

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hubungan Kerja dalam Hukum Positif

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada tahun 2000-an sudah mulai dikenal istilah hubungan industrial. Pada awalnya, sejak seminar Hubungan Perburuhan Pancasila Tahun 1974 hubungan industrial dimaksudkan untuk mengganti istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja. Alasannya adalah: "hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*", pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun kemudian, dalam kenyataannya disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain. Karena itulah, istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, karena tidak cukup lagi menggambarkan permasalahannya.¹

Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja...*, hal. 43

dibedakan pengertiannya. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 16 yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945".²

Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh."³

Sedangkan menurut Abdul Rachmad Budiono hubungan kerja adalah hubungan hukum. Putusnya hubungan kerja berarti putusnya hubungan hukum. Karena hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan buruh maka putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum antara pengusaha dan buruh.⁴

Berdasarkan uraian di atas maka hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hubungan kerja

²Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Ketenagakerjaan...*, hal. 4

³*Ibid.*, hal. 4

⁴Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan*, (Jakarta: Indeks, 2011), hal. 46

dapat terjadi karena menjalankan pekerjaan dan karena menjalankan perusahaan.⁵

Dalam suatu hubungan kerja terdapat perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan dan kewajiban para pihak dalam perjanjian maka akan diuraikan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

a. Pengertian dan Istilah

Dalam Undang-undang RI No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁶

Dalam Kitab Undang-Undang Perdata pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601 a. adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.⁷

⁵Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori Dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal. 101

⁶Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 5

⁷Soedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 382

Menurut Imam Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah dikutip oleh Zaeni Asyadie:

Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁸

Jadi, dengan perumusan di atas telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.

b. Subjek Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

Subjek perjanjian adalah orang-orang yang terikat dalam perjanjian yang dibuatnya. Sementara itu subjek perjanjian kerja bersama bukan hanya serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha saja tetapi juga pekerja/buruh, yang menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dan pekerja/buruh yang menjadi anggota baru serikat pekerja/serikat buruh.⁹

Seorang pekerja/buruh baru diperbolehkan membuat perjanjian kerja dengan pengusaha apabila telah berusia 18 tahun. Sementara itu, untuk serikat pekerja/serikat buruh ditentukan sebagai berikut:¹⁰

- 1) Jika dalam suatu perusahaan hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat mewakili

⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja...*, hal. 49

⁹*Ibid.*, hal. 50

¹⁰*Ibid.*, hal. 52

pekerja/buruh untuk membuat perjanjian kerja bersama apabila memiliki jumlah anggota lebih 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.

- 2) Jika serikat pekerja/serikat buruh tersebut tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh per seratus), serikat pekerja/serikat buruh tersebut baru dapat membuat perjanjian kerja bersama jika mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.
- 3) Dalam hal satu perusahaan mempunyai lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang dapat membuat perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.
- 4) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh tidak memenuhi ketentuan dalam point 3 di atas, maka serikat pekerja/serikat buruh baru dapat membuat perjanjian kerja bersama apabila dapat berkualifikasi dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada sehingga memiliki suara lebih dari 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama

Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama adalah:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003).¹¹

Dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:¹²

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

¹¹Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 20

¹²*Ibid.*, hal. 21

9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja (Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003).

Di samping perjanjian kerja dalam perusahaan, juga harus ada perjanjian kerja bersama jika dalam perusahaan telah ada serikat pekerja/serikat buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut telah mengusulkan untuk membuat perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:¹³

1. hak dan kewajiban perusahaan;
2. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
3. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
dan
4. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama (Pasal 124 UU No. 13 Tahun 2003).

d. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:¹⁴

1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja dibuat tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat.

¹³*Ibid.*, hal. 47

¹⁴*Ibid.*, hal. 21

2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu di sini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

2. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan (Pasal 1 angka 20 UU No. 13 Tahun 2003). Dalam peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:¹⁵

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

3. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja¹⁶

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

- 1) Melakukan pekerjaan maksudnya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tersebut, apalagi kalau pekerjaan itu adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu akan menimbulkan ketidak mungkinan untuk

¹⁵*Ibid.*, hal. 59

¹⁶*Ibid.*, hal. 66

diganti oleh orang lain, tidak bisa pula pekerja/buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan.

- 2) Petunjuk pengusaha maksudnya adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk itu diberikan oleh penguasa atau oleh orang yang dikuasakan untuk itu selama pekerja/buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Membayar ganti kerugian maksudnya adalah tanggung jawab pekerja/buruh atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya.

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Sementara itu, kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan serta kewajiban lainnya dengan bertindak sebagai pengusaha yang baik terhadap para pekerja/buruhnya.

1) Upah

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Pengertian upah menurut Nurimansyah Haribuan yang dikutip oleh Lalu Husni, yaitu upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh/pegawai (tanga kerja) baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁷ Sedangkan pengertian upah menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Adapun mengenai jenis-jenis upah yaitu:¹⁸

- a) Upah normal yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b) Upah nyata adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak.
- c) Upah hidup adalah upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup secara luas, tidak hanya kebutuhan pokok saja, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, dan rekreasi.

¹⁷Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan...*, hal. 86

¹⁸*Ibid*, hal. 89

- d) Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.
- e) Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya di perusahaan.

2) Surat keterangan

Surat keterangan adalah surat yang biasanya dibutuhkan oleh seorang buruh yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan, sebagai tanda pengalaman bekerja. Apabila seorang buruh berhenti bekerja pada suatu perusahaan, dan meminta surat keterangan dimaksud maka majikan wajib memberikannya, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal 1602z KUH Perdata.

3) Kewajiban lain

Kewajiban lain yang tak kalah penting dari seorang majikan adalah bertindak sebagai majikan yang baik. Masudnya apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, biasakan dilakukan dengan sebaik-baiknya dan apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari, dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai ketentuan-ketentuan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan/majikan serta hak-hak yang diperoleh setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja maka dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan dijelaskan pasal demi pasal sebagai berikut:¹⁹

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja mencakup segala usaha yang mempekerjakan orang lain dan memberi upah, sebagaimana pasal 150 yaitu:²⁰

Pasal 150

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Terdapat upaya-upaya yang harus dilakukan oleh seorang pengusaha/majikan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam pasal 151 dan pasal 152:²¹

¹⁹Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 56-70.

²⁰*Ibid.*, hal. 56

²¹*Ibid.*, hal. 56

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pemutusan hubungan kerja tidak serta merta semua diperbolehkan, dalam pasal 153 terdapat pelarangan melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu:²²

Pasal 153

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

²²*Ibid.*, hal. 57

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam pasal

154 sebagai berikut:²³

²³*Ibid.*, hal. 58

Pasal 154

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Akan tetapi dalam pasal 155 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan setelah penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial:²⁴

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Hak-hak yang seharusnya pengusaha/majikan berikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja yaitu:²⁵

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

²⁴*Ibid.*, hal. 59

²⁵*Ibid.*, hal. 59

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 157

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Seorang pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh sebagaimana penjelasan pasal-pasal berikut ini:²⁶

Pasal 158

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

²⁶*Ibid.*, hal. 62

- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 160

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5) dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (7) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 161

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 162

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 163

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pasal 164

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan

karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 165

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 166

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 168

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan oleh pihak pekerja/buruh apabila seorang pengusaha/majikan melakukan tindakan sebagaimana dalam pasal 169 berikut ini:²⁷

Pasal 169

- (1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

²⁷*Ibid.*, hal. 68

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (3) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

Pemutusan hubungan kerja yang tidak memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam pasal-pasal pemutusan hubungan kerja maka sebagaimana akan dijelaskan dalam pasal 170 dan pasal 171 berikut ini:²⁸

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang

²⁸*Ibid.*, hal. 69

bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Pasal 171

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.

Ketentuan mengenai pekerja/buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan sebagaimana dalam Pasal 172 ini:²⁹

Pasal 172

Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).

B. Hubungan Kerja dalam Hukum Islam

1. Pengertian *Ijarah*

Dalam Islam perburuhan tidak disebutkan secara tegas. Mungkin karena mengingat jaringan internal antara potensi buruh dan jaringan sosial yang melingkupnya, maka masuk akal jika Islam memberikan perhatian dan pedoman moral untuk hukum perburuan secara komprehensif. Hal ini disebabkan adanya titik lemah dalam hubungan

²⁹*Ibid.*, hal. 70

pekerja dan tuannya. Dalam *fiqih* Islam sendiri, yang sering dikaitkan dengan perburuan adalah *ijarah* atau sewa menyewa dalam bahasa arab *أجر* yang artinya menyewakan.³⁰

Dalam pengertian istilah, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama:

1) Menurut Hanafiah

عقد على المنافع بعوض

“*Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta”.³¹

2) Ulama Malikiyah dan Hambaliyah mendefinisikannya:

تمليك منافع شيء مباحة مدة معلومة بعوض

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.³²

3) Menurut Syafi’iyyah

عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم

Definisi akad *ijarah* adalah suatu akad atas suatu kemanfaatan yang termaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.³³

³⁰Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: AMZAH, 2013), hal. 315

³¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 114

³²M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 228

³³Rachmat Syaifei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 121

Berdasarkan definisi di atas maka pengertian *ijarah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat tersebut terkadang manfaat benda, pekerjaan dan tenaga. Manfaat benda meliputi antara lain: mendiami rumah atau mengendarai mobil, manfaat pekerjaan seperti pekerjaan menjahit, pekerjaan insinyur dan manfaat tenaga seperti para pembantu dan buruh.³⁴

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Ini merupakan penegasan kembali bahwa objek utama dari *ijarah* adalah sisi kemanfaatan dari suatu benda atau barang, bukan zat barang itu sendiri. Karena itu, *ijarah* bisa disimpulkan sebagai mekanisme kerja sebuah kemanfaatan atas dasar kesepakatan yang diganti dengan bentuk kemanfaatan benda atau barang itu. Adanya sistem *ijarah* dalam Islam merupakan sebuah pandangan dasar, bahwa Islam menganggap aktifitas ekonomi sebagai suatu yang penting. *Ijarah* baik dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah itu merupakan *muamalah* yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau *mubah* bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Islam. Bolehnya hukum *ijarah* berdasarkan kepada ayat-ayat al-Quran dan hadits Nabi.³⁵

³⁴Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Teras, 2011), hal. 78

³⁵Amir Syarifuddin, *Gari-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta Timur: Kencana, 2003), hal.

Alasan jumhur ulama tentang dibolehkannya *ijarah* adalah:

1. QS. Ath-Thalaq (65) ayat 6.³⁶

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah kepada mereka upahnya”,

2. QS. Al-Qashash (28) ayat 26 dan 27.³⁷

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِجٍ
 فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ
 اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

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".

Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

3. QS Al-Baqarah (2) ayat 233:³⁸

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
 بِالْعُرُوفِ

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah al-Qur'an...*, hal. 558

³⁷*Ibid.*, hal. 388

³⁸*Ibid.*, hal. 37

Jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain. Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut.

4. Hadis dari Ibnu Abbas menurut riwayat al-Bukhariy:³⁹

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ إِحْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Ibnu Abbas berkata, “Rasulullah Saw, berbekam dan memberikan upah kepada orang yang membekamnya. Seandainya hal itu haram beliau tentu tidak akan memberinya upah”. Riwayat Bukhari.

5. Hadis lain yaitu:⁴⁰

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَغْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرْفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah Saw, bersabda, “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering”. Riwayat Ibnu Majah.

Di samping Al-Quran dan As-Sunnah, dasar hukum *ijarah* adalah *ijma'*. Sejak zaman sahabat sampai sekarang *ijarah* telah disepakati oleh para ahli hukum Islam, kecuali beberapa ulama seperti, Abu Bakar Al-

³⁹Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Bulughul Maram Five in One*. terj, Lutfi Arif, Adithya Warman dan Fakhrudin, (Jakarta: Noura Books, 2012), hal. 545

⁴⁰*Ibid.*, hal. 547

Asham, Isma'il bin 'Aliyah, Hasan Al-Bashri, AL-Qasyani, Nahrawani, dan Ibnu Kisan. Hal tersebut dikarenakan masyarakat sangat membutuhkan akad ini. Dalam kenyataan kehidupan sehari-hari, ada orang kaya yang memiliki banyak rumah yang tidak ditempati. Di sisi lain ada orang yang tidak memiliki tempat tinggal, dengan dibolehkannya *ijarah* maka orang yang tidak memiliki tempat tinggal bisa menempati rumah orang lain yang tidak digunakan untuk beberapa waktu tertentu, dengan memberikan imbalan berupa uang sewa yang disepakati bersama, tanpa harus membeli rumahnya.⁴¹

3. Rukun Dan Syarat *Ijarah*

a. Rukun *Ijarah*

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* ada empat yaitu:⁴²

- 1) *'aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa),
- 2) *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*
- 3) *Ujrah* (uang sewa atau upah), dan
- 4) Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

Menurut Ulama' madzhab Hanafi berpendapat bahwa rukun *ijarah* hanya satu yaitu *ijab* dan *kabul* dengan alasan rukun yang

⁴¹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat...*, hal. 320

⁴²*Ibid.*, hal. 321

dikemukakan oleh jumhur ulama' bukanlah rukun melainkan syarat dari pada *ijarah*.⁴³

b. Syarat-Syarat *Ijarah*

1) Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*)

Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*) berkaitan dengan 'aqid, akad, dan objek akad. Syarat berkaitan dengan 'aqid adalah berakal, dan *mumayyis* menurut Hanafiah, dan baligh menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Menurut Malikiyah, *tamyiz* merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual-beli, sedangkan baligh merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafadz*). Dengan demikian, apabila anak yang *mumayyis* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.

2) Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad)

Maksudnya kelangsungan (*nafadz*) akad *ijarah* disyaratkan terpenuhinya hak milik atau *wilayah* (kekuasaan). Apabila si pelaku ('aqid) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (*wilayah*), seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah setatusnya *mauquf* (ditangguhkan) menunggu persetujuan si

⁴³M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam ...*, hal. 231

pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti batalnya jual beli.

3) Syarat sahnya akad

Untuk sahnya *ijarah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan 'aqid (pelaku), *mau'qud* 'alaih (objek), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri.

Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a) Persetujuan kedua belah pihak. Dasarnya adalah firman Allah dalam Surah An-Nisa' (4) ayat 29:⁴⁵

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا

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 dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

- b) Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad *ijarah*

⁴⁴Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah...*, hal. 322

⁴⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah al-Qur'an...*, hal. 83

tidak sah, karena dengan demikian, manfaat tersebut tidak bisa diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai.

Kejelasan objek akad *ijarah* bisa dilakukan dengan menjelaskan:

- (1) Objek manfaat.
 - (2) Masa manfaat.
 - (3) Jelas pekerjaan yang harus dilakukan oleh tukang dan pekerja.
- c) Objek akad *ijarah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. Dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara syar'i, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid, atau menyewa dokter untuk mencabut gigi yang sehat. Sehubungan dengan syarat ini Abu Hanifah dan Zufar berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan benda milik bersama tanpa mengikut sertakan pemilik syarikat yang lain, karena manfaat benda milik bersama tidak bisa diberikan tanpa persetujuan semua pihak. Akan tetapi, menurut Jumhur Fuqaha menyewakan barang milik bersama hukumnya dibolehkan secara mutlak,

karena manfaat bisa dipenuhi dengan cara dibagi antara pemilik yang satu dengan pemilik yang lain.

- d) Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'.
- e) Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum melakukan *ijarah*. Hal tersebut karena seseorang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakan, tidak berhak menerima upah atas perkerjaannya itu.
- f) Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka *ijarah* tidak sah. Dengan demikian, tidak sah *ijarah* atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
- g) Manfaat *ma'uqud 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasanya berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah* maka *ijarah* tidak sah. Misalnya menyewa pohon untuk menjemur pakaian. Dalam contoh ini *ijarah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksud oleh penyewa yang menjemur pakaian, tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri.

4) Syarat mengikatnya akad (*syarat luzum*)

Agar akad *ijarah* itu mengikat, diperlukan dua syarat:

- a) Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat ('*aib*) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atau benda yang disewakan itu. Apabila terdapat suatu cacat ('*aib*) yang demikian sifatnya, maka orang yang menyewa (*musta'jir*) boleh memilih antara meneruskan *ijarah* dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya.
- b) Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad *ijarah*. Misalnya *udzur* pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat *udzur*, baik pada pelaku maupun pada *ma'uqud 'alaih*, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut Hanafiah. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal karena *udzur*, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali. Hanafiah membagi *udzur* yang menyebabkan *fasakh* kepada tiga bagian yaitu sebagai berikut yaitu *udzur* dari sisi *musta'jir* (penyewa) misalnya *musta'jir* pailit (muflis) atau pindah domisili, *udzur* dari sisi *mu'jir* (orang yang menyewakan). Misalnya *mu'jir* memiliki utang yang sangat banyak tidak ada jalan lain untuk membayarnya kecuali dengan menjual barang yang disewakan dan hasil penjualannya

digunakan untuk melunasi utang tersebut dan udzur yang berkaitan dengan barang yang disewakan atau sesuatu yang disewa. Contoh yang pertama, seseorang menyewa kamar mandi di suatu kampung untuk digunakannya selama waktu tertentu. Kemudian penduduk Desa berpindah ketempat lain. Dalam hal ini ia tidak perlu membayar sewa kepada *mu'jir*. Contoh yang kedua, seseorang menyewakan budaknya selama satu tahun, baru saja enam bulan ia memerdekakan budaknya. Dalam keadaan seperti ini, budak tersebut boleh memilih antara meneruskan *ijarah* atau membatalkannya.

4. Macam-Macam *Ijarah* dan Hukumnya

Ijarah pada hakikatnya adalah hubungan saling memerlukan antara dua orang/pihak, majikan/pengusaha dan buruh/pekerja. Kedua pihak saling memberi manfaat/kepentingan. Majikan memberikan upah, dan buruh memberikan tenaganya. Oleh sebab itu *ijarah* jenis ini dibagi menjadi 2 yaitu:⁴⁶

a. *Ijarah Khusus*

Ijarah khusus adalah sewa-menyewa yang dilakukan oleh seorang pekerja. Konsekuensinya, orang yang bekerja tidak boleh

⁴⁶Imam Nakha'i dan Marzuki Wahid, *Fiqh Keseharian Buruh Migran*, (Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina, 2012), hal. 27

menyewakan jasanya (bekerja) untuk orang lain (selain pada orang yang telah memberinya upah).

b. *Ijarah Musytarik*

Ijarah musytarik adalah *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. *Ijarah* jenis ini memperbolehkan pekerjaanya untuk bekerja pada orang lain, selama tidak mengganggu pekerjaan yang sudah disepakati.

Menurut Ahmad Wardi Muslich dalam bukunya Fiqih Muamalah dikatakan bahwa *ijarah* ada 2 macam:⁴⁷

- a. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Adapun mengenai hukum *ijarah* dibedakan menjadi 2 yaitu:⁴⁸

- a. Hukum *ijarah* atas manfaat (sewa-menyewa)

Akad sewa-menyewa dibolehkan atas manfaat yang mubah, seperti rumah untuk tempat tinggal, toko dan kios untuk tempat berdagang, mobil untuk kendaraan atau angkutan, pakaian

⁴⁷Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah...*, hal 329

⁴⁸*Ibid.*, hal. 330

dan perhiasan untuk dipakai. Adapun manfaat yang diharamkan maka tidak boleh disewakan, karena barangnya diharamkan. Dengan demikian, tidak boleh mengambil imbalan untuk manfaat yang diharamkan ini, seperti bangkai dan darah.

b. Hukum *ijarah* atas pekerjaan (upah-mengupah)

Ijarah atas pekerjaan atau upah-mengupah adalah suatu akad *ijarah* untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Misalnya membangun rumah, menjahit pakaian, mengangkut barang ketempat tertentu, memperbaiki mesin cuci, atau kulkas, dan sebagainya. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. Adapun *Ajir* atau tenaga kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu:⁴⁹

- 1) *Ajir* (tenaga kerja) khusus yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada orang tertentu.
- 2) *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya. Contohnya tukang jahit, tukang celup, notaris, dan pengacara. Hukumnya adalah ia (*ajir*

⁴⁹*Ibid.*,

muytarak) boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja.

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Di sini perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir secara otomatis atau secara hukum. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya dapat juga suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya atau buruhnya. Pengakhiran suatu sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal ini berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim, jika para pihak memperselisihkan pemutusan hubungan kerja itu. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa

merupakan hasil perundingan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja.⁵⁰

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan swasta diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Adapun menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

Adapun pengertian pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1603 e KUHPerdara bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam hal ini hanya diperlukan:⁵¹

1. Jika hal itu diperjanjikan atau dalam reglemen,
2. Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, juga dalam hal lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pemberitahuan tentang pemutusan itu dari kedua belah pihak, dalam hal yang diperbolehkan, tidak mengadakan penyimpangan dengan perjanjian tertulis atau dengan reglemen.

⁵⁰Aloysius Uwiyono, et. all., *Asas-Asas Hukum Perburuan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 134

⁵¹Saedharyo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata...*, hal. 247

Jadi dapat diterangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi karena beberapa sebab yang mendasari berakhirnya hubungan kerja tersebut.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja tersebut di atas dapat dibagi dalam beberapa golongan, yaitu:

a. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Hubungan kerja putus demi hukum yang terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu. Apabila hubungan kerja berlangsung sampai waktu yang diperjanjikan, maka hubungan kerja telah berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu tersebut. Dalam hal hubungan kerja berakhir demi hukum, dimaksudkan bahwa hubungan kerja tersebut akan berakhir dengan sendirinya dan untuk itu tidak perlu ada perbuatan hukum tertentu, misalnya harus membayar pesangon. Kecuali jika pengusaha atau buruh/pekerja mengakhiri hubungan kerja kontrak sebelum masa kontrak berakhir, maka mereka harus membayar sisa kontrak kepada buruh/pekerja atau kepada pengusaha. Dalam hal alasan pemutusan hubungan terhadap buruh/pekerja yang dilakukan oleh pengusaha

berdasarkan alasan pencurian atau penggelapan milik pengusaha, maka ia tidak berhak atas sisa kontrak dimaksud.⁵²

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya dapat diikuti dan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak.⁵³

- 1) Hal itu dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan
- 2) Pemberitahuan tentang perbuatan penghentian itu diharuskan, karena berdasarkan Undang-undang atau menurut adat kebiasaan, begitu juga jika lamanya pekerjaan ditetapkan dari awalnya, sedangkan kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan tidak menyimpang dari suatu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis.

b. Hubungan kerja yang diputus oleh buruh/pekerja, hal ini terjadi melalui pengunduran diri pekerja

Berbeda dengan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha ataupun yang diputuskan oleh Pengadilan. Pekerja berhak untuk pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan atau berdasarkan putusan Pengadilan setelah memeriksa perselisihan

⁵²Aloysius Uwiyono, et. all., *Asas-Asas Hukum Perburuan...*, hal. 135

⁵³Zaeni Asyadie, *Hukum Kerja...*, hal. 176

pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh/pekerja benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja, namun tidak lama lagi atau sudah ada dalam bayangan pekerja atau buruh mengetahui bahwa pekerjaan baru sudah di tangan. Karena itu buruh atau pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, akan tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja sesuai masa kerjanya.⁵⁴

- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri. Di sini pekerja dianggap mengundurkan diri, jika pekerja telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis, dan pekerja tersebut telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut. Dalam hal pekerja dianggap mengundurkan diri tersebut, maka ia berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁵⁵

- d. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha

Dalam hal ini ada alasan tertentu yang menyebabkan pengusaha memutuskan hubungan kerja tersebut, misalnya pekerja

⁵⁴Aloysius Uwiyono, et. all., *Asas-Asas Hukum Perburuan...*, hal. 136

⁵⁵*Ibid.*, hal. 136

melakukan kesalahan berat atau bahkan mungkin kesalahan ringan, tanpa kesalahan.

Pekerja di sini berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Di sini pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha benar-benar merupakan awal berakhirnya sumber nafkah bagi pekerja, karena itu ia berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai kerjanya. Uang pesangon di sini dimaksudkan untuk sekedar biaya penyambung hidupnya selama pekerja belum mendapat pekerjaan yang baru. Besarnya pesangon serta hak-hak lain ditentukan oleh kedua belah pihak berdasarkan hasil perundingan secara musyawarah untuk mufakat. Berat ringannya kesalahan pekerja menentukan besar kecilnya pesangon yang diterima pekerja atau buruh. Bahkan keabsahan suatu pemutusan hubungan kerja disini ditentukan oleh hasil pemufakatan antara para pihak tanpa campur tangan pihak ketiga.⁵⁶

e. Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan

Terutama terjadi sehubungan dengan adanya alasan penting yaitu kondisi dan situasi yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat berlangsung terus. Sedangkan para pihak buruh/pekerja bersikeras tidak mau mengakhiri hubungan kerjanya, atau masih terjadi perbedaan pendapat tentang besarnya pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh

⁵⁶*Ibid.*, hal. 137

pengusaha. Dalam hal ini harus diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut dapat atau tidak dapatnya pesangon, besar kecilnya pesangon serta hak-hak lainnya, dan keabsahan pemutusan hubungan kerja dimaksud.⁵⁷

- f. Pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau *Force Majeur*.

Jika pemutusan hubungan kerja itu karena perusahaan rugi terus menerus selama 2 (dua) tahun atau *force majeure*, maka buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan. Sebaliknya jika bukan disebabkan kerugian terus-menerus atau *force majeure* tetapi disebabkan oleh kebijaksanaan pengusaha untuk melakukan efisiensi, maka buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan.⁵⁸

- g. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit

Perusahaan yang jatuh mengalami pailit dapat memutuskan hubungan kerjanya terhadap buruh/pekerja, dengan ketentuan bahwa buruh/pekerja berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

- h. Pemutusan hubungan kerja karena buruh/pekerja meninggal dunia

⁵⁷*Ibid.*, hal. 138

⁵⁸*Ibid.*, hal. 137

i. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun

Jika pengusaha membayar iuran pensiun kepada perusahaan pensiun, maka buruh/pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak. Jika pensiun yang diterima buruh ternyata lebih kecil dari pada jumlah pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3) dan uang penggantian hak, maka selisihnya harus dibayar oleh pengusaha. Jika uang iuran pensiun dibayar oleh buruh dan pengusaha, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah uang iuran yang dibayarkan oleh pengusaha. Jika pengusaha tidak mengikut sertakan program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 (2), ditambah uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3), dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 (4).

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

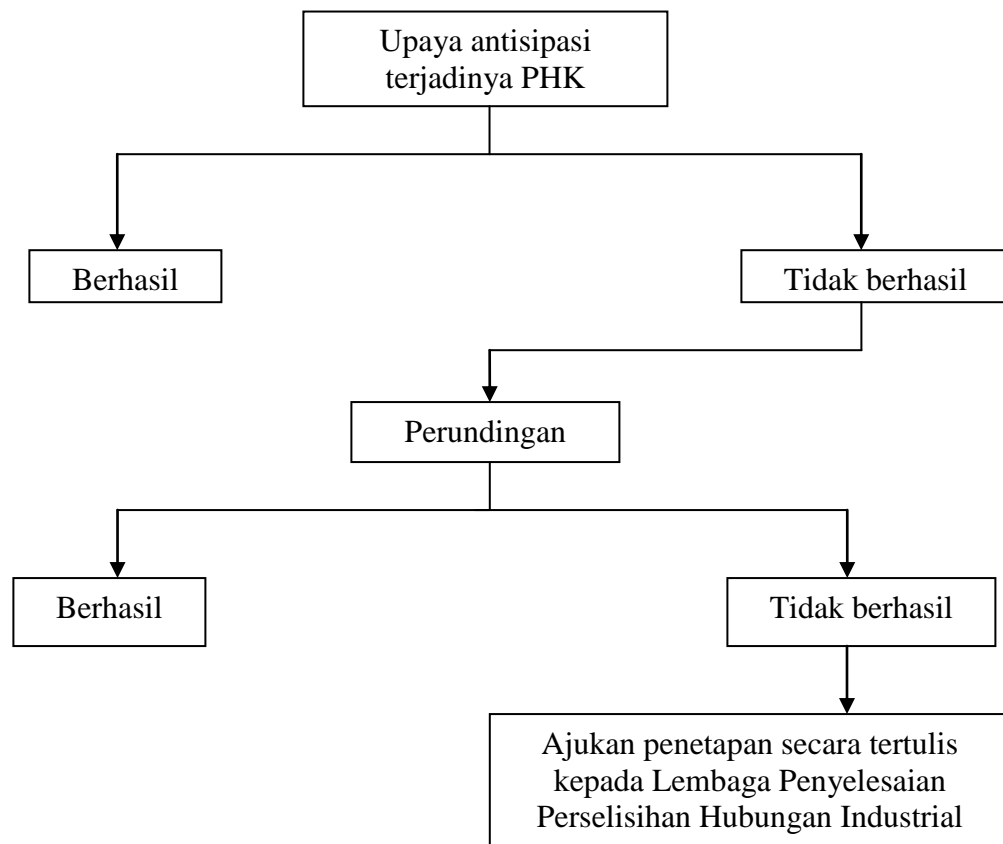
Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:⁵⁹

- a. Sebelum semua pihak (pengusaha, pekerja atau buruh, maupun serikat pekerja atau serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

⁵⁹Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 56

- b. Apabila tidak dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh maupun pekerja atau buruh mengadakan perundingan.
- c. Jika perundingan berhasil, maka membuat persetujuan bersama.
- d. Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasannya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja: ⁶⁰



⁶⁰Eko Wahyudi, et. all., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2016), hal. 96

Sambil menunggu pengaturan lebih lanjut mengenai Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka untuk saat ini permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja (PHK) masih disampaikan kepada:⁶¹

- a. Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja atau buruh dengan jumlah kurang dari 10 (sepuluh) orang;
- b. Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja atau buruh dengan jumlah lebih dari 10 (sepuluh) orang;
- c. Selama belum ada penetapan atau putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedua belah pihak melakukan segala kewajibannya masing-masing di mana pekerja/buruh menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Sedangkan prosedur pemutusan hubungan kerja pada Kitab Undang-undang Hukum Perdata dalam pasal 1603h yaitu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan menjelang hari lain dari hari terakhir suatu bulan takwin, adalah batal. Dalam pasal 1603i yang berbunyi kecuali dalam hal termasuk pada kedua alinea berikut pasal ini, dalam memutuskan hubungan kerja harus diindahkan suatu

⁶¹*Ibid*, hal. 97

tennggang waktu selama satu bulan. Dalam suatu perjanjian atau dalam reglemen dapat ditetapkan, bahwa tenggang waktu termaksud pada alinea yang lalu, bagi buruh dapat diperpanjang untuk waktu paling lama satu bulan, jika hubungan kerja pada waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja pada waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja itu telah sedikit-sedikit dua tahun terus-menerus. Tenggang waktu termaksud pada alinea pertama, bagi majikan diperpanjang berturut-turut dengan satu bulan, dua bulan atau tiga bulan, jika pada waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja telah berlangsung sedikit-dikitnya satu tahun tetapi kurang dari dua tahun, sedikit-dikitnya dua tahun tetapi kurang dari tiga tahun, atau sedikit-dikitnya tiga tahun terus menerus. Tiap perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan pasal ini, adalah batal.⁶²

4. Penetapan Hak PHK

Pengertian istilah terkait dengan hak pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masih relevan tercantum pada pasal I Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/-MEN/2000, yaitu sebagai berikut.⁶³

- a. Uang pesangon, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

⁶²Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hal. 413

⁶³Eko Wahyudi, et. all., *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 99

- b. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam UU No. 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- c. Ganti kerugian, ialah pembayaran berupa uang dari perusahaan kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan. Istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P).

Adapun besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang penggantian hak menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 156.⁶⁴

Ketentuan perhitungan hak pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:⁶⁵

No.	Alasan PHK	Komposisi Hak PHK	Keterangan
1	Pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat	PH*)	Pasal 158 ayat (1)
2	Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan	Psg+PMK+PH	Pasal 161 ayat (3)

⁶⁴Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 59

⁶⁵Eko Wahyudi, et. all., *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 101

3	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan salah oleh pengadilan	PMK+PH	Pasal 160 ayat (1)
4	Mengundurkan diri secara baik di atas kemauan sendiri	PH*)	Pasal 162 ayat (1)
5	Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi: <ul style="list-style-type: none"> - Pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya - Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh di perusahaannya 	Psg+PMK+PH 2(Psg)+PMK+PH	Pasal 163 ayat (1) Pasal 163 ayat (2)
6	Perusahaan tutup karena merugi dua tahun terus menerus atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Psg+PMK+PH	Pasal 164 ayat (1)
7	Perusahaan tutup bukan karena merugi atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), melainkan karena efisiensi	2 Psg+PMK+PH	Pasal 164 ayat (3)
8	Perusahaan pailit	Psg+PMK+PH	Pasal 165
9	Pekerja atau buruh meninggal dunia	2 (Psg)+PMK+PH	Pasal 166
10	Pekerja atau buruh memasuki usia pensiun: <ul style="list-style-type: none"> - Ada program pensiun dan iuran atau premi ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha - Tidak ada program pensiun 	**) 2(Psg)+PMK+PH	Pasal 167 ayat (1) Pasal 167 ayat (5)
11	Pekerja atau buruh mengkir lima hari atau lebih berturut-turut	PH*)	Pasal 168 ayat (1)
12	Pelanggaran yang dilakukan	2(Psg)+PMK+PH	Pasal 169 ayat

	oleh pengusaha		(2)
13	Pekerja atau buruh sakit berkepanjangan, cacat tetap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan melebihi dua belas bulan	$2(\text{Psg})+2(\text{PMK})+\text{PH}$	Pasal 172

Keterangan:

Psg : uang pesangon

PMK : uang penghargaan masa kerja

PH : uang penggantian hak

*) : ditambah uang pisah bagi pekerja atau buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*blue collar worker*) yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

***) : berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dengan catatan:

- jika nilai jaminan atau manfaat pensiun ternyata lebih kecil dari $2(\text{Psg}) + \text{PMK} + \text{PH}$, maka selisihnya harus dibayar pengusaha (Pasal 167 ayat (2));
- jika iuran atau premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja atau buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon

ialah iuran atau premi yang dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat (3)).

5. Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab

Manusia hidup di dunia ini selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, setiap manusia dapat mencukupi kebutuhannya dengan cara mencari dan menciptakan suatu pekerjaan. Pekerjaan dapat diperoleh dengan cara bekerja sendiri maupun bekerja kepada orang lain. Saat melakukan suatu pekerjaan pasti, terdapat hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Hubungan kerja tersebut tertulis dalam sebuah perjanjian kerja atau kontak kerja. Perjanjian kerja atau kontrak kerja tersebut memuat mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja/buruh terhadap pengusaha/majikan.

Suatu hubungan kerja pasti terdapat pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu yang paling ditakuti dan dihindari oleh pekerja/buruh yang masih bekerja pada pengusaha/majikan tersebut. Untuk pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan karena antara kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan sama-sama sudah mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan sudah

mempersiapkan diri menghadapi jika terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.

Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab. Harapan pekerja/buruh untuk mendapatkan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup hilang begitu saja dengan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab. Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan dengan seenaknya melakukan pemutusan hubungan kerja yang mana pekerja/buruh tidak pernah melakukan seperti apa yang dituduhkan kepada mereka. Pemutusan hubungan kerja tanpa sebab adalah suatu pemutusan tanpa pemberitahuan sebelumnya mengenai akan dilakukan pemutusan hubungan kerja, langsung saja dari pihak pengusaha/majikan mengatakan anda saya pecat, tanpa disertai alasan yang masuk akal dari pihak pengusaha/majikan. Pekerja/buruh tidak tahu menahu kenapa pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh, dan sebagian besar pengusaha/majikan tidak mau memberikan alasan, kenapa mereka melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini akan menghilangkan hak-hak yang seharusnya pekerja/buruh terima apabila pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab. Karena sebenarnya apabila mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh yang dilakukan pemutusan

hubungan kerja berhak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

Oleh sebab itu dengan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab akan menimbulkan kerugian yang luar biasa bagi pihak pekerja/buruh yang sangat membutuhkan pekerjaan ataupun hak-hak yang seharusnya mereka terima setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja.