

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

#### A. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berlandaskan pada perjanjian kerja yang isinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama yang ada, begitupun dengan peraturan perusahaan.<sup>20</sup> Pasal tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja.

##### 1. Unsur Hubungan Kerja

Unsur hubungan kerja bersifat kumulatif, artinya salah satu unsur tidak ada maka hubungan kerja tidak akan terjadi. Unsur perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan, upah dan perintah.

##### a. Pekerjaan

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa kata pekerjaan disetarakan dengan tugas kewajiban atau barang apa yang

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.63.

dilakukan (diperbuat, dikerjakan, dan sebagainya).<sup>21</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membatasi pengertian pekerjaan karena apabila istilah tertentu diberikan, maka mempersulit pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>22</sup>

Pekerjaan adalah objek perjanjian kerja yang harus dilaksanakan seperti tugas atau kewajiban. Oleh karena itu, pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dari perjanjian kerja. Jika perjanjian yang dijanjikan tidak ada, perjanjian kerja batal demi hukum.<sup>23</sup>

b. Upah

Pasal 1 angka 13 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pihak pengusaha kepada pekerja. Uang kompensasi dibayarkan dan ditetapkan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan yang diberikan kepada

---

<sup>21</sup> KKBI, *Op.cit.*, hlm. 428.

<sup>22</sup> R Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT. Indeks, Jakarta Barat, 2009, hlm. 28.

<sup>23</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PT. Visi Media, Jakarta Selatan, 2010, hlm.7.

keluarga pekerja atas jasa yang telah dilakukan oleh pihak pekerja.<sup>24</sup>

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha harus membayar upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pasal tersebut menjelaskan bahwa upah dapat diberikan selama ketentuannya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan seperti perjanjian kerja. Jika ketentuan perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, upah dapat ditentukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>25</sup>

c. Perintah

Hubungan kerja berhubungan dengan adanya perintah. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak memberikan batasan definisi mengenai perintah karena definisi perintah itu terlalu luas. Secara lesikal, perintah memiliki arti memerintah untuk melakukan sesuatu atau aturan yang berasal dari pihak atas dan wajib untuk dilaksanakan.<sup>26</sup>

Penjelasan sebelumnya memperlihatkan bahwasannya ada perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja, maka hubungan antara pekerja dengan

---

<sup>24</sup> *Ibid.* hlm. 29

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> KBBI. *Op.cit*, hlm. 672.

pengusaha dapat terjadi setelah perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>27</sup>

## 2. Perjanjian Kerja

### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membawa paradigma baru yaitu hubungan kerja bisa terjadi karena adanya perjanjian kerja, sehingga adanya perluasan perlindungan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pekerjaan demi orang lain. Pengertian tersebut menjelaskan ada dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang dapat menjadi pihak dalam perjanjian kerja yaitu: (a) pengusaha dengan pekerja atau (b) pekerja dengan pemberi kerja. Analisis perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan terjadinya hubungan kerja, di mana hubungan kerja hanya terjadi ketika perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>28</sup>

Hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja berupa kondisi, syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Peraturan yang dituangkan dalam perjanjian ini harus dibuat sesuai

---

<sup>27</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Ctk. Ketujuh, Rajawali Pers, 1993, hlm. 65.

<sup>28</sup> R Abdul Budiono, *Op.cit*, hlm. 27.

dengan kesepakatan dari kedua belah pihak dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Sifat perjanjian kerja adalah mengikat kedua belah pihak.

b. Syarat Perjanjian Kerja

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dikatakan sah apabila telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur tersebut merupakan syarat syahnya perjanjian secara umum. Unsur pertama dan kedua adalah syarat yang berhubungan dengan subjek perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi atau bertentangan maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sementara itu, jika syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian kerja akan batal demi hukum sehingga tidak adanya akibat hukum untuk pekerja dan perjanjian ini juga dianggap tidak pernah ada.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Ctk. Kedua, PT. Pradnya Paramita, 2003, hlm. 42.

c. Isi Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian memiliki format yang sama, namun biasanya terdapat perbedaan pada subjek dan isi perjanjian. Pasal 54 ayat (1)

Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan dan jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya jumlah upah yang diterima pekerja;
- f. syarat-syarat pekerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik untuk cuti tahunan ataupun untuk cuti hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan;
- h. mulai waktu dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- i. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- j. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Isi Perjanjian kerja selain yang dijelaskan sebelumnya, ada hal yang lain yang diatur dalam perjanjian tersebut yaitu jaminan perlindungan terhadap pekerja dan bagaimana penyelesaian

perselisihan hubungan kerja. Selain hal tersebut, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian bersama, perjanjian

kerja bersama, ataupun dengan peraturan perusahaan. Pekerja harus melaksanakan tugasnya dengan tidak melanggar norma yang berlaku karena apabila pekerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan perundang-undangan yang sedang berlaku,

maka perjanjian kerja batal dan ada kemungkinan pekerja akan dituntut secara pidana.<sup>30</sup>

d. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja memiliki dua jenis diantaranya perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja untuk menjalin hubungan kerja dengan batasan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Sementara itu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja yang menjalin hubungan kerja akan tetapi perjanjian dilakukan tanpa adanya batasan waktu yang ditetapkan. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dibuat secara tertulis ataupun lisan akan tetapi perjanjian tersebut tidak mengharuskan adanya pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait, contohnya adalah ketika PKWTT dibuat secara lisan, maka peraturan yang berlaku untuk pengusaha dan pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT berlaku pada beberapa pekerjaan tertentu saja yang bersifat sementara.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.* hlm. 43.

<sup>31</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 116.

Peraturan Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai syarat-syarat pembentukan PKWT dengan ketentuan sebagai berikut <sup>32</sup> :

- 1) PKWT dibuat secara tertulis maka diwajibkan untuk menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- 2) PKWT dapat diadakan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, kemudian apabila perjanjian akan dilakukan pembaharuan, maka hanya dapat dilakukan setelah lebih dari masa tenggang yaitu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya PKWT dan hal tersebut bisa dilakukan sebanyak satu kali saja dan paling lama 2 (dua) tahun);
- 3) PKWT berisi batasan yang jelas mengenai kapan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
- 4) hubungan kerja dikatakan putus demi hukum ketika batas waktu perjanjian kerja telah berakhir;
- 5) pekerja mengakhiri hubungan kerjanya sebelum melampaui batas waktu yang telah ditentukan, maka pekerja wajib membayar ganti rugi sebanyak upah pekerja hingga habisnya batas waktu perjanjian kerja; dan

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 117.



6) PKWT diperuntukan untuk pekerjaan yang dikategorikan jenis, sifat dan kegiatan pekerjaanya, sebagai berikut:

a) pekerjaannya memiliki sifat sementara;

b) pekerjaan dilaksanakan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun; dan

c) pekerjaan yang berhubungan dengan barang baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

PKWT dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali. Waktu yang diberikan kepada pengusaha untuk memperpanjang masa berlakunya PKWT adalah kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian tersebut berakhir, selanjutnya pengusaha memberitahukan keadaan tersebut secara tertulis baik kepada para pekerja yang bersangkutan. Pembaharuan PKWT diadakan ketika telah melebihi 30 (tiga puluh) hari dari batas berakhirnya PKWT yang lama, akan tetapi perjanjian ini memiliki pengecualian bagi produk dan kegiatan baru, ataupun produk tambahan yang masih

dalam masa percobaanya tidak bisa untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja.<sup>33</sup>

e. Kekuatan Mengikat Perjanjian Kerja

Pasal 55 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dapat diubah, kecuali adanya persetujuan antara pihak satu dengan pihak lainnya. Jika salah satu pihak mengubah isi perjanjian secara sepihak, pekerja bisa mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan jalur perdata tentang ganti rugi. Perjanjian kerja tetap berlaku meskipun telah terjadi pemindahan perusahaan, meninggalnya pengusaha atau pewarisan.<sup>34</sup>

Pada saat pengalihan perusahaan, pengusaha melimpahkan kewajiban kepada penerima pengalihan perusahaan yang baru, kecuali apabila ada hal lain yang ditentukan dalam suatu perjanjian kerja. Pekerja tetap mendapatkan haknya meskipun telah terjadi pengalihan perusahaan. Pengusaha tidak memaksakan para pekerja untuk bekerja di bawah perusahaan baru, akan tetapi hal tersebut sudah dipertimbangkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Pekerja juga berhak meminta pemutusan hubungan

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 118.

<sup>34</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing Dan perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Cipta Damanik, Jakarta, 2006, hlm. 132.

kerja atau tetap bekerja di bawah perusahaan baru dengan ketentuan yang sudah diperbaharui atau ketentuan lama.<sup>35</sup>

Pekerja yang tidak melanjutkan hubungan kerjanya dengan pengusaha baru, maka pekerja dapat menyelesaikannya melalui proses pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian tersebut juga berlaku bagi pengusaha baru tidak menerima pekerja dari perusahaan yang lama. Dalam pemutusan hubungan kerja yang seperti ini, pekerja berhak untuk mendapatkan 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja satu kali dan uang penggantian hak.<sup>36</sup>

f. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1) Kewajiban pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara seperti<sup>37</sup> :

- a) pekerja wajib mengerjakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat diwakilkan oleh orang lain dengan persetujuan dari pengusaha;
- b) pekerja wajib menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan; dan

---

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 133.

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 134.

<sup>37</sup> Subekti, *Op.cit*, hlm. 413.

- c) jika pekerja melakukan perbuatan secara sengaja atau adanya kelalaian, pekerja harus membayar ganti rugi atau denda.

2) Kewajiban Pengusaha

Ada beberapa kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusaha, yaitu<sup>38</sup>:

- a) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa pengusaha memiliki kewajiban membayar upah kepada pekerja, kemudian pemerintah memiliki kewenangan untuk turut serta dalam penentuan upah karena hal tersebut sudah menjadi bagian dari hukum publik;
- b) Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha memberikan cuti kepada pekerja selama 12 (dua belas) hari sebagai Cuti Tahunan dan cuti selama 2 (dua) bulan karena telah mengerjakan pekerjaannya selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus;
- c) pengusaha wajib memberikan pengobatan dan perawatan untuk pekerja yang mengalami kecelakaan, sakit, atau kematian. Namun saat ini, pekerja sudah

---

<sup>38</sup> Lalu Husni, *Op. cit.* hlm. 71-74.

mendapatkan jaminan perlindungan dari Jamsostek sebagaimana yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek; dan

- d) pengusaha wajib memberikan riwayat hubungan kerja yang berbentuk surat keterangan kepada pekerja .

g. Hak Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1) Hak Pekerja

Beberapa hak dasar yang dimiliki pekerja dalam hubungan kerja, yaitu<sup>39</sup>:

- a) hak atas pekerjaan adalah salah satu hak yang dimiliki oleh manusia atau bisa disebut sebagai hak asasi manusia;
- b) hak atas upah yang adil adalah hak yang dimiliki oleh setiap orang yang sudah bekerja, di mana upah diberikan kepada pekerja dengan berlandaskan keadilan tanpa adanya deskriminatif;
- c) hak berserikat dan berkumpul adalah kebebasan pekerja memperjuangkan haknya secara bersama-sama;
- d) hak perlindungan keamanan dan kesehatan yang dimiliki oleh setiap pekerja melalui program jaminan atau asuransi

---

<sup>39</sup> Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja)*, Ctk. Pertama, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 220-223.

pihak perusahaan atas kemungkinan resiko yang terjadi di perusahaan.

- e) hak untuk melalui proses hukum secara sah;
- f) hak mendapatkan perlakuan yang sama antara pekerja satu dengan pekerja yang lain;
- g) hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti; dan
- h) hak mendapatkan fasilitas kesejahteraan.

## 2) Hak Pengusaha

Pengusaha memiliki beberapa hak, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a) hak mendapatkan hasil pekerjaan;
- b) hak memerintah pekerja; dan
- c) hak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

## h. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya perjanjian kerja akan berakhir ketika<sup>40</sup> :

- 1) pekerja meninggal dunia;
- 2) jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir;

---

<sup>40</sup> Abdul Khahkim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Kalimantan Barat, 2009, hlm. 65.

- 3) putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap; dan
- 4) keadaan atau kejadian tertentu yang dilarang dalam perjanjian kerja telah terjadi.

Perjanjian kerja tidak berakhir ketika pengusaha meninggal dunia atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah. Pasal 61 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa ketika pengusaha meninggal dunia, maka usahanya tetap dilanjutkan oleh siapapun seperti ahli waris yang bertugas untuk melanjutkannya. Jika pengalihan perusahaan terjadi, hak-hak buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ada hal lain yang ditentukan dalam peraturan perusahaan. Pekerja yang meninggal dunia juga tidak menandakan berakhirnya perjanjian. Hak-hak pekerja yang telah meninggal dapat diwariskan kepada ahli warisnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum batas berakhirnya waktu perjanjian tersebut, maka pihak tersebut harus membayar ganti rugi kepada pihak lain sejumlah upah buruh sampai dengan perjanjian kerja berakhir.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Abdul R Budiono, *Op.cit*, hlm. 41-42.

## B. Hubungan Kerja dalam Islam

Ijarah merupakan salah satu wujud transaksi yang melekat dalam kehidupan manusia. Prinsip ijarah sama halnya dengan prinsip jual beli, hanya objeknya yang membedakan. Jika jual beli objeknya adalah barang, *ijarah* adalah jasa dan barang. Ijarah adalah pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu jasa dan barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.<sup>42</sup>

### 1. Pengertian dan Dasar Hukum Ijarah

Ijarah berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dinamai juga *al-Ajru* atau upah dalam konteks pahala. Sementara itu, secara terminology *Al-ijarah* memiliki arti akad atau jasa dengan imbalan tertentu. *Al-Ijarah* adalah bentuk sewa menyewa maupun upah mengupah yang telah diisyrakat dalam Islam.<sup>43</sup>

Kalangan ulama memiliki perbedaan pendapat tentang istilah ijarah, sebagaimana yang diterangkan di bawah ini:

#### a. Hanafiah

“Ijarah adalah manfaat dengan imbalan berupa harta.”<sup>44</sup>

#### b. Syafi'iyah

---

<sup>42</sup> Abdul Ranchman Ghazaly, dkk., *Fiqh Muamalat*. Ctk. Ketiga, Prenamedia group, Jakarta, hlm. 285.

<sup>43</sup> *Ibid*, hlm. 285.

<sup>44</sup> Muhammad bin Abu bakar As-Sarakhsi, *Al Mabsuth*, Juz 6, CD Room, Al Fiqh 'ala Al Mazhahib Al Arba'ah, Silsilah Al Ilm An-Nafi', Seri 9, Al Ishdar Al Awwal, 1426 H, hlm. 319 dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, Amazah, Jakarta, 2005, hlm. 316.



“Ijarah adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diperbolehkan dengan imbalan tertentu.”<sup>45</sup>

c. Hanabilah

“Ijarah adalah suatu manfaat yang bisa sah dengan lafal ijarah dan *kara'* dan semacamnya.”<sup>46</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ulama dapat diambil kesimpulannya bahwa ijarah adalah bentuk sewa menyewa ataupun bentuk upah mengupah yang diatur dalam Islam. Ijarah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak. Apabila akad sudah berlangsung, pihak yang menyewakan (*mu'jir*) berkewajiban menyerahkan barang (*ma'jur*) kepada pihak penyewa (*musta'jir*), dan dengan diserahkannya barang/benda beserta manfaatnya, pihak

<sup>45</sup> Taqiyudin Abu Bakar bin Muhammad. *Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al IKhsiar*. Juz 1, Dar Al-Ilmi Surabaya, t.t., hlm. 249. Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, Amazah, Jakarta, 2005, hlm. 317.

<sup>46</sup> Syamsudin bin Qudamah Al Maqdisi, *Asy-Syahrh Al-Kabir*, Juz 3, DarAl Faikr, t.t., hlm. 301. Dikutip dari Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk. Pertama, Amazah, Jakarta, hlm. 317.

penyewa berkewajiban juga untuk menyerahkan uang sewanya atau upah (*ujrah*).<sup>47</sup>

## 2. Dasar Hukum Ijarah

Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah boleh, apabila ijarah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam al quran, hadist-hadist nabi dan ketetapan *ijma'* ulama. Berikut dasar hukum tentang kebolehan ijarah sebagai berikut <sup>48</sup> :

### a. Q.S At Thalaq ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزِضِعْ لَهُ الْآخَرَى

Artinya : “*Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*”

### b. QS. Al-Qashas Ayat 26

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

<sup>47</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Ctk. Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm. 52.

<sup>48</sup> Abdul Ranchman Ghazaly, dkk, *Op.cit*, hlm. 277.

Artinya : “Salah seorang dari wanita itu berkata, wahai bapakku  
ambilah ia sebagai pekerja kita, karena orang yang  
paling baik untuk dijadikan pekerja ialah orang yang  
kuat dan dapat dipercaya.”

c. Hadist Riwayat Ibnu Majah

Artinya: “Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu  
pekerjaan sebelum kering keringat mereka”

Tujuan diisyaratkannya *ijarah* adalah untuk kemaslahatan  
umat. Banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang  
membutuhkan uang, sehingga banyak orang juga yang membangun  
hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain melalui  
*ijarah*.<sup>49</sup>

3. Rukun dan Syarat-Syarat Ijarah

a. Rukun Ijarah

Hanafiah berpendapat bahwa rukun Ijarah hanya ada satu  
yaitu *ijab*, dan *qabul* (pernyataan dari orang yang menyewa atau  
menyewakan), sedangkan menurut *jumhur ulama*, rukun *ijarah*  
dibagi menjadi empat, yaitu<sup>50</sup>:

- 1) *aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir*  
(orang yang menyewa);

---

<sup>49</sup> *ibid*, hlm. 285.

<sup>50</sup> Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Ctk. Kedua, Gaya Media Pratama, Jakarta, 2007, hlm. 321.

2) *shighat* yaitu ijab dan qabul yang dapat dilakukan secara lisan, tertulis, dan isyarat asalkan dengan penggunaan kalimat yang jelas.

3) *ujrah* (uang sewa atau upah); dan

4) manfaat yang didapatkan dari barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

b. Syarat-Syarat Ijarah

Syarat-syarat ijarah terdiri atas beberapa jenis persyaratan, yaitu<sup>51</sup>:

1) akad terjadi ketika dua orang yang melakukan akad telah disyaratkan telah baligh, dan tidak hilang akal;

2) kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad ijarah;

3) objek ijarah harus diketahui manfaatnya sehingga tidak terjadinya perselisihan dikemudian hari;

4) objek ijarah itu boleh digunakan dan diserahkan secara langsung atau tidak ada cacatnya;

5) objek ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran;

6) objek ijarah adalah sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*;

7) objek yang disewakan bukan bagian kewajiban bagi penyewa;

---

<sup>51</sup> Abdul Rachman Ghazaly, dkk., *Op.cit*, hlm. 285-286.

- 8) objek ijarah merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran; dan
- 9) upah atau sewa dalam ijarah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki ekonomi.

#### 4. Macam-Macam Ijarah

Ijarah dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu ijarah atas manfaat dan ijarah atas pekerjaan.

##### a. Ijarah atas Manfaat

Ijarah atas manfaat disebut juga sewa-menyewa. Dalam ijarah ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.<sup>52</sup>

##### b. Ijarah atas Pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan adalah suatu akad ijarah untuk melakukan suatu perbuatan tertentu, misalnya membangun rumah, menjahit pakaian, dan sebagainya. Orang-orang yang melakukan sebuah pekerjaan dinamakan *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* terbagi menjadi dua macam<sup>53</sup>:

##### 1) Tenaga Kerja Khusus

Tenaga kerja khusus adalah setiap orang yang melakukan pekerjaannya dengan batasan waktu tertentu. Tenaga kerja ini hanya terikat pada satu pekerjaan dengan

---

<sup>52</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Ctk Pertama, Amzah, Jakarta, 2005, hlm. 329.

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm. 333-334.

satu orang yang telah mempekerjaannya. Contohnya adalah seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga, maka dia hanya bekerja kepada satu majikannya.

2) Tenaga Kerja *Musyarak*

Tenaga kerja *musyarak* adalah seseorang yang bekerja kepada lebih dari satu orang, sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuan dan tenaganya untuk berkerjasama. Contohnya adalah penjahit, notaris, dan pengacara. Tenaga kerja *musyarak* dapat bekerja kepada semua orang yang menyewa tenaganya tanpa adanya pihak lain yang melarang.

5. Hukum Ijarah

a. Pembayaran Upah

Ahmad Azhar, berpendapat bahwa upah yang diberikan harus sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Upah dapat dibayarkan secara tunai atau diangsur dengan batasan waktu tertentu. Syarat pembayaran upah dalam perjanjian adalah adanya kesepakatan yang dilaksanakan terlebih dahulu, kemudian upah baru bisa diberikan.<sup>54</sup>

b. Prinsip-Prinsip Pengupahan

---

<sup>54</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, Ctk. Pertama, PT. Alama'arif, Bandung, 1977, hlm. 28.

Jumlah upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan ketentuan dalam Alquran, seperti:

Surat An-Nahl:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.* (Q.S. An-Nahl: 90)

فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ ﴿٩٨﴾

Artinya: “*Apabila kamu membaca Al Quran hendaklah kamu meminta perlindungan kepada Allah dari syaitan yang terkutuk.*” (Q.S. An-Nahl: 98)

Ayat-ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pengusaha untuk berlaku adil, dan dermawan kepada para pekerjanya.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh (Fiqh Mu'amalat)*, Ctk. Pertama. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 157.

c. Waktu Pembayaran Upah

Imam Hanafi menjelaskan bahwa pengusaha dapat memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan para pihak. Apabila akad tersebut terdapat kesepakatan untuk mempercepat pembayaran upah, pengusaha wajib untuk memenuhinya setelah berakhirnya akad tersebut. Yusuf Qardhawi juga menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak atas upahnya ketika pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dan hal-hal tersebut berifat wajib.<sup>56</sup>

6. Berakhirnya Akad Ijarah

Akad ijarah dapat berakhir karena hal-hal berikut ini<sup>57</sup> :

- a. akad bisa berakhir ketika salah satu pihak yang melakukan akad telah meninggal dunia akan tetapi hal tersebut bisa digantikan oleh ahli waris;
- b. *iqalah* adalah pembatalan perjanjian oleh kedua belah pihak;
- c. objek yang disewakan hilang atau musnah, sehingga ijarah tidak mungkin untuk diteruskan; dan
- d. perjanjian mencapai batas waktu yang telah ditentukan.

---

<sup>56</sup> Syaparuddin, "Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan dalam Manajemen Islam", *Jurnal Hukum Al-Iqtishad*, Vol.IV/No.1/Jan-Juni 2012, hlm. 1.

<sup>57</sup> Ahmad Wardi Muslich. *Fiqh Muamalat*. Ctk Pertama, Amazah, Jakarta, hlm. 338.



Demikian uraian tentang ijarah yang meliputi pengertian dan dasar hukumnya, rukun dan syarat-syaratnya, jenis ijarah, hukum, dan berakhirnya akad ijarah.

### C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

#### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah penghentian hubungan kerja yang disebabkan oleh keadaan tertentu yang membuat terhentinya hak dan kewajiban antara para pekerja dengan pengusaha.<sup>58</sup> Hal tersebut dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, habisnya kontrak kerja, dan lain-lain.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir pada saat:

- a. pekerja telah tutup usia;
- b. batas waktu perjanjian kerja telah berakhir;
- c. kekuatan hukum tetap yang bersumber dari putusan pengadilan atau adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- d. peristiwa tertentu yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja.

---

<sup>58</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemutusan%20hubungan%20kerja>. Diakses tanggal 30 Maret 2019, pukul 00.48 WIB.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika perjanjian kerja telah berakhir. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi salah satu pihak yang mengakhiri perjanjian kerjanya sebelum batas waktu selesai, maka hubungan kerja yang dimiliki juga berakhir. Pihak yang mengakhiri hubungan tersebut secara sepihak, hukumnya wajib membayar kerugian kepada pihak lain sebanyak uang pekerja yang dapat mereka dapatkan hingga batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>59</sup>

Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena pekerja telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja dilaksanakan oleh perusahaan setelah pekerja diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berurutan. Sanksi yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>60</sup>

## 2. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menjelaskan ada beberapa keadaan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Berikut ini adalah peristiwa yang dijadikan

---

<sup>59</sup> R. Joni Bambang, Op.cit, hlm. 209.

<sup>60</sup> *Ibid*, hlm. 210.

alasan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya<sup>61</sup> :

- a. pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama;
- b. perusahaan yang mengalami perubahan kepemilikan akan berakibat pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, apabila dari pihak pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- c. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan tutup karena kerugian yang dialami oleh perusahaan secara berkelanjutan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun;
- d. pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika perusahaan perusahaan yang tidak mampu membayar kewajibannya kepada pekerja (perusahaan pailit) sehingga pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena ketidakmampuan tersebut;
- e. pekerja mangkir adalah pekerja yang tidak masuk selama 5 (lima) hari berurut-turut tanpa adanya keterangan yang tertulis sehingga keadaan tersebut dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri atau mengundurkan diri; dan
- f. pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat, contohnya

---

<sup>61</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT. Indeks, Malang, 2009, hlm. 61-68.

seperti pekerja melakukan perbuatan asusila dan judi pada saat bekerja, pekerja yang melakukan kejahatan seperti penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan, pekerja melakukan perbuatan yang memiliki ancaman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih di lingkungan kerja, dan lain lain.

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis dibagi menjadi 4 (empat) macam yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, pemutusan hubungan kerja demi hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika telah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, seperti<sup>62</sup> :

- 1) pekerja melakukan kejahatan seperti pencurian dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) pekerja memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan fakta yang ada sehingga dapat merugikan perusahaan;

---

<sup>62</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Sepuluh, PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 198-199.

- 3) pekerja melakukan perjudian, tindak asusila, memakai dan/atau mengedarkan narkoba dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) pekerja mengancam, menyerang dan menganiaya teman kerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 5) pekerja melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan seperti membocorkan rahasia perusahaan dan merusak barang milik perusahaan; dan
- 6) pekerja melakukan tindak pidana di lingkungan perusahaan yang diancam penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja harus didukung dengan adanya bukti, seperti<sup>63</sup> :

- 1) kesalahan yang dilakukan oleh pekerja telah tertangkap tangan;
- 2) pekerja mengakui atas tindak kejahatan apa yang telah dilakukan; dan
- 3) laporan yang dibuat oleh pihak yang berwenang mengenai tindak kejahatan yang dilakukan oleh pekerja dan didukung dengan adanya 2 (dua) orang saksi.

---

<sup>63</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 187.

Pasal 160 ayat (4) dan ayat (5) menjelaskan bahwa dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh pekerja akhirnya dinyatakan tidak bersalah selama 6 (enam) bulan sejak ditahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Sementara itu, pekerja yang terbukti atas tindak pidana sebelum 6 (enam) bulan sejak dirinya ditahan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pemberian uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam hal ini, pekerja belum dianggap terbukti bersalah apabila putusan pengadilan pidana belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).<sup>64</sup>

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus mendapatkan penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak bisa dilakukan sesuai dengan kehendak individu. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.<sup>65</sup>

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mendapatkan hanya berupa uang kompensasi dari pengusaha. Pasal 160 ayat (7) menjelaskan bahwa uang kompensasi yang didapatkan

---

<sup>64</sup> Putusan MK Nomor. 114/PUU-XIII/2015 hlm. 23-24.

<sup>65</sup> Taufiq Yulianto, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerj/Buruh yang Mengundurkan Diri atas Kemauan Sendiri", Jurnal Hukum. Vol. 6 No.2, 2011, 87.

berupa uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.<sup>66</sup> Apabila pengusaha tidak memenuhi hak tersebut, maka pekerja dapat menuntut untuk pemenuhan haknya.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dilakukan dengan mengajukan permohonan pengunduran diri yang kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja melakukan pengunduran diri bukan tanpa suatu alasan, beberapa diantaranya disebabkan oleh pengusaha, seperti<sup>67</sup> :

- 1) pengusaha melakukan penganiayaan baik secara fisik ataupun verbal kepada pekerja;
- 2) pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk tidak menaati peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku;
- 3) pengusaha tidak memenuhi pembayaran upah kepada pekerja lebih dari 3 (tiga) bulan;
- 4) pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja ataupun buruh;
- 5) pengusaha memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan tugas di luar kewenangan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja; dan

---

<sup>66</sup> Putusan MK Nomor. 69/PUU-XI/2013 hlm. 49.

<sup>67</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 203.

6) pengusaha memberikan tugas yang beresiko kepada pekerja.

Pengunduran diri dilakukan atas keinginan dari pekerja sendiri dengan tidak meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang sudah mengundurkan diri berhak mendapatkan uang pengganti hak dan uang pisah. Hak tersebut hanya bisa didapatkan bagi pekerja yang proses pengunduran dirinya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Putusan MK Nomor 69/PUU-XI/2013 menjelaskan bahwa hak pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri bisa memperoleh uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pengusaha harus memberikan uang kompensasi secara adil dan layak dalam hubungan kerja. Pekerja yang mengundurkan diri juga berhak untuk mendapatkan uang pisah. Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga sudah menjelaskan bahwa pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri selain mendapatkan uang pengganti hak, uang pisah juga diberikan kepada pekerja yang tugas



dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.<sup>68</sup>

c. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah hubungan kerja yang tanpa adanya penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang. Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hal-hal yang menyebabkan PHK demi hukum :

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

- a. pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah di persyaratkan tertulis sebelumnya;
- b. pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. pekerja atau buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; atau
- d. pekerja atau buruh meninggal dunia.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan terjadi karena adanya putusan pengadilan perdata yang dilatarbelakangi alasan penting dari pihak yang bersangkutan (orang meminta pemutusan hubungan kerja). Alasan pemutusan hubungan kerja ini adalah

---

<sup>68</sup> Putusan MK. Nomor 69/PUU-XI/2013, hlm. 48-50.

pekerja mengalami perubahan situasi di dalam lingkungan pekerjaan ataupun di dalam kehidupan pribadinya dan alasan tersebut dapat dijadikan dasar bagi pekerja dalam mengajukan gugatan ke pengadilan. Pasal 1603 KUHPerdara menjelaskan bahwa pekerja memiliki wewenang untuk mengajukan gugatan secara tertulis pada pengadilan terdekat dari kediaman pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan tidak memerlukan izin P4D atau P4P. Prosedur tersebut juga berlaku untuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan. Apabila Pengadilan Negeri telah menetapkan putusan, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah kasasi.<sup>69</sup>

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

a. Prosedur PHK secara Umum

Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum pada saat masih menjalin hubungan kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja terjadi. Tahap pertama adalah pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah berkewajiban untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dilakukan untuk menjamin keberlangsungan pekerja dalam mencari nafkah dan menghindarkan hal-hal buruk yang bisa saja terjadi kepada pekerja. Tahap kedua, pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja

---

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm. 206.

melakukan perundingan guna memperjelas tujuan pemutusan hubungan kerja. Tahap ketiga adalah penetapan. Jika perundingan berhasil maka dibuatlah perjanjian bersama akan tetapi ketika perundingan gagal, pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Prosedur PHK oleh Pengusaha

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dibagi menjadi 2 (dua) yaitu PHK karena kesalahan ringan dan PHK karena kesalahan berat.

1) PHK karena Kesalahan Ringan

Prosedur pemutusan hubungan kerja harus disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, seperti<sup>70</sup> :

- a) pekerja harus mendapatkan peringatan terlebih dahulu dari pengusaha, baik peringatan lisan dan peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali;
- b) pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara langsung ketika pekerja tetap melakukan kesalahan setelah menerima peringatan tertulis sebanyak 3 (tiga) kali;

---

<sup>70</sup> Abdul Khahkim, *Op.cit*, hlm. 201.

c) pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK kepada Pengadilan Hubungan Industrial setelah pekerja menyetujuinya; dan

d) jika pemutusan hubungan kerja yang tidak terselesaikan di luar pengadilan, penyelesaian akan ditindaklanjuti melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

2) PHK karena Kesalahan Berat

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Pemutusan hubungan kerja atas kesalahan berat dapat dilaksanakan setelah terbitnya putusan hakim yang bersifat tetap dan mengikat.<sup>71</sup>

c. Prosedur PHK oleh Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dibagi menjadi dua yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Kedua jenis PHK ini memiliki prosedur yang berbeda.<sup>72</sup>

1) Prosedur PHK karena Permintaan Pengunduran Diri

---

<sup>71</sup> *Ibid*, hlm. 202

<sup>72</sup> *Ibid*.

Pengunduran diri dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pasal 162 ayat (3), yaitu<sup>73</sup> :

- a) pekerja harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dalam kurun waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum dimulainya tanggal pengunduran diri;
  - b) pekerja tidak memiliki ikatan dinas; dan
  - c) pekerja tetap melaksanakan kewajiban seperti biasanya hingga tanggal dimulainya pengunduran diri.
- 2) Prosedur PHK karena Permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan pada saat pengusaha tidak membayarkan upah tepat waktu kepada pekerja selama 3 (bulan) berturut-turut atau lebih, menghina, menganiaya, melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja,

---

<sup>73</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 204-205.

memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, dan memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.<sup>74</sup>

#### 5. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Ada beberapa larangan dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, diantaranya<sup>75</sup>:

- a. pekerja yang tidak bisa menjalankan tugasnya karena sedang melaksanakan kewajibannya kepada negara;
- b. pekerja sedang menjalankan ibadah;
- c. pekerja yang melangsungkan pernikahan;
- d. pekerja memiliki hubungan persaudaraan dengan pekerja lain dalam suatu perusahaan;
- e. pekerja wanita yang sedang mengandung, melahirkan dan dalam masa memberikan ASI eksklusif kepada anaknya;
- f. pekerja tidak memiliki kesamaan dalam aliran politik, agama, golongan dan status perkawinan; dan
- g. pekerja mengalami kondisi cacat tetap, adanya surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa pekerja mengalami keadaan sakit dikarenakan kecelakaan kerja.

<sup>74</sup> Abdul Khahkim, *Op,cit*, hlm. 203.

<sup>75</sup> Zaeni Asyhadie, *Op,cit*, hlm. 182-183.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan latar belakang diatas, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Akibat hukum lainnya adalah pengusaha dituntut untuk mengembalikan kedudukan pekerja di perusahaan.

6. Hak Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha masih memiliki kewajiban kepada pekerja walaupun pemutusan hubungan kerja telah terjadi. Kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang mengundurkan diri adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja.

Pasal 156 mengatur bahwa:

- a. Dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan dalam membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- b. Perhitungan uang pesangon sebagaimana yang 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.
- c. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 3 (tiga) 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 (tujuh) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- d. Uang pengganti 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 ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan dan pengobatan dan perawatan yang 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 bersama.
- e. Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Hak lainnya yang bisa di dapatkan oleh pekerja adalah Uang pisah.

Hak tersebut diberikan kepada apekerja yang mengundurkan diri. Syarat



ketentuan yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang\_undang Ketenagakerjaan.

Pasal 162 ayat (2) yang mengatur bahwa:

Bagi para pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan bersama dan perjanjian kerja bersama.

