta lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan alasan berakhirnya kontrak antara pekerja dan pengusaha. Namun, kontrak yang diterapkan perusahaan kepada pekerjanya juga tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena masih tetap menerapkan perjanjian kontrak pada pekerja yang telah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak tercapainya kesepakatan berimplikasi terhadap lahirnya tuntutan yang kemudian menghasilkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan mengikat kedua belah pihak. Dalam perspektif hukum Islam, pemutusan akad yang masih dalam masa perjanjian serta tidak atas kesepakatan kedua belah pihak tidak sesuai dengan ketentuan akad *ijārah bi al-amal*.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Tuhan semesta alam. Berkat limpahan rahmat dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beriringkan salam semoga senantiasa terlimpah kepada Rasul mulia, Nabi Muhammad Saw. beserta para sahabat, tabi'in dan para ulama yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan ke alam pembaruan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Berkat pertolongan, serta nikmat kesehatan dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "***Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Ijārah Bi Al-Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)***". Adapun tujuan penulisan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesulitan dan hambatan disebabkan keterbatasan ilmu penulis, namun berkat adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

1. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Arifin Abdullah, S.H.I., MH selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) Hukum Ekonomi Syari'ah (HES), Bapak Dr. Ridwan Nuridin, MCL selaku Penasehat Akademik.
3. Ibu Sitti Mawar, S.Ag., M.H selaku pembimbing I dan Ibu Nahara Eriyanti, S.HI., MH selaku pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memeriksa, memberikan perbaikan,

mengarahkan, dan membimbing penulis dalam situasi pandemi seperti saat ini.

4. Seluruh staf pengajar dan perpustakaan di lingkungan Fakultas Syari'ah dan Hukum atas ilmu yang telah diberikan dan literatur yang disediakan.
5. Narasumber yang telah banyak meluangkan waktunya untuk kegiatan wawancara dan memberikan izin untuk penulis melakukan penelitian.
6. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis utarakan kepada Ayahanda Alm. Safwan dan Ibunda Nurhayati sebagai orang tua tercinta yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, dukungan serta doa yang begitu istimewa dan mengantarkan penulis hingga sampai ke titik ini. Begitu juga kepada segenap anggota keluarga lainnya yang tiada henti-hentinya memberi penulis dorongan moral dan tulus mendoakan penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Dan tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat Aulia Melati Hisna, Siti Azizah, Siti Rahma serta kepada sahabat-sahabat seperjuangan di kampus Sri Mariati Hasyimi, Suhiya Zahrati, Ayla Natasya, dan seluruh teman-teman Unit 1 dan HES leting 16 seperjuangan.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya penulis pun mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga kebaikan dari pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini dibalas oleh Allah SWT.

Banda Aceh, 24 Desember 2020
Penulis,

Rina Fitri

TRANSLITERASI

Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
No: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣa'	Ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	f	Ef
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka
د	Dāl	d	De	ل	Lām	l	El
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	m	Em
ر	Rā'	r	Er	ن	Nūn	n	En

ز	Zai	z	Zet	و	Wau	w	We
س	Sīn	s	Es	ه	Hā'	h	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamzah	‘	apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	Ye
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathāh</i>	a	A
ِ	<i>kasrah</i>	i	I
ُ	<i>d'ammah</i>	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
يَ...	<i>fathāh</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
وَ...	<i>fathāh</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَبَّ	-	<i>kataba</i>
فَعَلَ	-	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	-	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	-	<i>yazhabu</i>
سَأَلَ	-	<i>su'ila</i>
كَيْفَ	-	<i>kaifa</i>
هَوَّلَ	-	<i>Haula</i>

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ا... ي...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي... ئ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و... ؤ...	<i>d'ammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	-	<i>qāla</i>
رَمَى	-	<i>ramā</i>
قِيلَ	-	<i>qīla</i>
يَقُولُ	-	<i>yaqūlu</i>

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

- Ta' marbutah* hidup *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.
- Ta' marbutah* mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan *tā'marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta'marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

-raud'ah al-atfāl

-raud'atul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُتَوَرَّةُ

-al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ

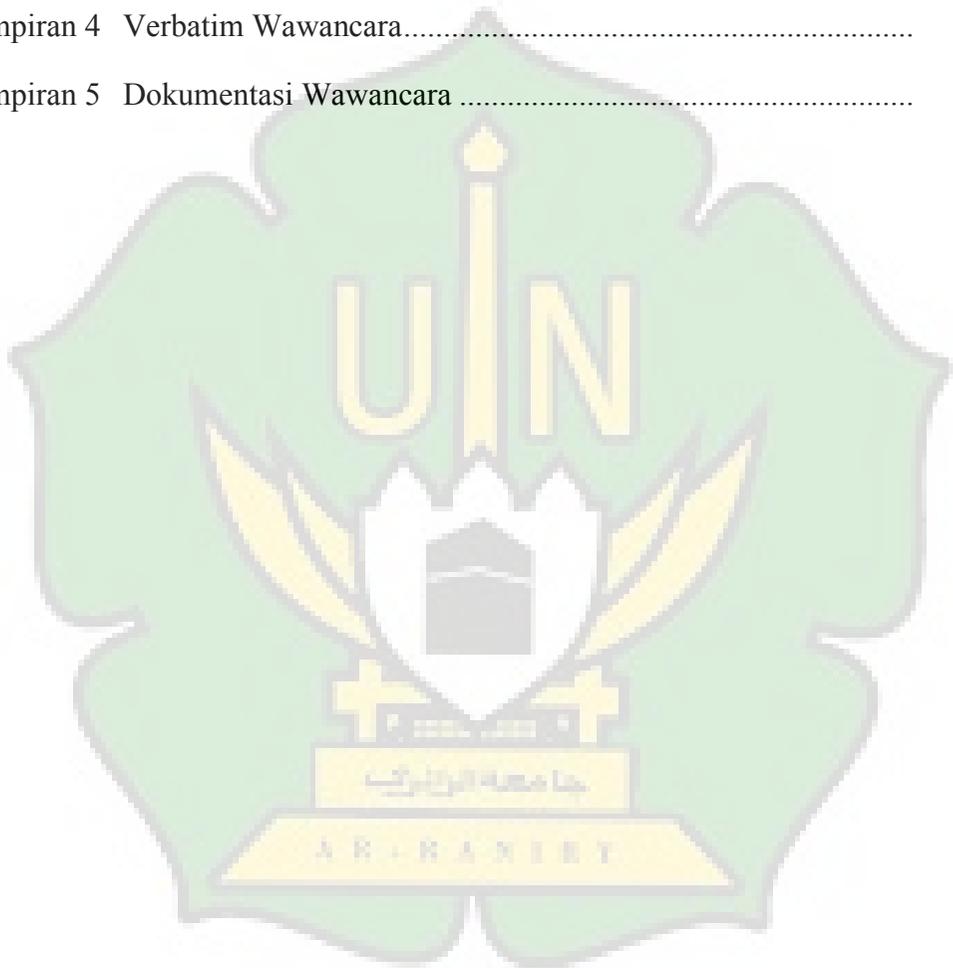
-ṭalhah

**Catatan:
Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Samad ibn Sulaimān.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Miṣr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Penetapan Pembimbing Skripsi	62
Lampiran 2	Surat Permohonan Melakukan Penelitian	63
Lampiran 3	Protokol Wawancara	64
Lampiran 4	Verbatim Wawancara	66
Lampiran 5	Dokumentasi Wawancara	71



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Penjelasan Istilah	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Metode Pengumpulan Data	13
3. Teknik Pengumpulan Data	13
4. Instrumen Pengumpulan Data	14
5. Langkah-Langkah Analisis Data	14
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB DUA PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF	16
A. Perjanjian Kerja dan Pembagiannya Menurut Hukum Positif.....	16
1. Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	16
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	18
3. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Positif	22
B. Perjanjian Kerja (<i>Ijārah bi al-Amal</i>) dalam Hukum Islam .	25
1. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	25
2. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i>	29
3. Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijārah</i>	32
4. <i>Fasakh</i> (Terminasi Akad)	34

BAB TIGA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN IMPLIKASI HUKUMNYA TERHADAP PARA PIHAK DALAM PERSPEKTIF <i>IJĀRAH BI AL-AMAL</i>.....	39
A. Gambaran Umum Pengadilan Negeri Banda Aceh.....	39
B. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak	40
C. Status Hukum Hubungan Kerja Antara Para Pihak Sebagai Implikasi dari Pemutusan Hubungan Kerja	48
D. Tinjauan Akad <i>Ijārah Bi Al-Amal</i> Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.....	51
BAB EMPAT PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mewujudkan pembangunan bangsa, dibutuhkan beberapa komponen seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya.¹ Namun, dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling utama. Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.² Indonesia sebagai negara berkembang, masih harus menghadapi berbagai persoalan di bidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional. Dengan keadaan demikian, adanya suatu regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan.

Begitu urgensinya kedudukan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ini, menyebabkan harus adanya campur tangan pemerintah di dalamnya. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat publik dan privat. Dari segi hukum publik ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sifat publik hukum ketenagakerjaan juga dapat dilihat dari adanya sanksi pidana maupun sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan serta terlibatnya pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum). Sementara dari segi

¹ Gunawi Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hlm. 9

² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002), hlm. 3

hukum privat, yaitu adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja.

Perjanjian kerja, lazimnya selalu diadakan sebelum suatu hubungan kerja dimulai, baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dalam bentuk lisan maupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Secara yuridis, perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14.³ Suatu perjanjian kerja pada umumnya memuat unsur-unsur pekerjaan, perintah, upah, dan waktu.

Terkait dengan perjanjian kerja, pada umumnya terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis agar lebih terjamin dan terjaga dari hal-hal yang merugikan pekerja sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja serta tidak boleh menerapkan adanya masa percobaan disebabkan oleh jangka waktu perjanjiannya yang begitu singkat.⁴ Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Untuk jenis perjanjian kerja ini, dapat dibuat secara lisan maupun tertulis serta tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait dan dapat pula mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama selama tiga bulan.⁵

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja tentu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Membayar upah merupakan salah satu kewajiban pihak pemberi kerja yang harus dilaksanakan di

³ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), hlm. 66

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56

samping juga kewajiban lainnya seperti memberikan istirahat/cuti serta mengurus perawatan dan pengobatan. Sementara pihak pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan, menaati aturan serta mengikuti arahan pemberi kerja/pengusaha.⁶

Menaati dan melaksanakan perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam Islam karena berpengaruh besar dalam menjaga perdamaian, memiliki urgensi yang besar dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan.⁷ Islam sangat mendorong sikap perlakuan yang adil terhadap setiap muslim. Dalam hal perumusan kontrak kerja, keputusan-keputusan penting dan berdampak signifikan seperti pemutusan hubungan kerja dan penetapan upah, seorang pengusaha harus menetapkannya secara adil dan sesuai kinerja pekerja. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.⁸

Dalam konteks Islam, sewa menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga dengan *ijarah*. Islam memandang bahwa hubungan kerja sebagai suatu akad atas kemanfaatan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Dalam kaitannya dengan hukum Islam, khususnya terkait dengan hukum perjanjian, Pemutusan Hubungan Kerja dapat dipandang sebagai suatu terminasi (*fasakh*) dalam akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagai suatu akad yang tetap, *ijarah* tidak dapat di-*fasakh* (dibatalkan) tanpa persetujuan salah satu pihak. Hal ini sama halnya dengan proses terbentuknya suatu akad yang terjadi karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Dengan demikian jelas bahwa dalam proses terjalin maupun terputusnya suatu akad, salah satu pihak tidak boleh dalam keadaan terpaksa. Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ...*, hlm. 63

⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 4*, cet. 2 (Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013), hlm. 550

⁸ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hlm. 174

apabila karyawan atau pekerja melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan karena hal ini termasuk kepada *udzur* yang membolehkan kepada diakhirinya suatu akad. Selain daripada itu, berakhirnya perjanjian haruslah berdasarkan kesepakatan bersama.⁹

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak (PHK) merupakan masalah yang terus terjadi dan dihadapi oleh para pekerja. Terbukti Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang paling sering terjadi dan banyak ditangani di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Sekalipun telah diatur dalam regulasi, pada kenyataannya terdapat perbedaan antara teori dan implementasinya di lapangan. Seperti pada kasus dalam Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna, perusahaan yang menjadi Tergugat dalam kasus ini menerapkan sistem kontrak kerja yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada. Pekerja yang adalah penggugat bekerja pada perusahaan selama enam tahun, yaitu sejak tahun 2012 hingga dikeluarkannya surat PHK pada 2018. Sejak tahun 2016 hingga tahun 2018 pekerja bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Namun, dalam penerapan kontrak kerja tersebut pekerja (LW) diperintah dan melakukan pekerjaan secara terus menerus, ditempatkan pada pekerjaan yang bersifat pokok, serta tetap bekerja meskipun belum menandatangani perjanjian kerja tertulis dari penggugat. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya bisa dilakukan dalam waktu tiga tahun, pada pekerjaan yang bersifat sementara, serta harus dibuat dalam bentuk tertulis.¹⁰ Ketidaksesuaian penerapan kontrak kerja ini perlu mendapat atensi disebabkan karena jenis

⁹ Boedi Abdullah, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 127

¹⁰ Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, “Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna”, hlm. 2-3

perjanjian kerja akan menentukan status pekerja yang kemudian berpengaruh terhadap segala hak dan akibat hukum yang akan diterima, termasuk saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Alasan pekerja (LW) di-PHK yaitu karena setelah perusahaan melakukan evaluasi selama enam bulan, penggugat tidak menunjukkan kualifikasi yang diharapkan perusahaan, atau berada di bawah kualifikasi. Namun, hal ini disanggah oleh penggugat yang menurutnya hasil evaluasi tersebut tidak pernah diberitahukan atau disampaikan secara tertulis sehingga alasan PHK tersebut terkesan mengada-ngada. Dari pihak perusahaan sendiri selaku tergugat dalam kasus ini, menyatakan bahwa tidak terjadi proses PHK sepihak kepada pekerjanya, akan tetapi hubungan kerja tersebut berakhir disebabkan perjanjian atau kontrak kerja antara kedua belah pihak telah berakhir dan perusahaan tidak berniat untuk memperpanjang kembali. Dengan demikian proses Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi tidak atas kesepakatan kedua belah pihak dan hal ini sangat tidak sesuai dengan hukum yang berlaku, baik hukum Islam maupun hukum positif.

Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan pihak lain seperti Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.¹¹ Karena tidak mencapai kata sepakat dalam mediasi, kasus ini kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk kemudian diputuskan dan mendapat kekuatan hukum tetap. Dalam putusannya, majelis hakim menetapkan bahwa sah secara hukum putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat, status penggugat beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap, serta mewajibkan perusahaan yang

¹¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 185

menjadi tergugat dalam kasus ini untuk membayar hak penggugat yaitu uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks disebabkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masalah ekonomi yaitu hilangnya pendapatan serta masalah psikologi yaitu hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke masalah peningkatan pengangguran yang berujung ke kriminalitas. Kemudaran seperti ini jelas sangat tidak diinginkan dalam Islam karena dalam hukum Islam kemudaran haruslah dihilangkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan ini dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap para Pihak dalam Perspektif Akad Ijārah Bi Al-Amal (Studi kasus putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar penelitian ini mengarah pada persoalan yang dituju, penulis membuat rumusan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja sepihak dan implikasi hukumnya terhadap para pihak?
2. Bagaimana status hukum hubungan kerja para pihak sebagai implikasi dari pemutusan hubungan kerja?
3. Bagaimana tinjauan akad *ijārah bi al-amal* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada kasus Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pemutusan hubungan kerja sepihak dan implikasi hukumnya terhadap para pihak
2. Untuk mengetahui status hukum hubungan kerja para pihak sebagai implikasi dari pemutusan hubungan kerja
3. Untuk mengetahui tinjauan akad *ijārah bi al-amal* terhadap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada kasus No mor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna

D. Penjelasan Istilah

Untuk lebih memudahkan dalam memahami pembahasan ini, maka penulis akan terlebih dahulu menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam penelitian ini yang berfungsi untuk menegaskan definisi operasional variabel penelitian. Istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja sepihak adalah keputusan politik perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial.¹²

2. Implikasi Hukum

Implikasi adalah keterlibatan atau keadaan yang terlihat; dan yang termasuk atau tersimpul; yang disugestikan tetapi tidak dinyatakan. Menurut Hadzihi Sabihi yang dimaksud dengan implikasi adalah keterlibatan secara langsung dan tidak langsung. Implikasi hukum adalah efek, dampak, pengaruh,

¹² Agus Salim, *PHK Sepihak, Cerminan Tindakan pengusaha yang Tak Patuh Hukum*, diakses dari <https://www.koranperdjoengan.com/phk-sepihak-cerminan-tindakan-pengusaha-yang-tak-patuh-hukum/>, pada tanggal 29 Juni 2019 pukul 19.40

dan akibat hukum yang ditimbulkan dari adanya pemutusan hubungan kerja sepihak.¹³

3. Para Pihak

Para pihak yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberi kerja dan pekerja/buruh. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis, belum ada karya tulis ilmiah yang membahas secara rinci mengenai judul yang penulis teliti. Namun, beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di antaranya adalah karya dari Annisa Tassia H dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/203/PHI.PLG)*”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, pemutusan hubungan kerja sepihak dilarang jika tidak ada kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijarah*). *Ijarah* termasuk akad yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat membatalkan tanpa persetujuan dari pihak lain. Sementara itu, Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara tersebut tidak tercapai kesepakatan. Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan pihak penggugat menerima secara terpaksa, sehingga dalam hal ini bertentangan dengan hukum

¹³ Ricky Hidayat, “*Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Synthetics Desa Nolokerto Kaliwungu)*”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013), hlm. 7

Islam. Dari segi studi kasus, putusan yang dibuat oleh hakim telah sesuai dengan hukum Islam karena memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja¹⁴

Karya ilmiah lain yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak ditulis oleh Erica Gita Mogi dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di-PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Penulis dalam kesimpulannya menyebutkan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan. Bila menemui jalan buntu, maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di-PHK, perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.¹⁵

Penelitian lainnya adalah skripsi yang ditulis oleh Ricky Hidayat berjudul “*Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Synthetics Desa Nolakerto Kaliwungu)*”. Dari hasil penelitiannya, penulis menyimpulkan bahwa implikasi dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Texmaco Taman Synthetics terhadap tenaga kerja di Desa Nolakerto Kaliwungu di antaranya berupa pengangguran, penurunan status dan prestise, terjadinya disintegrasi dalam keluarga serta terjadinya perubahan struktural mantan tenaga kerja. Pengangguran yang terjadi disebabkan oleh minimnya lapangan kerja dan semakin tinggi persaingan kerja

¹⁴ Annisa Tassia H, “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/203/PHI.PLG)*”, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2017)

¹⁵ Erica Gita Mogi, Jurnal: “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di-PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Lex Administratum, Vol. V, No. 2. Mar-Apr 2017

sehingga tenaga kerja memilih untuk tidak bekerja karena kurangnya keterampilan yang dimiliki serta semakin kompleksnya persyaratan untuk bekerja. Diberhentikan dari pekerjaan juga memengaruhi pola pikir dan tingkah laku karena tenaga kerja tidak lagi berpikir bahwa dirinya merupakan bagian dari komunitas masyarakat tertentu, hal ini memengaruhi cara tenaga kerja di Desa Nolakerto dalam mengidentifikasi diri. Pengalaman PHK juga membawa perubahan bagi tenaga kerja dan dijadikan tolok ukur untuk menghadapi kondisi selanjutnya. Reaksi yang diberikan cukup variatif, ada yang termotivasi untuk bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan ada pula yang pasrah dengan keadaan.¹⁶

Karya ilmiah yang ditulis oleh Syahrul Munir berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*” dalam kesimpulannya menyatakan bahwa pemberian pesangon sebagai kompensasi hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian di mana masing-masing pihak tidak dapat melakukan *fasakh* (PHK) tanpa persetujuan pihak lain. Mengacu pada hak dasar untuk hidup (*hifz an-nafs*), maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan

¹⁶ Ricky Hidayat, Skripsi: “*Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Synthetics Desa Nolakerto Kaliwungu)*”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013)

hidup pekerja ter-PHK yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya.¹⁷

Skripsi yang ditulis oleh Arizal Ibnu Hajar berjudul “*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan di PT Sari Warna Boyolali)*”. Dari hasil penelitiannya, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik dalam pemutusan hubungan kerja pada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu perubahan metode kerja di mana pekerja tidak dapat mengikutinya, perusahaan melakukan ganti usaha sehingga pekerja tidak dibutuhkan lagi, perusahaan mengalami penciutan, perusahaan bangkrut hingga usahanya ditutup, dan kesalahan pekerja.¹⁸

Skripsi yang ditulis oleh Dodi Ocard Sirkas berjudul “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus./2010)*”. Dalam kesimpulannya menyebutkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses pemutusan hubungan kerja diwajibkan untuk terlebih dahulu diselesaikan dengan perundingan bipartit. Jika tercapai kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk

¹⁷ Syahrul Munir, Skripsi: “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*”, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2009)

¹⁸ Arizal Ibnu Hajar, Skripsi: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan di PT Sari Warna Boyolali)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011)

menyelesaikan perselisihan melalui perundingan tripartit, yaitu berupa mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.¹⁹

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah penulis lakukan, maka terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Namun, tidak menutup kemungkinan merujuk pada literatur-literatur yang telah ada, maka dari itu penulis dapat bertanggung jawab atas keaslian karya ilmiah ini serta peluang untuk melakukan penelitian masih terbuka lebar.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah diperlukan adanya suatu metode sebagai pedoman, kualitas penelitian karya ilmiah sangat dipengaruhi oleh cara-cara atau metode yang digunakan penulis dalam penelitiannya. Metode adalah cara yang berfungsi untuk mencapai tujuan, metode merupakan suatu cara tertentu yang di dalamnya mengandung suatu teknik yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁰

1. Jenis Penelitian

Pada penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.²¹ Dengan jenis penelitian ini penulis mencoba menganalisis keputusan hubungan kerja sepihak dan implikasi

¹⁹ Dodi Oscard Sirkas, Skripsi: *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus./2010)*, Depok: Universitas Indonesia, 2011)

²⁰ Arief Furchan, *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1997), hlm. 11

²¹ Krippendorff, Klaus, *Analisi Isi, Pengantar Teori dan Metodologi*, (Jakarta: Rajawali Pers.), Hlm 15

hukumnya terhadap para pihak dalam perspektif hukum Islam. Selanjutnya data yang telah dianalisis akan dideskripsikan dalam bentuk laporan penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membaca dan menelaah serta mempelajari buku-buku, jurnal, artikel-artikel, maupun data-data dalam bentuk pustaka lainnya yang dapat dijadikan rujukan untuk menyusun karya ilmiah ini.
- b. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung pada lokasi penelitian yang menjadi objek pembahasan, yaitu di Pengadilan Negeri Banda Aceh.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.²² Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dokumen putusan pengadilan yang penulis peroleh dari lembaga resmi.

b. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung berupa tanya jawab antara peneliti dengan narasumber yang berkaitan dengan permasalahan

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 201

penelitian.²³ Dalam penelitian ini penulis mewawancarai beberapa pihak terkait yaitu hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak, dan kuasa hukum dari kasus yang penulis teliti.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang penulis gunakan berupa alat tulis seperti kertas dan pulpen untuk mencatat daftar pertanyaan dan hasil wawancara dengan para informan, juga memanfaatkan fitur alat perekam seperti pada *smartphone* untuk merekam apa yang disampaikan oleh narasumber.

5. Langkah-langkah Analisis Data

Data-data yang telah didapat selanjutnya dikelompokkan berdasarkan prioritas utama yang akan dijadikan sebagai jawaban dari rumusan masalah, kemudian data pendukung yang tidak menjadi pokok pembahasan dikumpulkan sebagai data mempertahankan argumen ketika ada hal lainnya yang diperlukan.

Penulis akan mengadakan pengolahan data dan menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu metode yang menyajikan suatu peristiwa secara sistematis, akurat, dan faktual. Data yang didapat dari hasil studi putusan mengenai kasus yang penulis teliti, akan terlihat kesenjangan antara praktik di lapangan dengan teori, dan kemudian dianalisis untuk memperoleh sebuah hasil penelitian.

G. Sistematika Pembahasan

Pada penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan sistematika pembahasan untuk memudahkan penulisan. Oleh sebab itu penulis membaginya ke dalam empat bab, dengan sistematikanya sebagai berikut:

²³ Marzuki Abu Bakar, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh, 2013), hlm. 57

Bab satu merupakan pendahuluan, di dalamnya dipaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua merupakan kajian teoritis mengenai perjanjian kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum Islam dan hukum positif. Perjanjian kerja meliputi pembahasan mengenai perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, jenis perjanjian kerja, dan perjanjian kerja dalam hukum Islam. Sementara terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak akan dibahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum Islam dan implikasi hukumnya terhadap para pihak dalam hukum positif.

Bab tiga merupakan pembahasan yang meliputi hasil penelitian yang dilakukan penulis, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dan implikasi hukumnya bagi para pihak dalam perspektif hukum Islam. Bab ini mengurai mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dan implikasi hukumnya terhadap para pihak, status hukum hubungan kerja para pihak sebagai implikasi dari pemutusan hubungan kerja serta pandangan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada putusan perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna.

Bab empat merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran-saran yang berkenaan dengan penelitian ini yang dianggap perlu oleh penulis untuk menyempurnakan penelitian ini.

BAB DUA

PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

A. Perjanjian Kerja dan Pembagiannya Menurut Hukum Positif

1. Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:²⁴

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:²⁵

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Selain pengertian normatif seperti yang tersebut di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁶

²⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 29. Dikutip dari Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 9

²⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 54

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, terdapat pendapat Prof. Subekti yang dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, menyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah:

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”²⁷

Wiwoho Soedjono, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah:²⁸ “Hubungan hukum atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.”

Dari beberapa pengertian perjanjian kerja tersebut, tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

²⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan...*, hlm. 30. Dikutip dari Subekti, “Aneka Perjanjian”, cet. 1, (Penerbit Alumni Bandung, 1977), hlm. 63

²⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2019), hlm. 70

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.²⁹

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*), karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian. Berbeda dengan “kebebasan berkontrak” sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian kerja menyebabkan para pihak tidak menentukan keinginannya sendiri dalam perjanjian, terutama pihak pekerja, namun demikian para pihak dalam ikatan hubungan kerja tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1338 KUHPerdara, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Suatu perjanjian juga harus dilaksanakan dengan itikad baik.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam penyelenggaraan pembuatan perjanjian kerja, pada praktek pelaksanaannya terdapat beberapa macam dan jenisnya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) perjanjian kerja dibagi dalam beberapa jenis yaitu:

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Tertentu atau lazim disebut Kesepakatan Kerja Tertentu terdapat dalam pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, yang berbunyi:

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 55

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adakah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”

Perjanjian kerja tertentu diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian. Misalnya saja suatu pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja adalah pembangunan sebuah gedung. Maka para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam membuat perjanjian kerja, haruslah dilakukan dalam bentuk Perjanjian Kerja Tertentu.³⁰

Terdapat anggapan bahwa suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi pihak pengusaha. Seperti dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan berkewajiban untuk membayar uang pesangon. Kewajiban-kewajiban demikian tidak didapati dalam pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja yang telah habis masa berlakunya. Jika waktu atau objek yang diperjanjikan telah habis atau selesai, maka secara otomatis hubungan kerja tersebut putus demi hukum. Oleh karena itu, ada suatu kecenderungan dari para pengusaha untuk menerapkan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.³¹

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah selaku penyelenggara negara, menerbitkan suatu kebijakan yang bertujuan untuk memberikan batasan-batasan tertentu, mengenai jenis pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Ketentuan tersebut tertera pada Pasal 4 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1993, yang

³⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan....*, hlm. 61-62

³¹ *Ibid.*, hlm. 63

berbunyi: “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya, jenis dan kegiatannya adalah selesai dalam waktu tertentu.”

Pekerjaan dimaksud yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.³²

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan karena itu melanggar ketentuan tersebut di atas, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 59 ayat 7 UU No. 13 Tahun 2003).

Selain itu perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu; atau
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

³² Djumadi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 64

Jadi, total jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran atas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu ini akan menjadikan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan menjadikan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 59 ayat 7 UU No. 13 Tahun 2003).³³

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Yang dimaksud dengan perjanjian untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum diterapkan dalam hubungan kerja serta tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu akan terus berlaku, sampai:

- 1) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
- 2) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
- 3) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dalam hal perjanjian jenis ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Bila dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 68

dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Jika tidak dicantumkan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.³⁴

3. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Hukum Positif

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”³⁵

Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha, dapat terjadi disebabkan telah berakhirnya jangka waktu tertentu yang diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lain.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi disebabkan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, umumnya tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi dengan sebab adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terutama pekerja yang dari sisi ekonomis dipandang memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.³⁶

a. Pemutusan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Dalam hal ini hubungan kerja putus atau berakhir dengan sendirinya dan tidak perlu mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:³⁷

³⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 72

³⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

³⁶ *Ibid*, hlm. 252

³⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan ...*, hlm. 262-265

- 1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- 2) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- 3) Perusahaan tutup.
- 4) Perusahaan pailit.
- 5) Pekerja/buruh meninggal dunia
- 6) Pemutusan hubungan kerja karena pensiun.
- 7) Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja)

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara garis besar dapat disebabkan oleh dua hal yaitu.³⁸

- 1) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh
- 2) Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja dapat terjadi disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan menjalankan kewajibannya (misal membayar upah) terhadap jumlah pekerja yang sudah ada.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

³⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan ...*, hlm. 253

Jika segala upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat terhindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara musyawarah mufakat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya.³⁹

Selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui Pengadilan Negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan. Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena alasan telah melakukan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang penggantian hak.⁴⁰

³⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, hlm. 254-255

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 260-262

B. Perjanjian Kerja (*Ijārah bi al-Amal*) dalam Hukum Islam

1. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah*

Idris Ahmad dalam bukunya *Fiqh Syafi'i*, berpendapat bahwa *ijārah* berarti upah-mengupah. Sementara Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijārah* dengan sewa-menyewa. Dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut *ijārah*.⁴¹

Al-Ijārah berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. *Ijārah* menurut bahasa adalah jual beli manfaat. Oleh karenanya, Hanafiyah mengatakan bahwa *ijārah* adalah akad atas manfaat disertai imbalan.

Adapun pengertian *ijārah* yang dikemukakan oleh para ulama sebagai berikut:

- a. Menurut Imam Syafi'i, *ijārah* adalah akad terhadap suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.⁴²
- b. Golongan Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *ijārah* sebagai kepemilikan manfaat atas sesuatu yang bersifat mubah (dibolehkan), dalam periode waktu tertentu dengan imbalan (bayaran) tertentu.⁴³
- c. Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* ialah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan suatu kompensasi (imbalan)⁴⁴
- d. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijārah* merupakan akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan”

⁴¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 113

⁴² Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387

⁴³ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Kencana, 2019), hlm. 115

⁴⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mujahidin Muhayan, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), hlm. 145

- e. Abi Yahya Zakaria Al-Anshary, mendefinisikan *ijārah* adalah memiliki atau mengambil manfaat suatu barang dengan memberikan imbalan dan dengan syarat tertentu.
- f. Menurut Amir Syarifuddin *ijārah* secara sederhana diartikan dengan “transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu”.

Dengan demikian *ijārah* adalah akad pemindahan hak atas barang atau jasa (manfaat), melalui pembayaran sewa, tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan. Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan. Transaksi *ijārah* didasarkan pada adanya pengalihan hak manfaat atas suatu objek yang disewakan.⁴⁵

Dari segi objeknya *ijārah* terdiri dari dua macam, yaitu:⁴⁶

- a. *Ijārah ‘ala al-a’yan*: dalam hal ini terjadi sewa menyewa dalam bentuk benda di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa. Misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, binatang tunggangan dan lain sebagainya.
- b. *Ijārah ‘ala al-a’mal*: dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau jasa di mana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.

Berdasarkan pembagian *ijārah* tersebut, maka perjanjian kerja termasuk dalam kategori *ijārah ‘ala al-a’mal* karena yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah jasa dari pihak pekerja dan pihak penyewa (pengusaha) memberikan upahnya.

Adapun subjek dari *ijārah ‘ala a’mal* terdiri dari:⁴⁷

⁴⁵ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 116

⁴⁶ Ahmad Azhar Basyir, *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*, (Bandung: Al-Ma’arif, 1987) hlm. 178.

⁴⁷ *Ibid*

- a. Pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ājir*. Dalam perjanjian kerja yang berkedudukan sebagai *ājir* adalah pihak pekerja.
- b. Pihak yang memberikan pekerjaan disebut *musta'jir* (penyewa). Dalam perjanjian kerja yang berkedudukan sebagai *musta'jir* adalah pemberi kerja atau pengusaha.

Apabila dilihat dari segi jenis pekerjaan yang harus dilakukan maka *ājir* (pekerja) dapat diklasifikasikan dalam dua jenis:

- a. *Ājir khas* (khusus) yaitu pihak yang harus melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan waktu tertentu. Pekerjaan tertentu misalnya pelayan toko, karyawan, dan sebagainya. Sementara waktu tertentu seperti hari, bulan, dan tahun.
- b. *Ājir musytarāk* (umum) yaitu seseorang yang memberikan jasanya kepada orang banyak dalam satu waktu, contohnya seperti penjahit, pekerja bangunan, dan sebagainya.

Dalam *ijārah*, seorang *ājir khas* yang telah membuat kesepakatan dengan *musta'jir* untuk bekerja pada suatu masa tertentu, mempunyai hak mendapat bayaran yang serupa dengan semisalnya (*ajrul al-musul*) yaitu mendapat upah yang layak atau sesuai dengan pekerjaan yang ia lakukan.

Terkait dengan dasar hukumnya, mayoritas ulama memperbolehkan akad *ijārah* dengan dalil Al-qur'an, sunnah, dan ijma' sebagaimana berikut:

﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَتَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ (اطَّلَاق: ٦) ﴾

“.....kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.” (QS. Ath-Thalaq [65]: 6)

Di samping itu, dalam QS. Al-Qashash: ٢٦ dijelaskan:

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

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS. Al-Qashash [28]: 26)

Dalam ayat lain, Allah SWT menegaskan:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ (البقرة: ٢٣٣)

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. (QS. Al-Baqarah [2]: 233)

Sabda Rasulullah SAW:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يخف عرقه (رواه ابن ماجه)

“Dari Ibnu Umar ra. Ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah)

إحتجم واعط الحخام أجره (رواه البخاري ومسلم)

“Dari Ibnu Abbas ra. Ia berkata: Rasulullah SAW berbekam dan memberikan upah kepada orang yang membekamnya”. (HR. Bukhari)⁴⁸

Dalam hadis yang lain dijelaskan:

إذا استأجر اجير فاعلمه أجره (رواه عبدالرزاق و البيهقي)

Apabila mengupah/mempekerjakan seseorang, maka beritahukanlah upahnya (HR. ‘Abd ar-Razzaq dan Al-Baihaqi).

Umat Islam pada masa sahabat telah sepakat membolehkan akad *ijārah* karena tujuan disyariatkannya *ijārah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.⁴⁹

⁴⁸ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram dan Dalil-Dalil Hukum*, (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 392

⁴⁹ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh...*, hlm. 217

1. Rukun dan Syarat *Ijarah*

a. Rukun *Ijarah*

Ulama Mazhab Hanafi mengatakan, sebagaimana dijelaskan oleh M. Ali Hasan dalam bukunya bahwa rukun *ijarah* hanya satu, yaitu hanya ijab dan qabul.⁵⁰

Jumhur ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah* ada empat yang terdiri dari:

1) *'Aqid* (pihak-pihak yang berakad)

'Aqid yaitu pihak yang melakukan akad yakni pihak yang menyewa maupun pengguna jasa (*musta'jir*) dan pihak yang menyewakan atau pemberi jasa (*mu'ajjir*).

2) Sewa/imbalan (*ujrah*)

Ujrah (upah) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

3) Manfaat

Manfaat dari objek yang disewakan harus sesuatu yang dibolehkan agama (*mutaqawwimah*) serta diketahui oleh kedua belah pihak sehingga perselisihan dapat dihindari. Manfaat dari objek yang akan disewakan haruslah dapat dipenuhi secara hakiki.

4) *Shighat* (Ijab dan Kabul)

Shighat ijarah, yaitu ijab dan kabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal maupun dalam bentuk lain yang menunjukkan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dalam melakukan sewa-menyewa.

⁵⁰ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 231

Dalam KHES Pasal 251, rukun *ijārah* ada empat, yaitu pihak penyewa, pihak yang menyewakan, benda yang disewakan dan akad. Sementara menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN/MUI/2000, rukun akad *ijārah* dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) *Sighat ijārah*, yaitu ijab dan kabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.
- 2) Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
- 3) Objek akad *ijārah* yaitu manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.⁵¹

b. Syarat *Ijārah*

Ijārah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam akad lainnya. Adapun syarat-syarat dalam akad *ijārah* antara lain:⁵²

- 1) *Mu'ajjir* dan *musta'jir* telah *tamyiz*, berakal sehat dan tidak berada di bawah pengampuan.

Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, pelaku akad disyaratkan telah *baligh* dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta atau diri mereka maka *ijārah*-nya dipandang tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad tidak harus mencapai usia *baligh*. Namun anak yang baru *mumayyiz* pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan persetujuan walinya.⁵³

- 2) Kerelaan kedua belah pihak yang melakukan akad

⁵¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 118-121

⁵² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993) hlm. 35-36

⁵³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam...*, hlm. 231

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaan untuk melakukan akad *ijārah*. Apabila salah satu pihak terpaksa melakukan akad tersebut, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah dalam Surat An-Nisaa' (4): 29 yang berbunyi:⁵⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ
تَرَاضٍ مِّنْكُمْ (النساء: ٢٩)

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. (QS. An-Nisaa' [4]: 29)

3) Objek akad harus diketahui secara jelas guna menghindari perselisihan

Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik dari *ājir* (pekerja) atau *musta'jir* (pengusaha). Dalam hal ini pihak yang ber-*ijārah* dituntut memiliki pengetahuan yang memadai mengenai objek yang akan digunakan dalam *ijārah*. Sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dan tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari. Pengetahuan tentang *ma'qud 'alaih* ini dapat dilakukan dengan beberapa hal. Pertama, penjelasan jenis manfaat (jasa) yang disewa baik dengan cara melihat atau mendeskripsikannya. Kedua, penjelasan waktu atau masa persewaan.

4) Objek akad dapat diserahkan baik secara nyata (hakiki) maupun *syara'*

Menurut kesepakatan fuqaha, akad *ijārah* tidak dibolehkan terhadap sesuatu yang tidak dapat diserahkan, baik secara nyata (hakiki) maupun secara *syara'*. Sesuatu yang diadakan mestilah sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan demikian objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahterimakan berikut segala manfaatnya, atau manfaat kerja dapat diketahui dengan jalan mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang dilakukan.

⁵⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Karya Insan Indonesia (Karindo), 2004), hlm. 107

5) Manfaat dari objek *ijārah* dibolehkan oleh *syara'*

Manfaat dari segala sesuatu yang menjadi objek transaksi *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram. Dalam hal ini berarti pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah dan halal menurut ketentuan *syara'*.

6) Upah adalah sesuatu yang memiliki nilai

Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* haruslah sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Selain itu juga harus diketahui dengan jelas jumlahnya, wujudnya dan jangka waktu pembayarannya.

3. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

Ijārah termasuk ke dalam jenis akad yang lazim (mengikat) sehingga kedua orang yang berakad tidak berhak membatalkannya. Hal ini disebabkan *ijārah* adalah akad pertukaran, sehingga hanya dapat berakhir jika didapati hal-hal yang mewajibkan pembatalan.⁵⁵ Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:⁵⁶

- a. Menurut Mazhab Hanafi, meninggalnya salah satu pihak yang berakad menyebabkan *ijārah* berakhir. Hal ini karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Namun, menurut jumhur ulama, kematian salah satu pihak tidak mengakibatkan *fasakh* atau berakhirnya akad *ijārah*. Hal tersebut disebabkan *ijārah* adalah akad yang lazim, yang mana *musta'jir* memiliki manfaat atas barang yang disewa sekaligus juga sebagai hak milik yang tetap, sehingga bisa berpindah kepada ahli waris.
- b. *Iqālah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak. Hal ini karena *ijārah* adalah akad *mu'awadhah* (tukar menukar) harta dengan harta, sehingga

⁵⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*..., hlm. 160

⁵⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*..., hlm. 429

memungkinkan untuk dilakukan pembatalan (*iqālah*) seperti halnya jual beli. Dalam KHES disebutkan bahwa akad *ijārah* dapat diubah, diperpanjang, atau dibatalkan berdasarkan kesepakatan.

- c. Rusaknya barang (objek) yang disewakan jika objek tersebut spesifik seperti rumah atau binatang tunggangan yang spesifik, atau rusaknya barang yang dijadikan sebab sewa atau diupahkan, misalnya kain yang disewakan untuk dijahit, sehingga *ijārah* tidak mungkin untuk diteruskan.
- d. Telah berakhirnya masa sewa, kecuali jika ada *uzur*. Uzur yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemudharatan bagi yang melakukan akad.

Ulama Hanafiyah, sebagaimana dikutip Wahbah Zuhaili membagi *udzur* (alasan) yang mewajibkan *fasakh* dalam tiga jenis, antara lain:⁵⁷

- 1) *Udzur* dari pihak penyewa (*musta'jir*), misalnya, jika penyewa bangkrut atau beralih dari pekerjaan/profesi tertentu ke profesi lain. Dalam hal ini seperti bangkrutnya perusahaan sehingga tidak lagi sanggup untuk mengupah pekerja (*ājir*), atau beralihnya status perusahaan yang menyebabkan sistem kepemimpinan maupun operasional perusahaan mengalami perubahan.
- 2) *Udzur* dari pihak yang menyewakan, misalnya, jika yang menyewakan tertimpa utang yang sangat besar dan tidak dapat melunasinya kecuali dengan menjual barang yang ia sewakan dan membayar utang dengan pembayaran yang ia terima atau *ājir* tertimpa musibah seperti sakit sehingga pekerjaan menjadi tertunda.
- 3) *Udzur* pada barang yang disewakan/diupahkan. Seperti jika seorang menyewa kamar mandi kemudian ternyata semua penduduk kampung itu pergi (hijrah) maka ia tidak wajib membayar upahnya.

⁵⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu...*, hlm 407-408

4. *Fasakh* (Terminasi Akad)

Suatu perjanjian dapat berakhir jika jangka waktu yang diperjanjikan telah habis atau jika terjadi pembatalan terhadap akad perjanjian (*fasakh*). Perjanjian yang berakhir disebabkan oleh berakhirnya masa perjanjian (kontrak), umumnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun, pada perjanjian yang dibatalkan, terdapat hal-hal darurat sehingga dengan keadaan demikian menghapus ketentuan-ketentuan perjanjian pada umumnya.

Pembatalan perjanjian disebut juga dengan terminasi akad. Terminasi akad adalah suatu tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum perjanjian tersebut mulai dilaksanakan atau sebelum perjanjian yang diperjanjikan selesai pelaksanaannya. Terminasi akad memiliki perbedaan dengan berakhirnya akad. Pada akad yang berakhir karena berakhirnya masa perjanjian, akad telah berakhir secara sempurna dan para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul sehingga tujuan yang hendak dicapai telah terwujud. Sementara itu, terminasi akad merupakan berakhirnya akad karena diputus (*fasakh*) oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berarti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.⁵⁸

Yang dimaksud dengan pemutusan (*fasakh*) perjanjian adalah “melepaskan perikatan kontrak” atau “menghilangkan atau menghapuskan hukum kontrak secara total seakan-akan kontrak tidak pernah terjadi”. Pemutusan kontrak dapat terjadi atas dasar kerelaan para pihak (*al-taradhi*) maupun secara paksa seperti atas dasar putusan hakim (*al-qadhai*).⁵⁹

Fasakh adakalanya wajib dan adakalanya jaiz (boleh). *Fasakh* yang wajib dilakukan adalah *fasakh* dalam rangka menghormati ketentuan-

⁵⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 340

⁵⁹ Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah: Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 186

ketentuan syariah, melindungi kepentingan (masalah) umum maupun khusus, menghilangkan *dharar* (bahaya, kerugian), dan menghindari perselisihan akibat pelanggaran terhadap syarat-syarat yang ditetapkan syariah. Sedangkan *fasakh* yang *ja'iz* adalah *fasakh* yang dilakukan atas dasar keinginan para pihak yang melakukan akad, misalnya *fasakh* yang disebabkan oleh adanya hak *khiyar* dan *fasakh* yang didasari oleh kesepakatan seperti *iqālah*.⁶⁰

a. Syarat dan Sebab *Fasakh*

Sebuah kontrak boleh dilakukan *fasakh* apabila terpenuhi syarat-syarat berikut:⁶¹

1. Kontrak yang akan di-*fasakh* harus bersifat mengikat kedua belah pihak, yaitu kontrak yang berbentuk pertukaran (*mu'awadhah*).
2. Pihak yang berkontrak melanggar atau tidak dapat memenuhi syarat yang ditetapkan dalam kontrak. Misalnya barang yang disewakan mengalami kerusakan, pekerja tidak lagi mampu bekerja, pihak yang lain boleh meminta agar kontrak di-*fasakh* atau diputuskan.
3. Dalam kontrak tidak terpenuhi unsur kerelaan. Jika salah satu pihak tidak rela dengan cacat yang terdapat pada objek kontrak atau kerelaannya untuk melakukan kontrak tidak terpenuhi secara maksimal, misalnya disebabkan terjadi *ghalath* (kekeliruan), *ikrah* (pemaksaan) dan *tadlis* (penipuan), pihak tersebut memiliki hak untuk meminta agar kontrak di-*fasakh*, baik atas dasar kerelaan pihak yang lain maupun melalui putusan hakim.

b. *Iqālah*

⁶⁰ Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah: Dinamika Teori Akad...*, hlm. 186

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 189

Iqālah merupakan salah satu bentuk *fasakh* (pembatalan) akad. *Iqālah* menurut bahasa berarti penghilangan. Sedangkan *iqālah* menurut istilah *syara'* adalah membatalkan dan menghilangkan akad atas dasar keridhaan kedua belah pihak.⁶²

Iqālah adalah kesepakatan bersama antara kedua belah pihak yang berakad untuk memutuskan akad yang telah disepakati sebelumnya.⁶³ Biasanya *iqālah* dilakukan karena salah satu pihak (orang yang berakad) menyesal dan ingin mencabut kembali kontrak yang telah ia sepakati. *Iqālah* dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW. *Iqālah* berlaku pada akad lazim dari kedua belah pihak yang menerima *fasakh* dengan khiyar, seperti akad *ba'i*, *mudharabah*, *ijārah*, *gadai*, *salam*, dan *shulh*. Oleh karena itu, tidak sah *iqālah* pada akad *ghair lazim* seperti akad *'ariyah*, wasiat, *ju'alah*, dan akad *lāzim* yang tidak menerima *fasakh* dengan khiyar seperti wakaf dan nikah.

Landasan hukum *iqālah* adalah hadis nabi yang diriwayatkan oleh Ibn Hibban yaitu:

من أقال نادما بيعته أقال الله عثرته يوم القيامة

Barangsiapa menyetujui permintaan pemutusan transaksi (*aqala*) dari seorang yang menyesal, Allah akan membebaskannya dari kesalahannya di hari kiamat.

Untuk sahnya pemutusan akad, beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu:

- 1) *Iqālah* terjadi atas akad yang dapat di-*fasakh* (diputuskan)
- 2) Adanya persetujuan (kesepakatan) kedua belah pihak
- 3) Objek akad masih utuh dan berada di tangan salah satu pihak

⁶² Enang Hidayat, *Transaksi Ekonomi Syariah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 27

⁶³ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah...*, hlm. 342

c. Akibat Hukum Terhadap Akad

Secara umum, Musthafa Az-Zarqa menjelaskan bahwa kaidah yang berlaku dalam *fasakh* adalah sebagai berikut:⁶⁴

1. Jika terjadi infasakh dan aset masih ada, maka diberlakukan ketentuan seperti sebelum terjadi akad.
2. Jika terjadi infasakh dan aset tidak ada, maka diberlakukan ketentuan khusus sesuai dengan akadnya.

Pemutusan kontrak menimbulkan akibat hukum sebagai berikut:⁶⁵

1. Kontrak menjadi berakhir. Sebelum *fasakh* terjadi, kontrak dan semua akibat hukumnya berlaku sebagaimana mestinya. Setelah kontrak di-*fasakh*, status kontrak dan semua akibat hukumnya menjadi sirna, hilang, seolah-olah kontrak tidak pernah terjadi dan para pihak kembali ke kondisi semula sebelum kontrak dilakukan serta wajib mengembalikan apa yang telah diterimanya.
2. *Fasakh* menimbulkan akibat hukum yang berlaku surut dan yang berlaku ke depan. Yang pertama terjadi dalam *fasakh* terhadap kontrak yang bersifat fauriyah, yakni kontrak pertukaran di mana objek kontrak yang dipertukarkan sudah diserahkan pada saat kontrak terjadi, misalnya kontrak jual beli.
3. Sedangkan akibat hukum yang kedua, yakni yang berlaku ke depan, terjadi dalam *fasakh* terhadap kontrak yang bersifat mustamirrah, yaitu kontrak di mana objek kontrak tidak dapat diterima pada saat kontrak atau pelaksanaan kewajibannya memerlukan waktu, seperti kontrak sewa (*ijārah*) dan syirkah. Misalnya kontrak sewa rumah untuk masa satu tahun, dan pada bulan keenam, kontrak di-*fasakh*-kan. Jika

⁶⁴ Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah: Dinamika Teori Akad...*, hlm. 192

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 193

hal ini terjadi, akibat hukum *fasakh* hanya berlaku untuk enam bulan berikutnya, tidak berlaku untuk masa enam bulan yang sudah berlalu. Begitu pula *fasakh* pada sewa jasa, jika kontrak diputuskan sebelum berakhir jangka waktu yang diperjanjikan, maka pihak penyewa berkewajiban untuk memenuhi pembayaran atau ganti rugi sampai jangka waktu yang diperjanjikan berakhir.



BAB TIGA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK
DAN IMPLIKASI HUKUMNYA TERHADAP PARA PIHAK
DALAM PERSPEKTIF IJARAH BI AL-AMAL

A. Gambaran Umum Pengadilan Negeri Banda Aceh

Pengadilan Negeri Kelas IA/PHI/Tipikor Banda Aceh merupakan salah satu Badan Peradilan Umum Tingkat Pertama di bawah Mahkamah Agung. Sebagai lembaga yudikatif, merupakan salah satu pilar tegaknya suatu negara dalam kedudukannya sebagai penyelenggara Kekuasaan Kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan di negara Republik Indonesia secara organisatoris, administratif, dan finansial yang sebelumnya berada dibawah Departemen Kehakiman, berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No.21 Tahun 2004 dialihkan di bawah Kekuasaan Mahkamah Agung.

Adapun wilayah hukum Pengadilan Negeri Kelas 1A/PHI/Tipikor Banda Aceh meliputi 9 (sembilan) kecamatan di Kota Banda Aceh yang terdiri dari:

1. Kecamatan Baiturrahman
2. Kecamatan Jaya Baru
3. Kecamatan Banda Raya
4. Kecamatan Kuta Raja
5. Kecamatan Meuraxa
6. Kecamatan Syiah Kuala
7. Kecamatan Ulee Kareng
8. Kecamatan Kuta Alam
9. Kecamatan Lueng Bata

Kantor Pengadilan Negeri/PHI/TIPIKOR sendiri memiliki tiga lingkup kewenangan, yaitu sebagai Pengadilan Negeri atau pengadilan tingkat pertama, Pengadilan Hubungan Industrial, dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.

1. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Dalam perkembangan Era Industrialisasi, masalah perselisihan hubungan Industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan Institusi dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang cepat, tepat, adil, dan murah. Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), aturan hukum yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI) masih berdasarkan pada ketentuan UU No.22 Tahun 1957 tentang “Penyelesaian Perselisihan Perburuhan” dan UU No.12 Tahun 1964 tentang “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta”.

Berdasarkan UU.RI No.2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“ Pasal 59 ayat (1), untuk pertama kali dengan Undang-Undang tersebut dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibu Kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak

Selama ini, kendala terbesar dari upaya pekerja dalam memperjuangkan nasibnya sendiri adalah ketidaktahuan mengenai hak-haknya. Pekerja kerap tidak menyadari adanya ketidaksesuaian atau pelanggaran yang dilakukan perusahaan terkait dengan hak-hak atau perlakuan yang seharusnya ia terima. Pekerja yang secara sosial-ekonomi berada dalam posisi yang lebih rendah dan terdesak, cenderung menerima setiap ketentuan yang diberikan perusahaan. Sementara pengusaha dengan berbagai cara kerap menjadikan PHK sebagai prioritas utama dalam mengatasi kesulitan perusahaan. Salah satunya adalah dengan penyelewengan status pekerja atau kontrak perjanjian.⁶⁶

⁶⁶ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002) hlm. 33

Setiap Pemutusan Hubungan Kerja haruslah melalui proses yang sesuai dengan ketentuan dalam perundang-undangan. Misalnya pada Pemutusan Hubungan Kerja karena indisipliner, pekerja haruslah diberikan Surat Peringatan (SP) 1 sampai dengan 3. Jika pekerja masih melakukan pelanggaran yang sama, pengusaha dapat melakukan PHK. Pemutusan Hubungan Kerja lainnya yang sesuai dengan aturan seperti pekerja yang diberhentikan karena habis masa kontrak. Hal ini jelas sesuai aturan karena ketika masa kontrak habis, hubungan kerja juga dengan sendirinya berakhir. Pemutusan Hubungan Kerja karena keputusan pengadilan, juga telah sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Namun, jika ada indisipliner, pengusaha tidak melakukan proses terlebih dahulu seperti memberikan teguran-teguran, pekerja tanpa ada kesalahan, pekerja belum selesai masa kontraknya, kemudian diberhentikan dari perusahaan, hal ini disebut Pemutusan Hubungan Kerja sepihak. Jadi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak adalah pemutusan hubungan kerja yang tidak melalui proses perundingan.⁶⁷

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak akan menyebabkan timbulnya perselisihan bagi para pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat saja dilakukan dengan sejumlah syarat, dan yang terpenting adalah adanya kesepakatan. Namun, ketika kesepakatan tidak tercapai, pengusaha banyak yang memilih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak sebagai alternatif.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perselisihan yang paling sering terjadi dan banyak ditangani di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Wawancara yang dilakukan dengan salah

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Yuliazmen, Hakim Ad-Hoc PHI pada PN Banda Aceh pada Senin, 7 Desember 2020 pukul 10.10

seorang advokat yang menjadi kuasa hukum bagi pekerja yang beracara di pengadilan, Bapak Taufik Hidayat, menyatakan bahwa hal ini karena perusahaan tidak ingin membayar penuh hak-hak pekerjanya. Perusahaan sering ingin mendapatkan untung besar dengan modal sekecil-kecilnya, apalagi bagi perusahaan yang memiliki cicilan utang di bank. Inilah yang menjadi persoalan sehingga Pemutusan Hubungan Kerja sering dilakukan oleh perusahaan.

Selain itu kebanyakan perusahaan tidak memiliki aset pribadi, yaitu aset perusahaan. Sehingga ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan yang bersangkutan tidak sanggup membayar dan tidak ada yang bisa disita. Namun, ada juga perusahaan yang sengaja menaikkan kasus hingga tingkat kasasi untuk memperlama bayar atau untung-untungan agar mendapat denda yang lebih ringan.⁶⁸

Meskipun perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Pengadilan Negeri Banda Aceh didominasi oleh perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sebenarnya perselisihan hak juga ada. Perselisihan hak ini selalu masuk bersamaan dengan perselisihan PHK, yang dalam pengajuan gugatan, pekerja juga meminta haknya. Sehingga ketika di dalam pemeriksaan perkara terdapat permintaan untuk putusan sela, sepanjang pekerja yang dalam hal ini adalah penggugat bisa membuktikan pada sidang pertama, maka putusan sela dapat langsung diberikan. Oleh sebab itu perselisihan hak selalu dirangkap dengan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Saat pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan sebagaimana mestinya, dari pihak pekerja pasti akan menuntut. Sementara dampak bagi perusahaan, semakin sering perusahaan digugat menandakan bahwa reputasinya tidak bagus, terlebih jika dimuat di media. Untuk dapat beroperasi, suatu perusahaan pasti memerlukan investasi dari pihak luar. Dengan diketahui buruknya perlakuan

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Taufik Hidayat, Advokat pada BBH-SK, pada Senin 30 November 2020 pukul 12.43

perusahaan terhadap pekerjanya, akan menyebabkan investasi yang telah ada maupun yang akan diterima menjadi tidak lancar.⁶⁹

Setiap Pemutusan Hubungan Kerja sepihak adalah batal demi hukum dan pihak yang diputuskan hubungan kerja dapat mengajukan penyelesaian di pengadilan, tentunya harus melalui tahap-tahap seperti bipartit, mediasi, tripartit terlebih dahulu kemudian barulah mengajukan gugatan ke pengadilan.⁷⁰

Sebagaimana Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Hermes Palace Hotel (PT. Berlian Global Perkasa) kepada pekerjanya (LW) menyebabkan kasus ini harus diselesaikan di pengadilan hubungan industrial karena tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan tripartit antara kedua belah pihak yang difasilitasi oleh mediator dari Disnaker Kota Banda Aceh. Pekerja (LW) tidak setuju dengan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dikeluarkan oleh Hermes Palace Hotel.

Hal yang menjadi alasan para pekerja mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrialnya ke Pengadilan Negeri Banda Aceh seperti pekerja yang bersangkutan di-PHK, tetapi haknya tidak diberikan yaitu berupa pesangon. Ada pula yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan *skill* atau keahliannya, yang kemudian dinyatakan tidak lagi cakap oleh perusahaan. Jadi alasan-alasan pekerja tidak menerima PHK karena memang ada hal-hal yang tidak disesuaikan maupun tidak diberikan oleh perusahaan misalnya pesangon, juga masalah pelanggaran-pelanggaran yang dituduhkan yang tidak sesuai. Karena sifatnya yang merugikan pekerja tersebutlah yang menjadi alasan dari pekerja mengajukan gugatan.⁷¹

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Taufik Hidayat, Advokat pada BBH-SK, pada Senin 30 November 2020 pukul 12.43

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Yuliazmen, Hakim Ad Hoc PHI pada PN Banda Aceh pada Senin, 7 Desember 2020 pukul 10.10

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Yuliazmen, Hakim Ad Hoc PHI....

Hal yang menjadi penyebab pekerja (LW) mengajukan gugatan yaitu karena perusahaan tidak memberikan alasan yang jelas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dan hanya menyampaikan bahwa kinerja pekerja menurun berdasarkan evaluasi selama enam bulan. Namun, pekerja (LW) mengaku bahwa hasil evaluasi tidak pernah disampaikan kepadanya atau diberitahukan secara tertulis sehingga alasan tersebut dirasa mengada-ngada. Terlebih Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan secara tiba-tiba padahal pekerja tidak pernah melakukan kesalahan. Pekerja juga tidak pernah mendapat teguran baik tertulis maupun lisan.⁷²

Selanjutnya status pekerja juga masih dianggap sebagai pekerja kontrak oleh perusahaan, sehingga PT Hermes Palace Hotel menolak untuk menyatakan bahwa telah melakukan pemutusan hubungan kerja, namun menyatakan bahwa hubungan kerja putus akibat berakhirnya kontrak kerja dan perusahaan tidak berniat untuk memperpanjang kontrak tersebut dengan pekerja. Oleh sebab itu, perusahaan juga menolak dan merasa tidak perlu untuk memberikan hak-hak yang lazimnya didapat oleh korban pemutusan hubungan kerja, seperti uang pesangon dan berbagai hak lainnya karena perusahaan tidak merasa telah melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja.

Saat perusahaan digugat, tentunya ada hal-hal yang diminta oleh pekerja yang menggugat. Hal yang biasa menjadi tuntutan saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak adalah gaji pokok yaitu gaji yang biasa diterima oleh pekerja. Kemudian tunjangan, dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, bahkan biaya selama proses perkara. Bahkan biasanya gaji yang diterima pekerja sejumlah 2.800.000, dengan menggugat bisa jadi lebih, setelah dikalkulasikan secara keseluruhan. Namun yang paling utama dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

⁷² Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna*, hlm. 4

adalah gaji pokok dan tunjangan yang rutin diterima seperti jaminan kesehatan dan jaminan tenaga kerja. Sementara Tunjangan Hari Raya tidak begitu sering dituntut karena hanya ada setahun sekali.⁷³

Dalam kasus yang penulis teliti, yang menjadi tuntutan pekerja (LW) terhadap PT Hermes Palace Hotel yaitu:⁷⁴

1. Menyatakan demi hukum hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) atau Pekerja Tetap
2. Menyatakan sah secara hukum putus hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh
3. Menghukum tergugat (perusahaan) untuk membayar kepada pekerja uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp 62.100.000
4. Mewajibkan perusahaan untuk membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan, dimulai saat pekerja tidak lagi dipekerjakan oleh perusahaan
5. Menghukum tergugat (perusahaan) untuk membayar kepada pekerja total keseluruhan kompensasi yang menjadi hak pekerja yaitu pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak ditambah upah proses sebesar Rp 86.934.400

Implikasi hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial antara PT Hermes Palace dengan pekerjanya LW yaitu menyebabkan tindakan pemutusan hubungan kerja ini adalah batal

⁷³ Wawancara dengan Bapak Taufik Hidayat, Advokat pada BBH-SK, pada Senin 30 November 2020 pukul 12.43

⁷⁴ Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna*, hlm. 10

demis hukum. Sesuai Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jika terjadi PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka akan menjadi batal demis hukum. Artinya, Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut dianggap tidak pernah terjadi dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.⁷⁵

Melihat kepada hal tersebut, menandakan bahwa PHK harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Barulah kemudian apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan atau persetujuan, hubungan kerja hanya dapat putus berdasarkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya mengenai perusahaan yang menyatakan status pekerjajanya (LW) sebagai pekerja kontrak, ditinjau kembali keabsahannya dan menghasilkan kesimpulan sebagaimana berikut:⁷⁶

1. Pekerja telah bekerja pada perusahaan Hermes Palace Hotel dengan masa kerja enam (6) tahun sejak 14 November 2012 hingga dikeluarkannya surat PHK pada bulan Mei 2018.
2. Pada awal bekerja, pekerja bekerja sebagai pekerja harian lepas (*daily workers*). Pekerja bekerja selama 21 hari atau lebih dalam satu bulan.
3. Sejak tahun 2016-2018 pekerja bekerja dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian ini dibuat secara tertulis oleh perusahaan. Namun, dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak tersebut, pekerja diperintah serta melakukan pekerjaan secara terus menerus tanpa adanya jeda waktu bahkan pekerjaan tetap

⁷⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

⁷⁶ Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh, *Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna*, hlm. 2-3

diteruskan meskipun pekerja belum menandatangani kontrak yang baru.

4. Selain itu, pekerja juga ditempatkan pada pekerjaan yang bersifat pokok yaitu di Department Leaf SPA dengan posisi sebagai Therapist hingga terakhir ditempatkan pada posisi Linen Attendant pada Department Housekeeping.

Disebabkan oleh hal-hal yang telah tersebut di atas, Pengadilan Hubungan Industrial menetapkan telah sah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan putuslah hubungan kerja antara dua belah pihak. Saat hubungan kerja sudah dinyatakan putus, perusahaan wajib membayar hak dari karyawannya. Hal ini merupakan implikasi hukum jika telah diputuskan seperti demikian. Namun, dalam hal inilah perlunya ada upaya perdamaian terlebih dahulu baik itu bipartit maupun tripartit sebelum sampai ke pengadilan. Tetapi perusahaan kerap tidak mau menawarkan diri. Padahal jika sudah mendapat putusan dari pengadilan, perusahaan harus membayar sejumlah yang ditentukan. Perusahaan yang seperti dijelaskan tidak memiliki aset, akan kesulitan dalam membayar dendanya.

Begitu pula dengan pekerja, berhak atas haknya. Pekerja pun harus menerima upaya perdamaian yang diajukan oleh perusahaan, termasuk jika perusahaan hanya bisa membayar setengah dari yang diminta dalam tuntutan. Pekerja harus mempertimbangkan kemungkinan perusahaan belum tentu masih bergerak atau beroperasi. Dengan demikian keduanya terdampak terhadap putusan. Perusahaan wajib membayar, pekerja berhak menerima upahnya atau haknya.⁷⁷

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Taufik Hidayat, Advokat pada BBH-SK, pada Senin 30 November 2020 pukul 12.43

C. Status Hukum Hubungan Kerja Antara Para Pihak Sebagai Implikasi dari Pemutusan Hubungan Kerja

Status hukum hubungan kerja yang jelas tentu sangat diperlukan karena berimplikasi terhadap hak-hak yang akan diterima oleh pekerja. Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, harus ditentukan dahulu status hukum hubungan kerja antara para pihak yaitu terkait jenis perjanjian apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/tetap, karena terhadap dua perjanjian tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda.

Hasil wawancara dengan salah seorang pekerja PT Hermes menyatakan bahwa kontrak pada perusahaan tempatnya bekerja dilakukan dalam setiap tahun. Masa satu tahun dihitung dari awal si pekerja masuk ke perusahaan, sehingga setiap pekerja memiliki tenggat masa yang berbeda-beda. Meskipun telah melewati tahun ketiga, pada tahun yang keempat perpanjangan kontrak tetap dilakukan seperti biasa dengan menandatangani kontrak baru yang diberikan dan begitu seterusnya setiap tahun.

Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, Asra pernah mendapat surat teguran atau Surat Peringatan/SP sebanyak tiga kali. SP 3 berlaku selama 6 bulan. Ia mendapat SP pada tahun 2017, dan tidak mendapatkannya lagi hingga saat ini. Menurutnya, SP terdiri atas SP 1, 2, 3 yang mana pada tingkat 3 sudah masuk kepada tingkat berkemungkinan dipecat dari perusahaan.

Mengenai jam kerja, Asra bekerja selama 8 jam per hari. Dalam seminggu, ia mendapat *off* sehari. Dalam sebulan, ia bekerja selama 26 hari.

Sementara terkait dengan Peraturan Perusahaan, hanya diketahui secara sekilas oleh para pekerja karena tertempel di mading dan tidak mendapat salinannya.⁷⁸

Begitu pula dengan status hubungan kerja dalam kasus yang penulis teliti yang juga terdapat ketidaksesuaian. Pekerja dipekerjakan berdasarkan kontrak yang terus diperpanjang setiap tahunnya. Jenis kontrak yang diberikan adalah kontrak tertulis. Dalam hal ini pekerja bekerja pada pekerjaan yang bersifat tetap dan berkesinambungan yaitu sebagai *therapist* pada *Department Leaf SPA (Spa and Saloon)*. Merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan ini bukanlah termasuk ke dalam pekerjaan yang bersifat sementara atau dianggap selesai dalam waktu tertentu. Berdasarkan peraturan ini yang dikategorikan pekerjaan tersebut adalah:⁷⁹

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musiman
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jelaslah bahwa dalam jenis pekerjaan, pekerja tidak dapat dikontrak dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak) karena hal ini akan menyalahi ketentuan dalam perundang-undangan.

Kemudian dari segi durasi waktu, pekerja telah bekerja selama enam tahun terhitung mulai tanggal 14 November 2012 sampai dengan bulan Mei 2018. Bahkan dari keterangan saksi pada persidangan kasus ini ada pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun dengan kontrak yang terus berlanjut setiap tahunnya tanpa putus. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada dasarnya hanya

⁷⁸ Wawancara dengan Asra, pekerja pada PT Hermes, pada Rabu, 16 September 2020

⁷⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279

dapat dilaksanakan selama 3 tahun, yaitu 2 tahun pada perjanjian pertama dan 1 tahun untuk jika ada proses perpanjangan.

Sementara pekerja telah bekerja lebih daripada waktu yang seharusnya ditentukan dalam undang-undang. Secara aturan, kontrak yang menyalahi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan otomatis beralih ke Perjanjian Waktu Tidak Tertentu/tetap. Itu artinya meskipun pekerja dipekerjakan oleh perusahaan yang bersangkutan sebagai karyawan kontrak, namun secara hukum ia telah otomatis menjadi karyawan tetap karena telah bekerja lebih daripada tiga (3) tahun.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini pekerja tidak memenuhi kedua syarat tersebut karena ditempatkan pada posisi pekerjaan yang bersifat tetap dan telah bekerja selama lebih dari 3 tahun sehingga tidak bisa dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak). Oleh sebab itu status hubungan kerja dinyatakan beralih menjadi pekerja tetap oleh pengadilan.

Namun perusahaan pada umumnya sering mensiasati agar pekerja tidak menjadi karyawan tetap. Saat pekerja menjadi karyawan tetap, hal ini akan menjadi beban bagi perusahaan ketika hubungan kerja berakhir yaitu memberikan pesangon. Akhirnya pengusaha mensiasati dengan membuat kontrak secara terus-terusan dengan anggapan bisa memutuskan hubungan kerja kapanpun dengan alasan kontrak yang selesai. Padahal hal ini jelas diatur dalam undang-undang bahwa kontrak hanya dapat diperpanjang dua kali.

Bagi pekerja yang tidak mengetahui aturan hukum maka hanya akan mengikuti apa yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu banyak terjadi seseorang yang sudah bekerja selama enam tahun, tetapi statusnya masih sebagai pekerja kontrak. Sehingga setiap pengajuan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada pengadilan, status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan selalu dinyatakan batal demi hukum. Bahwa status pekerja

seharusnya beralih ke pekerja tetap atau PKWT.⁸⁰ Jika pekerja sebenarnya adalah pekerja dengan PKWTT, namun karena pengusaha melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan, maka jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak atas uang pesangon dan beberapa hak lainnya.

D. Tinjauan Ijarah Bi Al-Amal Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, pada posisi yang mulia serta terhormat. Hal ini disebabkan Islam sangat mencintai umat muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah SWT berfirman:⁸¹

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة: ١٠)

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumuah [62]: 10)

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya yang memberikan kemudahan bagi orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang masyhur untuk menegaskan hal ini adalah hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang berbunyi “Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.”

Islam tidak mengenal sistem kasta dalam masyarakat, berlaku juga dalam memandang dunia ketenagakerjaan.⁸² Baik pekerja maupun pengusaha, dipandang setara dalam hubungan kemitraan bahkan hubungan persaudaraan

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Yuliazmen, Hakim Ad-Hoc PHI pada PN Banda Aceh pada Senin, 7 Desember 2020 pukul 10.10

⁸¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*..., hlm. 809

⁸² Nurhasanah, *Kajian Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, diakses dari <http://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/> pada tanggal 3 September 2020 pukul 17.15

yang berlandaskan keimanan. Pengusaha mendapatkan kemudahan menjalankan usaha dari adanya pekerja yang memberikan jasa atau tenaganya. Begitu pula dengan pekerja yang akan terbantu kehidupannya dengan mendapatkan upah atau penghasilan atas kontribusi jasa yang diberikannya. Tolong menolong seperti ini jelas sangat dianjurkan dalam Islam sebagaimana firman Allah dalam Alquran berikut ini:⁸³

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (المائدة: ٢)

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah [5]: 2)

Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja tentu diawali dengan terbentuknya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut tertuang dalam sebuah kontrak (akad) kerja yang memuat kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pekerja dengan perusahaan. Dengan demikian, sudah menjadi keharusan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam akad tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Maidah ayat 1:⁸⁴

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. (QS. Al-Maidah [5]: 1)

Dalam konsep *fiqh muamalah* aktivitas sewa menyewa jasa atau upah mengupah yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT Hermes Palace dengan pihak pekerjanya tersebut merupakan salah satu bentuk transaksi *ijārah* yang

⁸³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Karya Insan Indonesia (Karindo), 2004), hlm. 142

⁸⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an....*, hlm. 141

dapat dikategorikan sebagai *ijārah bi al-‘amal* yang mana pihak penyewa yaitu perusahaan mengambil manfaat (menyewa) jasa atau tenaga dari pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Transaksi *ijārah bi al-‘amal* tersebut terwujud melalui proses kerja sama para pihak (*‘aqid*). Proses kerja sama ini diawali dengan pekerja yang mengajukan lamaran ke perusahaan dan jika telah memenuhi persyaratan administratif selanjutnya akan dilakukan *walk in interview*. Lalu pekerja akan menjalani *training* selama tiga bulan untuk selanjutnya diberikan kontrak jika telah diterima. Kedudukan para pihak di sini yaitu pihak pekerja adalah *ājir* dan pihak pengusaha sebagai *musta’jir*. Untuk pekerja disyaratkan minimal tamat pendidikan menengah atas, dengan demikian *‘aqidaini* sudah memenuhi syarat harus *baligh* dan berakal.

Syarat selanjutnya dalam *ijārah* yaitu adanya objek (*ma’qud alaih*) yaitu berupa tenaga atau keterampilan pekerja. Kemudian upah sebagai imbalan atas jasa yang disewakan. Upah di sini disesuaikan dengan ketentuan UMP pada tahun tersebut. Yang terakhir yaitu adanya *sighat* atau ijab dan kabul. *Sighat* dalam perjanjian kerja ini direalisasikan dalam bentuk tertulis.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian dan hubungan kerja antara pihak PT Hermes Palace dan pekerjanya telah memenuhi rukun dan syarat yang ada pada akad *ijarah bi al-amal* dan bersifat mengikat para pihak. Oleh sebab itu, jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran akad, haruslah sesuai dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana berakhirnya akad dalam *ijārah*.

Dalam hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad, yang dalam hal perjanjian kerja akad yang mengalami *fasakh* adalah akad *ijārah*. *Ijārah* merupakan akad yang

tetap dan lazim (mengikat) sehingga tidak dapat di-*fasakh* oleh salah satu pihak tanpa persetujuan pihak lain.

Untuk pemutusan akad yang mengikat kedua belah pihak yang berarti telah memenuhi rukun dan syarat, maka pemutusan tidak bisa dilakukan secara sepihak. Hal ini didasarkan bahwa pembuatan akad dilakukan dengan kesepakatan para pihak yang ditunjukkan dengan ijab dan qabul, tentunya logis jika pemutusan akad harus juga melalui persetujuan para pihak yang membuat.⁸⁵

Pemutusan hubungan kerja haruslah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Sementara itu, pemutusan hubungan kerja sepihak dilakukan oleh salah satu pihak tanpa melakukan kesepakatan terlebih dahulu dengan pihak yang lainnya yakni pekerja. Dengan demikian tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak tidak sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad *ijarah*.

Selain dalam akad *ijarah*, perjanjian dalam hukum Islam juga dianggap berakhir apabila terjadi *fasakh* (pembatalan) atau telah berakhir jangka waktu yang diperjanjikan. *Fasakh* boleh dilakukan apabila terdapat hal-hal yang dibenarkan syara' seperti hal-hal darurat yang mewajibkan adanya *fasakh*. 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*⁸⁶

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Hermes Palace terhadap salah satu pekerjanya tidaklah disebabkan oleh hal-hal darurat seperti efisiensi perusahaan. Sebelum dinyatakan berakhirnya hubungan kerja, pihak pekerja juga tidak mendapatkan surat teguran baik secara tertulis maupun lisan. Karena tidak adanya hal-hal yang dibenarkan syara', *fasakh* (pemutusan) akad tidaklah boleh dilakukan oleh *musta'jir*. Dalam hal ini pengusaha seharusnya tidaklah melakukan pemutusan hubungan kerja.

⁸⁵ Ruslan Abd Ghofur, Akibat Hukum dan Terminasi Akad dalam Fiqh Muamalah, Jurnal ASAS, Vol. 2, No. 2, Juli 2010

⁸⁶ Ahmad Wardi Muslich, Fiqh Muamalat, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 166

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Islam tidak diperbolehkan. Larangan untuk memutuskan hubungan antara sesama muslim juga jelas disebutkan dalam hadis.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: تَفْتَحُ أَبْوَابُ الْجَنَّةِ يَوْمَ الْإِثْنَيْنِ وَيَوْمَ الْخَمِيسِ , فَيُغْفَرُ لِكُلِّ عَبْدٍ لَا يُشْرِكُ بِاللَّهِ شَيْئًا , إِلَّا رَجُلًا كَانَتْ بَيْنَهُ وَبَيْنَ أَخِيهِ شَحَاءٌ , فَيَقُولُ : أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا , أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا , أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا

Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Saw bersabda, “Pada hari Senin dan Kamis pintu-pintu surga dibuka, lalu Allah mengampuni setiap hamba yang tidak menyekutukan sesuatu kepada Allah, kecuali orang yang bersengketa dengan saudaranya sesama muslim. Kemudian dikatakan, “tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! Tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! Tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! (HR Muslim)

Hadis di atas dengan tegas menyatakan larangan untuk bersengketa dengan sesama muslim yang juga dapat diartikan sebagai larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas. Hal ini jelas karena pemutusan hubungan kerja dengan cara seperti ini akan menimbulkan perselisihan di antara dua orang yang berakad dan hal ini dilarang dengan ancaman tidak akan mendapat pengampunan dari Allah Swt hingga keduanya berdamai.

Islam sangat menganjurkan adanya musyawarah dan kesepakatan untuk menyelesaikan berbagai sengketa, termasuk pemutusan hubungan kerja. Hal ini juga selaras dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja haruslah dirundingkan dan hasilnya haruslah disepakati oleh kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja yang lahir dari ketetapan salah satu pihak tidaklah diakui keabsahannya dalam hukum Islam maupun hukum positif.

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan yang relevan dengan substansi penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian. Adapun beberapa kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak akan berdampak pada timbulnya perselisihan bagi para pihak. Saat pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan sebagaimana ketentuan, akan melahirkan tuntutan dari pekerja. Dalam pemutusan hubungan kerja sepihak, unsur kesepakatan yang harusnya ada tidak terpenuhi dan oleh sebab itu menyebabkannya batal demi hukum. Jika hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan pengadilan hubungan industrial, implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak setelah putusan dijatuhkan yaitu bila gugatan diterima dan dikabulkan, putusan tersebut akan mengikat para pihak dan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak.
2. Sebagai implikasi dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi, status hukum hubungan kerja antara para pihak menjadi putus dan beralih berdasarkan penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun pengusaha melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan dengan mengontrak pekerja menggunakan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kontrak), namun setelah status perjanjian kerja dinyatakan beralih, pekerja yang sebenarnya adalah pekerja dengan PKWTT (tetap), berhak mendapat uang pesangon sebagai implikasi terjadinya pemutusan hubungan kerja.
3. Islam memandang hubungan kerja sebagai pengimplementasian akad *ijarah* sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja, haruslah sesuai dengan ketentuan-ketentuan sebagaimana berakhirnya akad *ijarah*. *Ijarah*

dapat *fasakh* salah satunya disebabkan oleh berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja sepihak, pemutusan akad dilakukan masih dalam masa berlangsungnya perjanjian dan tidak atas kesepakatan kedua belah pihak. Dalam hadis dengan tegas dinyatakan larangan untuk bersengketa dengan sesama muslim yang juga dapat diartikan sebagai larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak disebabkan pemutusan hubungan kerja sepihak akan menimbulkan perselisihan di antara dua orang yang berakad dan hal ini dilarang dengan ancaman tidak akan mendapat pengampunan hingga keduanya berdamai.

B. Saran

Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang ditemui dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pengusaha tidak menjadikan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai pilihan utama dalam menyelesaikan masalah perusahaan. Jikapun harus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja, hendaklah dirundingkan dengan pekerja yang bersangkutan hingga tercapainya kesepakatan antara keduanya.
2. Hendaknya perusahaan lebih bijak dalam menerapkan kontrak kerja dengan pekerja dan tidak berusaha menghindari kewajiban dari memenuhi hak pekerja.
3. Disebabkan pemutusan hubungan kerja yang terjadi bertentangan dengan konsep *ijārah* yang ada, sehingga perlunya sosialisasi maupun pengawasan terhadap perusahaan mengenai hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam agar dapat menerapkannya dalam kegiatan bermuamalah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Azhar Basyir. *Hukum tentang Wakaf, Ijarah dan Syirkah*. Bandung: Al-Ma'arif, 1987.
- Aloysius Uwiyono. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Andri Soemitra. *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Arief Furchan. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional, 1997.
- Boedi Abdullah. *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Cholid Narbuko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Gunawi Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico, 1983.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Ibnu Hajar al-Asqalani. *Bulughul Maram dan Dalil-Dalil Hukum*. (Jakarta: Gema Insani, 2013).
- Klaus Krippendorf. *Analisi Isi, Pengantar Teori dan Metodologi..* Jakarta: Rajawali Pers.
- Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada.
- M. Ali Hasan. 2004. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marzuki Abu Bakar. *Metodologi Penelitian*. Banda Aceh, 2013.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni. *Visi Al-Qur'an tentang Etika Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Oni Sahroni dan M. Hasanuddin. *Fikih Muamalah: Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Sayyid Sabiq. *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mujahidin Muhayan. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009.
- Suharsismi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Syamsul Anwar. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Wahbah Az-Zuhaili. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Karya Ilmiah**
- Annisa Tassia H. *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/203/PHI.PLG)*. Palembang: UIN Raden Fatah, 2017.
- Arizal Ibnu Hajar. *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pegawai Tetap (Studi Tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan di PT Sari Warna Boyolali)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2011.
- Dodi Oscard Sirkas. *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Depok: Universitas Indonesia, 2011.
- Erica Gita Mogi. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di-PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lex Administratum, Vol. V, No. 2, 2017.
- Ricky Hidayat. *Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus di PT Texmaco Taman Synthetics Desa Nolakerto Kaliwungu)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Syahrul Munir. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2009.

Terbitan Pemerintah

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Karya Insan Indonesia (Karindo), 2004.

Pengadilan Negeri Kelas 1A Banda Aceh. *Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna*. Banda Aceh: Pengadilan Negeri Kelas 1A, 2019.

Republik Indonesia. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*. 1848.

Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279.

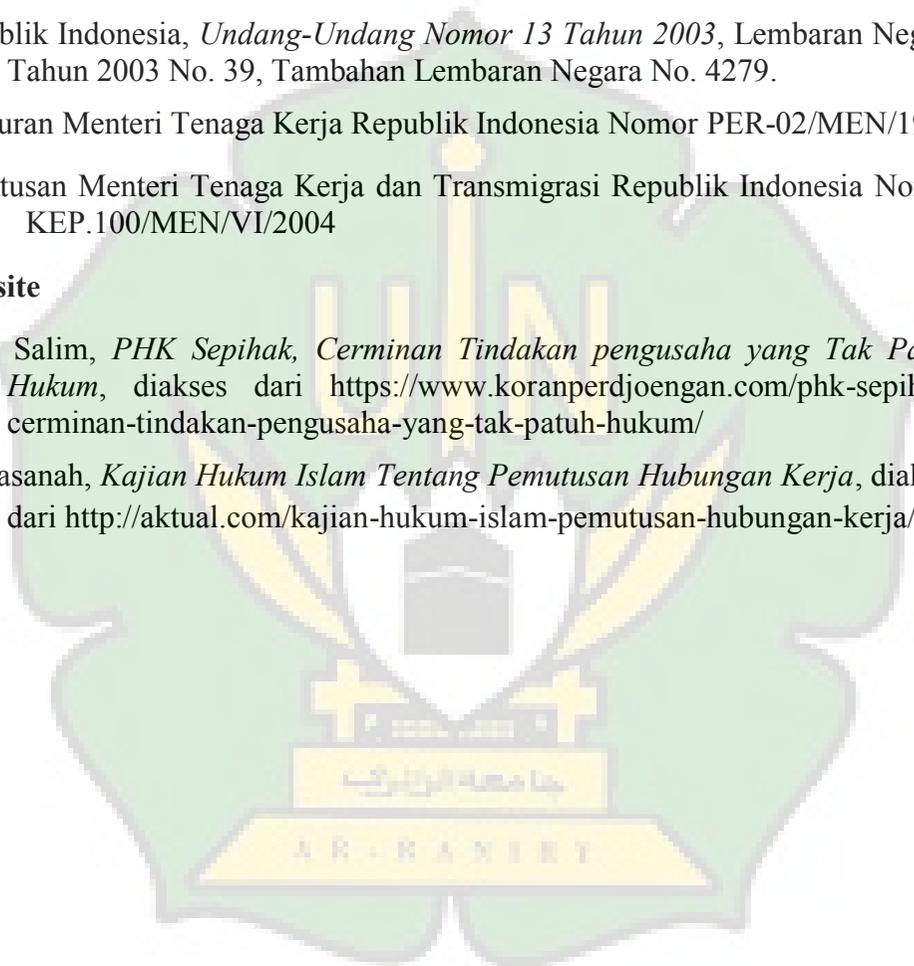
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1993

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004

Website

Agus Salim, *PHK Sepihak, Cerminan Tindakan pengusaha yang Tak Patuh Hukum*, diakses dari <https://www.koranperdjoengan.com/phk-sepihak-cerminan-tindakan-pengusaha-yang-tak-patuh-hukum/>

Nurhasanah, *Kajian Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*, diakses dari <http://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/>



Lampiran 1 SK Penetapan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syekh AbdurKaulKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651 7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 1700/Un.08/FSH/PP.00.9/6/2020

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKU Skripsi tersebut.
b. Bahwa Yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,
3. Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi,
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi,
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri,
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI,
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh,
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pembina Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkup UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i)
a. Sib Mawar, S.Ag, M.Hum
b. Nahara Eryant, S.Hi, MH
Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
Nama : Rina Fitri
NIM : 160102029
Prodi : HES
Judul : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-Phi/2018/PN Bna)
Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2020.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.
Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 2 Juni 2020
D e k a n,


Muhammad Siddiq

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Ketua Prodi HES.
3. Mahasiswa yang bersangkutan.
4. Arsip.

Lampiran 2 Surat Permohonan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4266/Un.08/FSH.I/PP.00.9/11/2020

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Ketua Pengadilan Negeri Banda Aceh Kelas 1A
2. Kepala Biro Bantuan Hukum Sentral Keadilan (BBH-SK) Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RINA FITRI / 160102029**

Semester/Jurusan : IX / Hukum Ekonomi Syari'ah

Alamat sekarang : Ds Krueng Mak, Simpang Tiga, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 27 November 2020

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,

Berlaku sampai : 27 Desember
2020

Dr. Jabbar, M.A.

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)

Hari/Tanggal/Waktu Wawancara : Senin/07 Desember 2020/09.36-10.40

Tempat : Pengadilan Negeri Banda Aceh

Pewawancara : Rina Fitri

Orang yang Diwawancarai : Yuliazmen, S.H

Jabatan Orang yang Diwawancarai : Hakim Ad-Hoc PHI PN Banda Aceh

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang tepat/benar yang sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan?
2. Sering kita dengar ada yang namanya PHK sepihak. Sebenarnya hal/ketentuan apa dari undang-undang yang tidak terpenuhi dalam tindakan PHK sepihak tersebut?
3. Saat PHK tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, seperti yang telah disebutkan (PHK sepihak), apa implikasi hukumnya bagi para pihak?
4. Dari empat Perselisihan Hubungan Industrial, mengapa perselisihan PHK adalah perselisihan hubungan industrial yang paling banyak/sering diperkarakan khususnya di PN Banda Aceh sendiri?
5. Dari perkara perselisihan PHK yang masuk ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada PN Banda Aceh, rata-rata apa yang menjadi alasan PHK/sebab perselisihan sehingga pihak pekerja mau menggugat?
6. Apa yang menjadi dasar pertimbangan majelis hakim dalam memutus perkara perselisihan PHK?
7. Apa implikasi hukum yang dijatuhkan/dikenai kepada para pihak dari adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap?
8. Bagaimana status hukum hubungan kerja para pihak setelah PHK dinyatakan sah berdasarkan penetapan Pengadilan PHI?
9. Saat hubungan kerja dinyatakan beralih, apa implikasinya bagi para pihak khususnya pekerja?
10. Bagaimana pemahaman pengusaha/perusahaan dalam hal penerapan kontrak kepada pekerja?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Putusan No.6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)

Hari/Tanggal/Waktu Wawancara : Senin/30 November 2020/11.39-13.10

Tempat : Kantor Badan Hukum Sentral Keadilan

Pewawancara : Rina Fitri

Orang yang Diwawancarai : Taufik Hidayat, S.H., CPL., CPCLE

Jabatan Orang yang Diwawancarai : Advokat/Konsultan Hukum

Daftar Pertanyaan:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja yang tepat/benar yang sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan?
2. Saat PHK tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, seperti PHK sepihak, implikasi hukum apa yang timbul bagi para pihak?
3. Pada dasarnya apa yang menjadi alasan pekerja saat menyatakan ingin memperkarakan perselisihan PHK-nya pada pengadilan PHI?
4. Lazimnya apa saja yang menjadi tuntutan pekerja dalam petitum?
5. Bagaimana klausula PHK yang biasanya diberikan oleh perusahaan?
6. Mengapa banyak perusahaan menerapkan kontrak kerja yang tidak sesuai?
7. Apa urgensi kesesuaian kontrak bagi pekerja terutama saat terjadi PHK?
8. Saat hubungan kerja beralih (dari PKWT ke PKWTT) berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial, apa implikasi hukumnya bagi para pihak?
9. Bagaimana dengan implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak saat hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan pengadilan PHI?

VERBATIM WAWANCARA

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Sebenarnya pemutusan hubungan kerja yang tepat/benar itu bagaimana?
2.	J	Sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3.	T	Saat PHK tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, seperti PHK sepihak, implikasi hukum apa yang timbul bagi para pihak?
4.	J	Implikasi jika PHK tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang, dari si pekerja pasti akan menuntut. Implikasi ke perusahaan semakin sering perusahaan digugat berarti kan reputasinya jelek apalagi kalau masuk media. Nah perusahaan ini kan seperti PT ada investasi dari luar, seperti merekrut investor. Begitu dia tau buruknya perlakuan kepada karyawan, jangankan investasi, yang ada bisa berabe. Perusahaan kalau sering-sering digugat jelek namanya di muka umum. Kalau terus-terusan digugat oleh pekerjanya, orang tidak mau lagi melamar ke situ. Berdampak ke operasionalnya.
5.	T	Lazimnya apa saja yang menjadi tuntutan pekerja dalam pokok perkara?
6.	J	Yang dituntut pertama gaji pokok, gaji yang biasa dia terima kemudian tunjangan, bisa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, bahkan ada biaya proses juga. Bahkan biasanya gaji kita terima 2.800.000, dengan kita menggugat itu bisa jadi lebih, setelah ditambah-tambahkan semua. Tapi yang paling utama gaji pokok itu yang dituntut sama tunjangan yang rutin. Kalau lebaran itu kan setahun sekali. Tapi yang rutin itu kan jaminan kesehatan dan jaminan tenaga kerja.
7.	T	Apa urgensi kesesuaian kontrak bagi pekerja terutama saat terjadi PHK?
8.	J	Perjanjian adalah undang-undang bagi kedua belah pihak. Kalau ada aturan gimana perusahaan tidak mengikuti peraturan. Ketika tidak ada kontrak maka yang dirugikan adalah pekerja, tidak ada keadilan di situ. Tapi sebenarnya dua-dua kalau tidak sesuai dengan hak, berarti kan ke pengadilan.
9.	T	Saat hubungan kerja beralih (dari PKWT ke PKWTT) berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial, apa implikasi hukumnya bagi para pihak?
10.	J	Karena itu diatur di undang-undang kan. Kalau nggak dituntut itu berarti kan nggak bisa kita minta juga hak kita karena status itu membawa hak dia. Itulah mengapa mereka menuntut statusnya. Kalau kontrak kontrak saja, nggak ada PKWT atau PKWTT, itu

		kita nggak bisa menuntut juga hak kita.
11.	T	Bagaimana dengan implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak saat hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan pengadilan PHI?
12.	J	Saat hubungan kerja sudah dinyatakan putus, maka perusahaan wajib membayar hak dari karyawannya. Itu yang ini, yang implikasinya kalau udah diputuskan seperti itu. Cuma kadang-kadang itulah kenapa perlunya ada upaya perdamaian dulu, bipartit, tripartit sebelum sampai ke pengadilan. Perusahaan-perusahaan sering tidak mau menawarkan diri. Ketika sudah digugat atau diadakan ke Disnaker, perusahaan sering dia angkuh. Perusahaan ada yang menawarkan diri, kami nggak mampu segitu. Agak kurang dari yang standar, tapi nggak kurang kali. Setiap perkara yang masuk, segala upaya ² yang dilakukan oleh dinas, kita sampaikan kepada cliennya. Kalau udah ada inisiatif untuk bayar yaudah ambil aja. Perusahaan pun belum tentu masih bergerak atau beroperasi. Kedua-duanya terdampak terhadap putusan. Perusahaan wajib bayar, pekerja ya menerima. Pekerja menerima upahnya atau haknya.



VERBATIM WAWANCARA

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Sebenarnya pemutusan hubungan kerja yang tepat/benar itu bagaimana?
2.	J	PHK kan jelas diatur dalam UU Nomor 13. PHK terdiri atas empat bagian pertama PHK karena keinginan sendiri atau mengundurkan diri, PHK karena sakit, PHK karena putusan pengadilan, PHK karena kesalahan. Semuanya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003.
3.	T	Sering kita dengar ada yang namanya PHK sepihak. Sebenarnya hal/ketentuan apa dari undang-undang yang tidak terpenuhi dalam tindakan PHK sepihak tersebut?
4.	J	PHK sepihak itu biasanya pekerja tanpa ada kesalahan, tanpa ada proses, misalnya ada indisipliner, nah ternyata perusahaan langsung memutuskan hubungan kerja. Tidak ada pelanggaran, tidak ada teguran-teguran, atau dia masih dalam masa kontrak. Jadi intinya PHK sepihak itu adalah PHK yang tidak melalui proses perundingan. Jadi misalnya kalau orang diproses, kalau indisipliner: dia diberikan sp 1 sp 2 sp 3. Masih melakukan pelanggaran yang sama baru di-PHK. Nah itu PHK yang sesuai dengan UU. Atau orang diberhentikan karena habis masa kontrak, itu jelas sesuai aturan. Ketika habis kontrak yasudah habis, dia tidak bisa menuntut apa-apa. Ketika belum habis masa kontraknya, itu jelas batal demi hukum. Atau misalnya PHK karena keputusan pengadilan, itu jelas. Tapi kalau misalnya tanpa ada pelanggaran, tanpa ada SP, dia belum habis masa kontraknya, dia diberhentikan, itu yang namanya PHK sepihak.
5.	T	Saat PHK tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, seperti PHK sepihak, implikasi hukum apa yang timbul bagi para pihak?
4.	J	Setiap PHK sepihak itu bisa batal demi hukum dan pihak yang di PHK itu dapat mengajukan penyelesaian di pengadilan, tentu harus melalui tahap-tahap bipartit, mediasi, dan mengajukan gugatan ke pengadilan. Nah bipartit ini kan dari pekerja ke perusahaan, tentu ada mengajukan perundingan, mempertanyakan.
5.	T	Dari empat Perselisihan Hubungan Industrial, mengapa perselisihan PHK adalah perselisihan hubungan industrial yang paling banyak/sering diperkarakan khususnya di PN Banda Aceh sendiri?
6.	J	Perselisihan itu yang masuk ke sini memang banyak PHK, sebenarnya hak juga ada. Tapi masuk ke sini pasti selalu dengan PHK, walaupun dalam pengajuan gugatan itu dia juga meminta haknya. Jadi itu biasanya di dalam pemeriksaan perkara itu ya

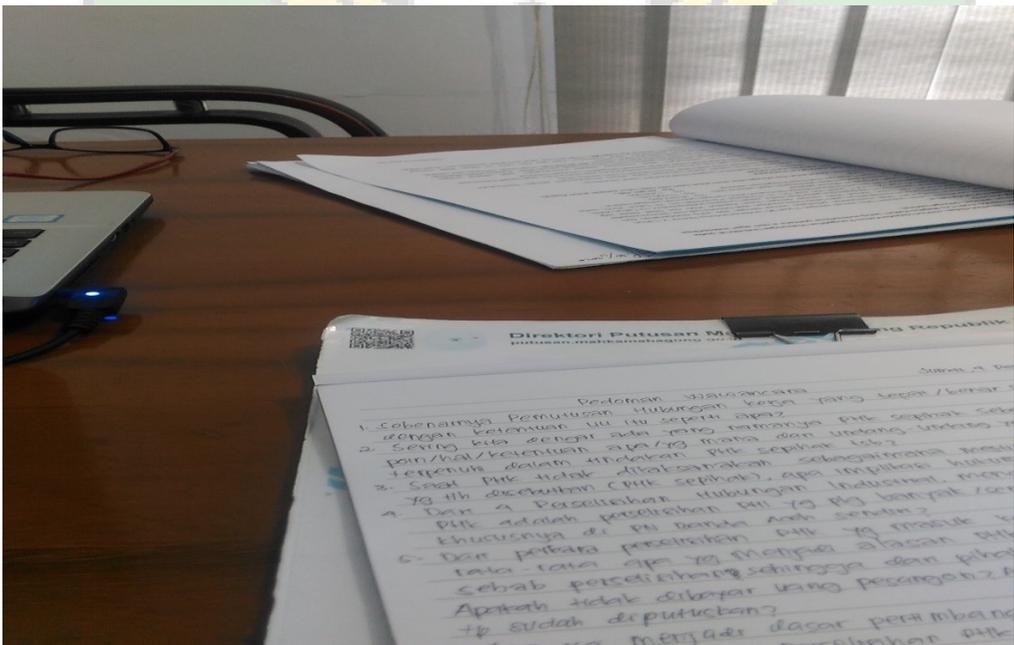
		ketika dia ada meminta putusan sela, sepanjang dia bisa membuktikan pada sidang pertama itu bisa langsung diberikan putusan sela. Ya makanya perselisihan hak itu selalu diboncengi dengan PHK. Kalau khusus perselisihan hak itu jarang.
7.	T	Dari perkara perselisihan PHK yang masuk ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada PN Banda Aceh, rata-rata apa yang menjadi alasan PHK/apa yang menjadi sebab perselisihan sehingga dari pihak pekerja mau menggugat?
8.	J	Alasan kenapa dia mengajukan gugatan ke sini itu, ya karena misal dia di-PHK, hak dia tidak diberikan yaitu berupa pesangon. Ada yang dia di-PHK, mungkin karena dia ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan skill atau keahliannya. Misalnya dia sudah bekerja di bagian keuangan, kemudian dipindahkan ke tempat lain. Jadi alasan-alasan dia tidak menerima PHK itu ya karena memang ada hal-hal yang tidak disesuaikan/tidak diberikan oleh perusahaan misalnya pesangon dia, juga masalah pelanggaran-pelanggaran yang dituduhkan yang tidak sesuai. Pasti ya karna merugikan pekerja itulah yang menjadi alasan dari pekerja mengajukan gugatan.
9.	T	Bagaimana dengan implikasi hukum yang timbul bagi kedua belah pihak saat hubungan kerja dinyatakan putus berdasarkan penetapan pengadilan PHI?
10.	J	Jadi kalau putusan ini kan adalah tingkat pertama. Jadi ketika putusan telah dibacakan di pengadilan itu para pihak bisa memberikan tanggapan 14 hari. Jadi 14 hari maksudnya kalau salah satu pihak tidak setuju dengan putusan itu maka dia akan banding ke MA yaitu dengan cara mengajukan kasasi. Dia tinggal melapor ke pengadilan sini, baru nanti dia melampirkan memori kasasinya untuk dikirimkan ke MA. Yaitu dia hanya merupakan sidang berkas saja tanpa dihadiri oleh para pihak. Kalau putusan itu langsung dilaksanakan, langsung dilakukan eksekusi, yasudah tinggal melaksanakan. Ketika itu tidak dilaksanakan, itu dari pihak bisa mengajukan permohonan untuk eksekusi ke pengadilan. Pengadilanlah yang mengawasi. Ini dia tidak melaksanakan sesuai ini, padahal dia juga tidak kasasi. Tapi dia tidak melaksanakan, melalaikan. Itu dari yg menang perkara bisa mengajukan eksekusi. Saat hubungan kerja dinyatakan beralih, apa implikasinya bagi para pihak khususnya pekerja?
11.	T	Saat hubungan kerja dinyatakan beralih, apa implikasinya bagi para pihak khususnya pekerja?

12.	J	<p>Pasti ada. Jadi ketika misal pekerja, status hukum pekerja beralih dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap itu pasti ada implikasinya terhadap pengusaha dan pekerja. Kalau pekerja mungkin dengan beralihnya menjadi karyawan tetap itu pasti ada: juga nilai tambah dia, ada hal-hal yang seharusnya dia tidak mendapatkan, itu sudah menjadi rutin. Kalau misal dia kontrak ya putus sesuai yang kontrak saja misalnya selama kontrak, dia hanya mendapatkan upah. Tapi ketika beralih menjadi pegawai tetap dia akan dicover juga mungkin masalah bonusnya, masalah uang transportnya, masalah kejahteraan yang lain, itu sudah bisa mengikuti yang ada. Itu pasti ada implikasinya, berpengaruh terhadap hak pekerja.</p>
13.	T	<p>Bagaimana pemahaman pengusaha/perusahaan dalam hal penerapan kontrak kepada pekerja?</p>
14.	J	<p>Yang namanya perusahaan itu dia pasti akan bagaimana mensiasati bagaimana karyawan itu tidak menjadi karyawan tetap. Kalau menjadi karyawan tetap dia akan diberikan nanti ketika hubungan kerja berakhir ini menjadi beban perusahaan yaitu memberikan pesangon. Dengan membuat kontrak ini dia, kontrak, kontrak, kontrak, dia mengira hanya habis kontrak selesai. Padahal ada UU mengatur. Kalau kontrak itu hanya boleh diperpanjang dua kali. Ini yang namanya pengusaha, tentu mengakali, bagaimana celah-celah itu akan dicari sama perusahaan. Bagi pekerja yang tidak tahu dengan aturan hukum dia akan ikut saja. Makanya banyak terjadi orang yang bekerja sudah 6 tahun, statusnya masih kontrak. Kecuali kalau memang pengusaha itu mengakali, tapi dia juga tidak tahu. Setiap pengajuan gugatan dari pemgugat itu selalu dinyatakan batal demi hukum bahwa perkara status dia seharusnya beralih ke pekerja tetap atau PKWT.</p>

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan salah seorang pekerja PT Hermes



Wawancara di ruangan Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Banda Aceh



Wawancara dengan Kuasa Hukum dari kasus penelitian

