

BAB V

**PERSAMAAN DAN PERBEDAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA TANPA SEBAB BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
HUKUM ISLAM**

A. Persamaan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Suatu aturan yang dibuat baik oleh Allah SWT maupun yang dibuat oleh manusia pasti mempunyai tujuan masing-masing, yang mana tujuan tersebut ingin menciptakan suatu ketentraman hidup di masyarakat. Dalam masyarakat aturan penting dibuat untuk memberikan suatu kehidupan yang tidak hanya memberikan kebahagiaan di dunia namun juga untuk akhirat.

Manusia dalam menjalani kehidupan harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu caranya adalah dengan bekerja. Dalam bekerja ada yang menjadi atasan dan bawahan. Kewajiban dari atasan adalah memberikan segala hak bawahan. Sebaliknya bawahan memiliki kewajiban memberikan hak berupa hasil kerja yang baik bagi atasan.

Hubungan antara atasan dan bawahan tersebut diatur dalam aturan khusus. Aturan tersebut yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan Hukum Islam yang mana keduanya sama-sama mengatur mengenai perburuhan atau hubungan kerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut membahas masalah mengenai tenaga kerja secara lengkap, baik mengenai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu seorang pekerja/buruh dan majikan/pengusaha harus memperhatikan pasal-pasal ataupun ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar dan tidak menimbulkan perselisihan di antara kedua belah pihak yang melakukan hubungan kerja tersebut.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di masyarakat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu yang sering ditakuti oleh setiap pekerja, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja akan kehilangan sumber pendapatan yang mereka peroleh. Selain itu karena pekerja/buruh sudah menggantungkan pendapatannya dari pengusaha/majikan, pekerja/buruh akan sangat merasa sedih karena sumber pendapatan yang mereka peroleh akan berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Belum

¹Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 2

lagi semakin sedikitnya lapangan pekerjaan dan juga sulitnya memperoleh pekerjaan baru, menambah masalah pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. Sebenarnya pemutusan hubungan kerja diperbolehkan asalkan sesuai dengan aturan dan sudah diperjanjikan dalam perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak sebelumnya. Perjanjian itu harus mencakup hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dan majikan serta mencantumkan kapan berakhirnya perjanjian tersebut. Dengan adanya pemberitahuan kepada pekerja/buruh bahwa hubungan kerja tersebut akan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Maka akan memperkecil resiko yang akan diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti pemutusan hubungan kerja tanpa sebab.

Sedangkan hubungan kerja dalam hukum Islam merupakan suatu aturan yang mengatur tentang hubungan kerja baik mengenai kewajiban perusahaan/majikan terhadap pekerja/buruhnya, sebagaimana Rasulullah Saw bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْوَالِدَ حَقَّهُ وَارْتَبُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Dari Ibnu Umar r.a. berkata, telah bersabda Rasulullah Saw, Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah)²

Sebagaimana yang dijelaskan di atas bahwa dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perburuhan pada hakikatnya adalah hubungan saling memerlukan antara dua orang/pihak, majikan, pengusaha dan buruh. Kedua pihak saling memberi manfaat/kepentingan untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh kedua belah pihak baik majikan/pengusaha maupun pekerja/buruh.

Keinginan yang ingin dicapai oleh pengusaha/majikan adalah dalam usahanya terjadi kemajuan yang pesat dan mendapatkan keuntungan yang banyak sedangkan tujuan yang ingin dicapai oleh pekerja/buruh adalah dengan memberikan kontribusi terhadap tenaga kerjanya agar mendapatkan upah/penghasilan dari pekerjaannya tersebut.

Akan tetapi dengan perkembangan globalisasi yang begitu pesat akhir-akhir ini tidak semua usaha yang dijalankan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan keinginan pengusaha/majikan dan pekerja/buruh inginkan. Berbagai masalah muncul seperti keterlambatan pembayaran gaji/upah, tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima tetapi tidak dibayarkan, tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak dibayarkan, sampai mogok kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon.

²Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-'Asqalany, *Bulughul Maram Five in One...*, hal. 545

Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu yang paling penting, karena pemutusan hubungan kerja merupakan suatu yang ditakuti oleh pekerja/buruh dan yang harus dihindari oleh setiap pekerja/buruh.

Masalah itu muncul karena kurangnya komunikasi antara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang mana apabila masalah itu dibicarakan dengan baik-baik dengan musyawarah pasti masalah tersebut tidak akan muncul, selain itu apabila kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha mampu mentaati perjanjian yang dibuat kedua belah pihak, memperhatikan peraturan yang dibuat kedua belah pihak, peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah pasti semua permasalahan tersebut tidak akan muncul.

Oleh sebab itu, untuk menanggulangi masalah-masalah yang timbul dalam hubungan kerja maka pemerintah membuat suatu aturan yaitu mengenai Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana di dalam Undang-undang tersebut mengatur tentang masalah pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini mengharapkan pemutusan hubungan kerja jangan sampai terjadi. Apabila benar-benar terjadi maka harus mendapat persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan ini adanya pelarangan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sesuai dengan Pasal 153.³

Apabila pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja maka berkewajiban memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh seperti uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 158. Akan tetapi pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan pada lembaga penyelesaian hubungan industrial apabila tidak terima adanya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang ditudingkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.⁴

Tidak masalah itu saja yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masalah-masalah lain hubungan kerja putus demi hukum, hubungan kerja yang diputus oleh buruh/pekerja seperti pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh Pengadilan, pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau *force majeure*, pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit, pemutusan hubungan kerja

³Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenaga Kerja...*, hal. 57

⁴*Ibid.*, hal. 62

karena pekerja/buruh meninggal dunia, pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

Selain itu dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja yang baik dan tidak menimbulkan perselisihan diantara kedua belah pihak seperti, sebelum semua pihak (pengusaha, pekerja atau buruh, maupun serikat pekerja atau serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh maupun pekerja/buruh mengadakan perundingan. Jika perundingan berhasil, maka membuat persetujuan bersama. Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵

Sama halnya dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hukum Islam merupakan seperangkat norma atau peraturan yang bersumber dari Allah SWT dan Nabi Muhammad saw, untuk mengatur tingkah laku manusia di tengah-tengah masyarakatnya. Dengan kalimat yang lebih singkat, hukum Islam dapat diartikan sebagai hukum yang bersumber dari ajaran Islam.⁶

Masalah ketenagakerjaan merupakan yang paling banyak disoroti oleh Hukum Islam. Karena dalam prinsipnya masalah ketenagakerjaan

⁵*Ibid.*, hal. 56

⁶Sudut Hukum, "Pengertian Hukum Islam, Syariah, Fikih dan Usul Fikih", <http://www.suduthukum.com/2015/06/pengertian-hukum-islam-syariah-fikih.html>, diakses pada senin tanggal 16 Mei 2016, pukul 11:30

harus memiliki prinsip keadilan (*al-adalah*) dan kesetaraan (*al-musawah*). Keadilan adalah penyeimbang yang mana pengusaha/majikan mentaati peraturan/perjanjian yang dibuat kedua belah pihak dan pekerja juga menaati perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak sedangkan prinsip kesetaraan (*al-musawamah*) merupakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan harus memberikan hak-haknya sesuai dengan perjanjian yang disepakati selama tidak bertentangan dengan hukum Islam dalam melakukan sebuah hubungan kerja.

Menjaga keadilan dan kesetaraan sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Surat An-Nisa ayat 58 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.⁷

Bila dikaitkan dengan hubungan kerja, Hukum Islam yang menangani masalah hubungan kerja adalah *ijarah*. *Ijarah* sendiri merupakan hubungan saling memerlukan antara dua orang/pihak, majikan/pengusaha dan pekerja/buruh. Kedua pihak saling memberi

⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah...*, hal. 87

manfaat/ kepentingan. Majikan memberikan upah, dan buruh memberikan tenaganya.⁸

Hubungan kerja dalam Islam atau disebut *ijarah* merupakan suatu kemanfaatan atas dasar kesepakatan yang diganti dengan suatu bentuk benda atau barang. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah ayat 1:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءٰمَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.”⁹

Ini penegasan bahwa apabila melakukan suatu hubungan kerja harus mentaati ataupun menjalankan semua yang terdapat dalam peraturan yang telah dibuat kedua belah pihak yaitu pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh selama tidak bertentangan dengan hukum Islam, seperti suatu pekerjaan yang diharamkan dan suatu pekerjaan yang tidak menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Ijarah merupakan suatu akad yang disyariatkan dalam hukum Islam, dan hukumnya diperbolehkan selama dilakukannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Islam berdasarkan al-Qur’an dan Sunnah Nabi. Baik mengenai masalah rukun dan syarat *ijarah*, macam-macam *ijarah* dan berakhirnya *ijarah*.

Berdasarkan uraian di atas Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam keduanya mengatur tentang

⁸Imam Nakha’i dan Marzuki Wahid, *Fiqh Keseharian Buruh Migran...*, hal. 27

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemah...*, hal. 106

masalah pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam *ijarah* tidak dijelaskan secara detail tentang pemutusan hubungan kerja bagaimana pelaksanaannya dan tidak ada tindakan selanjutnya setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Persamaan yang pertama yaitu harus memperhatikan dan melaksanakan perjanjian kerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja tanpa sebab. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 50 disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh,¹⁰ sedangkan dalam Hukum Islam juga menjelaskan dalam sebuah hubungan kerja harus memenuhi akad, akad di sini diartikan suatu perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana dalam Q.S. Al-Maidah ayat 1:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.”¹¹

Persamaan yang kedua yaitu berusaha jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dalam Undang-undang pada Pasal 151 yang berbunyi (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

¹⁰Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenagakerja...*, hal. 20

¹¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah...*, hal. 106

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.¹² Sedangkan dalam Hukum Islam terdapat suatu hadist yang menyebutkan bahwa dalam suatu hubungan dilarang melakukan pemutusan hubungan antara sesama muslim dengan muslim yang lain, di sini jelas bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa sebab antara sesama muslim dilarang dalam syariat Islam karena lebih banyak mudharatnya dibandingkan manfaatnya. Hadis tersebut yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "تُفْتَحُ أَبْوَابُ الْجَنَّةِ يَوْمَ الْإِثْنَيْنِ وَيَوْمَ الْخَمِيسِ، فَيُغْفَرُ لِكُلِّ عَبْدٍ لَمْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ شَيْئًا، إِلَّا رَجُلًا كَانَتْ بَيْنَهُ وَبَيْنَ أَخِيهِ شَحَاءَةٌ، فَيَقُلُ: أُنظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا، أُنظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا، أُنظِرُوا 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 difirmankan, “tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! Tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai! Tanggihkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai!”¹³

Persamaan yang ketiga adalah suatu perjanjian baik itu menyangkut pemutusan hubungan kerja maupun pemutusan hubungan kerja tanpa sebab

¹²Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenagakerja...*, hal. 56

¹³Muhammad Nashiruddin al-Albani, *Mukhtashar Shahih Muslim...*, hal. 915

harus ada persetujuan/keepakatan kedua belah pihak bila memang pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebutkan pada Pasal 151 ayat (2) yaitu: “ 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”. Sedangkan Hukum Islam dasar suatu pemutusan hubungan kerja tersebut dalah persetujuan kedua belah pihak yaitu firman Allah dalam Surah An-Nisa’ (4) ayat 29:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَأْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْۙ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْۗ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْۙ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا

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.¹⁴

Persamaan yang keempat yaitu apabila pekerja/buruh benar melakukan pelanggaran terhadap suatu perjanjian maka tidak boleh langsung dipecat atau langsung melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab, maka yang harus dilakukan pengusaha/majikan adalah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 161 ayat (1) yaitu: “ Dalam hal

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah al-Qur'an...*, hal. 83

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. Sedangkan dalam Hukum Islam diberitahukan terlebih dahulu kepada pihak yang bersangkutan dalam perjanjian tersebut, bahwa perjanjian diikat akan dihentikan, hal ini juga harus diberitahukan alasan pembatalannya. Jangan sampai tidak diberitahukan alasan apa yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Setelah itu berlalu waktu yang memadai barulah perjanjian dihentikan secara total. Maksudnya agar pihak yang bersangkutan dalam perjanjian mempunyai waktu untuk siap-siap menghadapi resiko pembatalan.

Adapun dasar hukumnya al-Qur'an surat al-Anfaal ayat 58:

وَأَمَّا تَخَافُ بِمَنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَى سَوَاءٍ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِبِينَ

Dan jika kamu khawatir (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, maka kembalikanlah perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.¹⁵

Dasar pembolehan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam kalimat “Kembalikan perjanjian pada mereka dengan cara yang baik, cara yang baik di sini diartikan sebagai pemberitahuan dan adanya tenggang waktu yang wajar untuk pemutusan perjanjian secara total. Agar pihak

¹⁵*Ibid.*, hal. 184

pekerja/buruh dapat mempersiapkan diri dan menerima pemutusan hubungan kerja tersebut.

Persamaan yang kelima yaitu pemutusan hubungan kerja tanpa sebab dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak merupakan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Karena dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut antara lain: pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam Pasal 158 ayat (1), pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh ditahan (Pasal 160 ayat [3] jo. Ayat [6]), pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja (Pasal 161 ayat[1]), pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri (Pasal 162 ayat [3]), pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, merger, konsiliasi, atau akuisi (Pasal 163), pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup (Pasal 164 ayat [1]), pemutusan hubungna kerja karena pailit (Pasal 165), pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh pensiun (Pasal 167 ayat [1]), pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mangkir (Pasal 168). Oleh sebab itu, dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak tergolong dalam jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Adapun dalam Hukum Islam juga sama bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa sebab bukan merupakan/bukan tergolong dalam

sebab-sebab berakhirnya suatu akad maupun berakhirnya suatu hubungan kerja (*ijarah*). Karena dalam berakhirnya suatu akad tidak disebutkan mengenai berakhirnya tanpa sebab, dimana berakhirnya suatu akad maupun hubungan kerja harus ada sebab-sebab pembatalan (*fasakh*) yaitu: di-*fasakh* (dibatalkan) karena adanya hal-hal yang tidak dibenarkan syara', adanya *khiyar*, salah satu pihak dengan persetujuan pihak lain membatalkan karena merasa menyesal akad yang dilakukan, karena kewajiban yang tidak dipenuhi oleh pihak-pihak yang bersangkutan, karena habis waktunya, karena tidak mendapat izin pihak yang berwenang dan karena kematian.¹⁶ Sedangkan dalam hubungan kerja (*ijarah*) berakhirnya suatu hubungan kerja karena hal-hal sebagai berikut: meninggalnya salah satu pihak, *iqalah*, rusaknya barang yang disewa, dan telah selesai masa sewa.¹⁷ Berdasarkan sebab-sebab berakhirnya akad maupun berakhirnya hubungan kerja (*ijarah*), pemutusan hubungan kerja tanpa sebab tidak tergolong dari sebab-sebab berakhirnya akad maupun hubungan kerja (*ijarah*). Karena dalam suatu akad maupun hubungan kerja (*ijarah*) sebab-sebab berakhirnya suatu hubungan itu perlu diketahui untuk mengetahui apakah termasuk pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan atau tidak.

¹⁶Gemala Dewi, et. all., *Hukum Perikatan Islam ...*, hal. 92

¹⁷Amir Syarifuddin, *Gari-Garis Besar Fiqh...*, hal. 338

B. Perbedaan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Sebab berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Perbedaan yang pertama mengenai ketentuan-ketentuan secara jelas pemberian uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja tanpa sebab. Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan secara gamblang apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, yaitu pada Pasal 156 yaitu;¹⁸

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

¹⁸Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenagakerja...*, hal. 59

- 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.

Sedangkan dalam Hukum Islam tidak ada yang menyebutkan apabila setelah adanya pemutusan hubungan kerja (*ijarah*) diberikan uang pesangon uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Akan tetapi dalam Hukum Islam hanya mengatur mengenai saat terjadi hubungan kerja maka berikanlah upah kepada pekerja/buruh tersebut. Hadis tersebut yaitu:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Dari Ibnu Umar r.a. bahwa Rasulullah Saw, bersabda, “ Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering.” Riwayat Ibnu Majah.¹⁹

Hukum Islam memandang PHK adalah suatu perjanjian kerja (*ijarah*) yang *difasakh*-kan. Pembatalan (*fasakh*) harus berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak tidak boleh suatu hubungan kerja (*ijarah*) diputus oleh salah satu pihak. Dalam konteks akad *ijarah* tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada *ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun demikian dalam konteks hukum perjanjian Islam memungkinkan memutus akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu, yaitu *fasakh* dengan *urbun* (uang panjar/cekeram), tujuannya adalah untuk memperkuat akad di mana tidak boleh diputus secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain.²⁰

Perbedaan yang kedua yaitu mengenai sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan dan terbukti pengusaha/majikan melanggar ketentuan

¹⁹Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-‘Asqalany, *Bulughul Maram Five in One...*, hal. 547

²⁰Syahrul Munir, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, tahun 2009 dalam <http://digilib.uinsuka.ac.id/3560/1/BAB%20I.%20BAB%20IV.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses pada 17 Januari 2017 pukul 11:00 WIB

dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut pengusaha/majikan dikenai sanksi pidana maupun denda, sebagaimana dalam Pasal 183-185 mengenai pemutusan hubungan kerja selain itu juga dikenai sanksi administrasi sebagaimana dalam Pasal 190 ayat (2) sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa: teguran, peringatan tertulis, pembatalan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin. Sedangkan dalam Hukum Islam tidak disebutkan sanksi administrasi apa yang diperoleh pengusaha/majikan apabila melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (*ijarah*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

Perbedaan yang ketiga adalah dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja harus ada 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 (Pasal 152 ayat (3)).²¹ Bunyinya sebagai berikut, “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

²¹Afnil Guza, *Himpunan Undang-Undang Tenagakerja...*, hal. 57

perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan”. Sedangkan dalam Islam berakhirnya akad *ijarah* bisa karena *iqalah* yaitu pembatalan oleh kedua belah pihak. Hal ini karena *ijarah* adalah akad *mu'awadhah* (tukar-menukar), harus dengan harta sehingga memungkinkan untuk dilakukan pembatalan (*iqalah*) seperti halnya jual beli yang hanya dilakukan oleh kedua belah pihak.²² Sebagaimana dalam Q.S An-Nisa' (4) ayat 29:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿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. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.²³

Jadi, dalam Hukum Islam pembatalan hanya dilakukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan apabila dalam Undang-undang Ketenagakerjaan harus melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang mana perundingan tidak membuahkan hasil.

²²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah...*, hal. 338

²³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah al-Qur'an...*, hal. 83