

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Relevansi Penelitian

Untuk menjaga orisinalitas penelitian ini, sehingga dianggap penting untuk menyajikan berbagai penenilitan relevan yang kemudian dapat menjadi pembanding maupun menjadi referensi dalam menyusun penelitian tentang PHK. Oleh karena itu penulis akan menyajikan beberapa penelitian sebagai berikut:

Pertama, penelitian Buchori Muslim Wibowo (2018) mengenai “Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Hukum Perdata (Studi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1065k/Pdt.Sus-Phi/2016)”. Penelitian ini mengkaji bagaimana pengaturan tentang perjanjian kerja berdasarkan kitab undang-undang hukum perdata, bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) di indonesia dan bagaimana putusan pengadilan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri medan pada putusan mahkamah agung RI tentang sengketa pemutusan hubungan kerja oleh restoran *Wajir Seafood* terhadap pekerja. Metode penelitan ini bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis nomatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh pihak restoran *Wajir Seafood* terhadap salah satu pekerjanya dianggap bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan, olehnya PHK tersebut dinyatakan belum berkekuatan hukum. Pada proses penyelesaian perselisihan tersebut dimulai dari tahap perundingan tripartit yakni dengan mediasi oleh Disnakertrans setempat. Namun dari hasil mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan surat anjuran yang dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial kota

Medan. Dalam putusan PHI Medan Nomor: 1065K/Pdt.Sus-Phi/2016 dalam amar putusan mengabulkan gugatan penggugat dalam hal ini pekerja yang di-PHK dan mengabulkan hak-hak penggugat atas terjadinya PHK tersebut. Namun Tergugat merasa tidak puas atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut. Maka, Tergugat mengajukan permohonan kasasi. Namun, terhadap keberatan-keberatan Pemohon kasasi, Mahkamah Agung berpendapat, bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Pimpinan Restoran Wajir Seafood tersebut harus ditolak. Adapun persamaan pada pada penelitian ini adalah kesamaan objek penelitian, yaitu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Dan perbedaannya terletak pada metode analisis penelitian, penelitian terdahulu menganalisa dengan pendekatan yuridis sedangkan penelitian sekarang menganalisa dengan pendekatan hukum islam.

Kedua, penelitian oleh Annisa Tassia H. (2017) tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No.01/G/2013/PHI.PLG)”. Penelitian ini membahas terkait kasus PHK sepihak pada perkara di tingkat kasasi No.01/G/2013/PHI.PLG. PHK sepihak dilakukan oleh salah satu Yayasan Pendidikan dengan dalih bahwa yang bersangkutan tidak dapat menamatkan tugas belajar. Majelis hakim kemudian memutus perkara tersebut dengan menolak eksepsi tergugat dan mengabulkan sebagian gugatan penggugat dan menyatakan bahwa yang dilakukan tergugat kepada penggugat adalah bertentangan dengan hukum. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan Yuridis normatif. Adapun hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberi kerja harus bertanggung jawab terhadap pekerja bila

terjadi PHK, dengan memberikan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh undang-undang. Begitupun pemerintah yang ikut bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Sehingga penyelesaian masalah ini telah sejalan dengan konsep hukum islam, yaitu dengan memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan kepada para pekerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitiannya yaitu tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak. Sedangkan perbedaannya terletak pada tingkat pengadilan yang mengeluarkan putusan tersebut. Pada penelitian terdahulu mengambil mengambil putusan pengadilan pada tingkat kasasi, sedangkan penelitian ini mengambil sampel pada tingkat pertama.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Asti Wahyuningsih (2018) dalam skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”. Penelitian ini berawal dari perselisihan antara pekerja yang menolak dimutasi oleh perusahaan karena berdampak pada domisili yang menjadi jauh dan perlunya biaya tambahan untuk transportasi. Imbas dari penolakan tersebut kemudian berujung pada PHK yang jatuhkan pada 5 (lima) orang pekerja/karyawan. Namun, karena penolakan tersebut juga kemudian berimbas pada pemotongan pesangon bagi pekerja yang diPHK sebesar 5%. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian lapangan (*Field Research*) yang bersifat deskriptif atau penelitian dengan membuat deskripsi mengenai situasi-situasi, kejadian-kejadian secara sistematis, faktual, dan akurat. Dalam hal ini terkait dengan pemberian uang pesangon akibat PHK dalam pandangan hukum islam. Adapun

hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa uang pesangon yang diberikan perusahaan tersebut belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantin hak yang seharusnya diterima”. Permasalahan tersebut kemudian diselesaikan dengan dua tahapan, yaitu bipartit dan mediasi yang kemudian menghasilkan kesepakatan bahwa pihak perusahaan akan membayarkan potongan 5% tersebut, namun tidak secara sekaligus melainkan dengan cara bertahap. Adapun persamaan pada penelitian selanjutnya adalah subjek penelitiannya yaitu tenaga kerja yang terdampak PHK secara seihak, namun berbeda pada objek penelitiannya, yaitu bukan pada uang pesangonnya melainkan proses atau prosedur pelaksanaan PHK tersebut.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai seseorang yang mampu mengerjakan sesuatu (bekerja) untuk menghasilkan suatu barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan individu, keluarga maupun masyarakat (Welianto, 2020). Dalam penafsiran mengenai tenaga kerja dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut kemudian menyempurnakan definisi tenaga kerja pada Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan tiap-tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan, baik yang berada dalam lingkup ikatan kerja maupun tidak dalam ikatan kerja, guna menghasilkan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhannya (Komalasari, 2017). Namun, dalam UUK No. 13

tahun 2003 ada perbedaan pada definisi antara tenaga kerja dan pekerja/buruh, dimana tenaga kerja disebutkan kepada mereka yang memiliki potensi untuk bekerja, dengan kata lain bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah mereka yang memiliki potensi dan sudah terikat hubungan kerja dengan pengusaha dan menerima upah atau imbalan (Irsan & Armansyah, 2016).

2.2.2 Konsep Perjanjian Kerja dan Hubungan kerja

Dalam hukum perdata perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih untuk melakukan sesuatu hal yang kemudian menimbulkan adanya hubungan hukum atau perikatan. Agar sebuah perjanjian mempunyai kekuatan hukum, maka perjanjian tersebut harus memenuhi syarat perjanjian menjadi sah, yang tertuang dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yakni; (1) adanya sepakat dari mereka yang mengikatkan dirinya, yaitu kesepatan antara pihak yang membuat perjanjian tanpa adanya paksaan, penyesatan, kekhilafan ataupun penipuan; (2) adanya kecakapan untuk membuat perjanjian, yaitu kemampuan dari pihak yang bersangkutan untuk membuat/bertindak/melakukan perbuatan hukum dan tidak dibawah perwalian atau pengampuan; (3) adanya suatu hal/obyek tertentu, yaitu adanya pekerjaan atau objek yang diperjanjikan; dan (4) adanya suatu sebab yang halal, yaitu Suatu sebab yang tidak terlarang, yaitu pekerjaan (objek) yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Diab, 2017).

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai suatu perjanjian atau kontrak antara tenaga kerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang berisi klausula

mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan dalam pasal 1601a KUHPerdara (*Burgerlijke Wetboek*) perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) adalah suatu persetujuan bahwasannya pihak pertama, yaitu tenaga kerja/buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pemberi kerja/pengusaha/majikan dengan upah yang disepakati dalam kurun waktu yang tertentu. Pada prinsipnya, perjanjian kerja harus mencakup segala ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut, dalam hal ini hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu majikan dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara tidak tertulis/lisan (pasal 51 ayat 1 UUK). Jika dalam perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati kedua belah pihak tidak memenuhi dua syarat awal, yakni tidak tercapai kesepakatan dan ada pihak yang belum cakap hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Dan sebaliknya, jika perjanjian kerja tersebut tidak memenuhi dua syarat terakhir, yakni pekerjaannya (obyeknya) tidak jelas serta isi dan tujuannya (*causa*) tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*) (Kasim, 2004). Dari pengertian tersebut, maka dalam perjanjian kerja setidaknya memuat 4 pokok (Pujiastuti, 2008):

- a) Adanya perintah;
- b) Adanya suatu pekerjaan; dan
- c) Adanya upah/gaji.

Hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan hukum antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh/karyawan berdasarkan perjanjian kerja (Kasim, 2004). Hubungan kerja ini lahir setelah adanya perjanjian baik

secara lisan maupun tulisan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, dimana pekerja dengan sadar menyatakan kersanggupannya untuk bekerja dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memberikan upah (Makplus, 2015). Secara singkat, dari perjanjian tersebut lahir sebuah perikatan, perikatan inilah yang disebut dengan hubungan kerja. Dengan demikian, maka jelaslah perbedaan antara hubungan kerja yang sifatnya abstrak, sedangkan perjanjian kerja sifatnya kongkrit atau nyata. Pada dasarnya hubungan kerja mencakup beberapa hal, seperti:

- 1) Pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak lahirnya suatu hubungan kerja;
- 2) Kewajiban pekerja, yakni melakukan suatu pekerjaan;
- 3) Kewajiban pengusaha, yakni membayar upah pekerja;
- 4) Berakhirnya hubungan kerja; dan
- 5) Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang melakukan hubungan kerja.

2.2.3 Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha/majikan. Adanya sebuah perjanjian kerja membuktikan bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan maupun lembaga, yang didalamnya berisi mengenai segala yang berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak baik sebagai pemberi kerja/pengusaha maupun sebagai tenaga kerja.

a. Perjanjian Kerja Lisan

Dewasa ini, dalam prakteknya perjanjian kerja umumnya dilakukan secara tertulis, tetapi tidak jarang ditemukan masih ada perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melegalkan hal tersebut, dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan diwajibkan bagi pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan yang diantaranya berisi tentang: (1) Nama dan alamat pekerja; (2) Tanggal mulai bekerja; (3) Jenis pekerjaan ; dan (4) Besarnya upah (pasal 63 UU no. 13 th. 2003).

Adapun pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan tenaga kerja tersebut dalam waktu tertentu (PKWT), maka perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan melainkan harus tertulis. Demikian jika perjanjian kerja dibuat secara lisan maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan status pekerja tersebut menjadi pekerja tetap (Jehani, 2006).

b. Perjanjian Kerja Tertulis

Berbeda dengan perjanjian kerja secara lisan, pada perjanjian kerja tertulis lazimnya memuat mengenai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan berikut besarnya upah dan berbagai hak maupun kewajiban lain masing-masing pihak (Jehani, 2006). Dalam perjanjian kerja tertulis juga harus jelas disebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk pekerjaan dengan sistem kontrak/PKWT atau dengan sistem permanen atau tetap/PKWTT. Selain perlunya memperhatikan syarat sahnya suatu perjanjian, pihak yang melakukan perjanjian juga diwajibkan agar perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama

(PKB), yakni perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan). Tetapi, jika terjadi demikian maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

2.2.4 Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWT atau Kontrak Kerja dibuat atas dasar jangka waktu pekerjaan atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT bisa dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis/lisan. Namun, jika dibuat secara tidak tertulis maka perjanjian tersebut akan dinyatakan sebagai bentuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu/PKWTT. PKWT juga tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, bila disyaratkan adanya masa percobaan maka masa percobaan yang disyaratkan tidak pernah ada atau batal demi hukum. PKWT ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu (Azhar, 2015). Jangka waktu PKWT relatif lebih singkat, paling lama 2 tahun, dan hanya boleh diperpanjang satu kali dengan ketentuan perjanjian kedua paling lama sama dengan waktu perjanjian pertama serta keseluruhan masa perjanjian tidak boleh lebih dari tiga tahun. Sebagai gambaran, apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT

dibuat untuk 1 tahun, maka dapat diperpanjang selama 1 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun. (Azhar, 2015) menyebutkan pekerjaan tersebut adalah:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya hanya sementara;
- 2) Pekerjaan yang selesainya kurang dari 3 tahun atau paling lama 3 tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau masih dalam percobaan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di atas, perjanjian kerja waktu tidak tertentu selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Pada PKWTT diperbolehkan mensyaratkan adanya masa percobaan selama maksimal 3 bulan, dan dilarang bagi pengusaha membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku (Azhar, 2015). (Kasim, 2004) menjelaskan apabila PKWT telah dibuat atas kesepakatan pekerja dan pengusaha secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat 1 UUK).

2.2.5 Penempatan Kerja (Mutasi)

Penempatan merupakan suatu bentuk implementasi dari kegiatan seleksi, yakni dengan menempatkan calon karyawan yang telah menempati suatu jabatan yang dibutuhkannya, serta mendelegasikan wewenang kepada calon karyawan tersebut (Hasibuan, 2012). Menurut (Sastrohadiwiryo, 2012, p. 162), Penempatan kerja mengacu pada proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang

dipilih, melakukannya dalam lingkup yang ditentukan, dengan mempertimbangkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi dalam tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Berdasarkan sifat, penempatan kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu: *pertama*, alih tempat (*tour of area*) kegiatan pemindahan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat yang baru dan *kedua*, alih tugas (*tour of duty*), yaitu kegiatan penempatan kerja dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja atau dalam satu perusahaan yang sama (Hasibuan, 2012, p. 34).

Adapun faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan karyawan diantaranya ialah sebagai berikut (Wahyudi, 2008):

1. Pendidikan, yaitu meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif;
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar sebelum ia ditempatkan dan juga yang baru diperolehnya saat karyawan tersebut ditugaskan dalam pekerjaan yang bersangkutan;
3. Keahlian/keterampilan kerja, yaitu keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik dan dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni: (a) keterampilan mental, seperti keterampilan dalam menganalisis data dan membuat keputusan; (b) keterampilan fisik, seperti keterampilan dalam memperbaiki listrik dan mekanik; serta (c) keterampilan sosial, seperti keterampilan dalam mempengaruhi orang lain dan menawarkan produk; dan
4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang karyawan dalam menjalankan suatu melakukan pekerjaan tertentu.

2.3 Tinjauan Ketenagakerjaan Dalam Islam

Islam adalah agama yang paripurna, yang hampir secara sempurna mengatur semua aspek kehidupan manusia. Baik yang sifatnya *habblumminallah* yaitu hubungan manusia dengan Sang Pencipta Allah maupun *habblumminannas*, hubungan manusia dengan manusia lainnya. Sebagai agama yang *rahmatan lil'alamin*, Islam memberikan tuntunan hidup manusia dari persoalan yang kecil hingga yang besar. Pun dalam aspek sosial ekonomi islam memberi perhatian yang besar pada pelaku ekonomi, termasuk buruh atau tenaga kerja (Harahap & dkk, 2015, h. 71).

Hubungan kerja dalam literatur fiqih muamalah dikenal dengan istilah *ijarah*. Secara etimologi, *ijarah* berasal dari akar kata *ajara-ya'juru* yang berarti upah yang diberikan karena suatu pekerjaan. Dalam fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *ijarah*, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan demikian akad *ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa. Adapun pihak yang melakukan menerima pekerjaan disebut *ajir/muajir*, sedangkan orang yang memberikan pekerjaan atau yang memperoleh manfaat dari jasa *ajir* disebut *musta'jir* (Lubis & Pasaribu, 1996).

Para ulama menyebutkan bentuk mempekerjakan seseorang dengan istilah *ijarah al-Asykhah* (Baits, 2021, p. 134) atau sewa jasa manusia. Terdapat beberapa dalil dalam Al Qur'an maupun hadist yang membolehkan *ijarah*, diantaranya *Ijarah istirdha'* (jasa menyusukan anak), Allah berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَسِّئْنَ لَهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ بِمَعْرُوفٍ....

Artinya: ..Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu,maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik...(QS. At-Talaq: 65: 6)

Dari penjelasan ayat diatas, Allah membolehkan akad *ijarah* untuk menyusukan anak dan Allah perintahkan untuk memberikan upah atas kegiatan sang wanita menyusui anak seorang lelaki (*al-Umm*, 4/25). Akad *ijarah al-Asykhah* dibagi menjadi dua bentuk, yaitu akad *ijarah* dan akad *ju'alah*. Pada dasarnya keduanya sama-sama akad jual jasa, sehingga kedua transaksi tersebut boleh mendapatkan upah atau bayaran (*al-Iwadh*). Namun secara teknis berbeda perhitungan volume kerja. Dalam akad *ijarah* perhitungan volume kerja berdasarkan rentang waktu tertentu. Misalnya, kerja ukuran rentang bulanan, tahunan atau sampai usia pensiun, sesuai kesepakatan. Sedangkan *jualah*, perhitungan volume kerja berdasarkan perolehan target yang dicapai, tanpa melihat rentang waktunya. Akad *ijarah* merupakan akad lazim kedua pihak, sehingga ketika akad *ijarah* sudah disepakati maka tidak bisa dibatalkan secara sepihak, melainkan harus berdasarkan kesepakatan oleh kedua belah pihak.

Dalam islam, konsep tenaga kerja diuraikan dalam beberapa hal, sebagai berikut:

a. Tenaga kerja adalah saudara

Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, tenaga kerja memiliki hak dalam menikmati kehormatan dasar yang dianugerahkan langsung oleh Allah SWT dan tidak dianggap sebagai alat produksi seperti dalam sistem ekonomi kapitalis. Oleh karena itu, Islam dengan tegas menolak konsep yang menetapkan struktur sosial di mana setiap orang dipersatukan melalui persaudaraan dan kekerabatan yang bersifat universal, tidak dibatasi oleh ruang dan batas geografis tertentu, dan

mencakup seluruh umat manusia, bukan hanya keluarga, ras, atau etnis tertentu. Rasulullah SAW bersabda: *“Sesungguhnya mereka yang bekerja di bawah (pengawasan)mu adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka untuk bekerja denganmu. Maka jika seorang saudara bekerja di bawah (kepemimpinan) saudara lainnya, maka merupakan kewajiban atas saudara yang berkuasa untuk memberi makanan yang sama kepada saudara mudanya sebagaimana ia memberi bagian kepada dirinya sendiri dan memberinya pakaian yang sama sebagaimana yang ia pakai dan tidak membebankan terlalu banyak beban kerja pada pundak (pekerja) sehingga mereka menanggung beban terlalu berat. Dan ketika mereka terbebani terlalu berat, maka hendaknya engkau membantu mereka”* (H.R. Bukhari).

Dalam Islam hubungan antara majikan dan buruh diletakkan pada tingkat "kemanusiaan" yang sama, tidak ada yang lebih tinggi ataupun yang lebih rendah, meskipun dalam praktiknya kelompok pemilik perusahaan, pemegang saham dan semisalnya berada pada kasta tertinggi dalam struktur perusahaan. Namun, hubungan kerja antara majikan dan pekerja dalam konsep islam adalah hubungan kekeluargaan, kemitraan dan simbiosis. Maka, islam sangat tidak membenarkan jika salah satu pihak yang melakukan hubungan kerja melakukan tindak kedzoliman.

b. Memperlakukan Buruh Dengan Baik

Menjunjung tinggi kehormatan sesama manusia adalah perintah dalam Islam, sehingga dalam perihal dunia islam menolak dengan tegas memperlakukan tenaga kerja atau buruh dengan cara yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam islam (Abha, 2013, h. 22). Olehnya Islam memerintahkan agar majikan dan buruh

senantiasa menciptakan suasana kekeluargaan dan tidak bersikap dzolim dalam hal memberikan upah kepada pekerjanya. Sebagaimana dalam hadist Qudsi yang diriwayatkan dari Abu Hurairah R.A, Rasulullah SAW bersabda: “Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat:...orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari dan Ibn Majah). Sejalan dengan hadist di atas, Allah berfirman dalam surah Al Hujurat:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat” (QS. Al-Hujurat 49:10).

Bersandar dari dalil di atas, maka sudah menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk senantiasa bertakwa kepada Allah SWT, sebab dengan adanya taqwa dalam diri seseorang akan menjadikan bentuk muamalah yang adil, jujur, dan amanah (Harahap & dkk, 2015, h. 77). Lebih dari itu, Islam juga memberikan motivasi agar setiap majikan untuk senantiasa bersikap *tawadhu* dan berwibawa terhadap pekerjanya.

c. Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh Melebihi Kemampuan

Salah satu perintah dalam Islam terkait dengan tenaga kerja adalah pemberian beban kerja yang tidak boleh melebihi kemampuan seorang pekerja, selain itu Islam juga memberikan aturan yang jelas mengenai transaksi dalam perjanjian kerja, seperti dalam perlindungan terhadap tenaga dan waktu istirahat yang layak, jaminan penghidupan bagi pekerja dan menyegerakan dalam membayar upah. Maka, termasuk kedzaliman bagi pengusaha terhadap tenaga kerja jika ada tindakan tidak memberikan upah pekerja dengan baik, memaksa

pekerja bekerja diluar perjanjian kerja yang disepakati, melakukan PHK secara sepihak tanpa memberikan haknya setelah di-PHK (Satjipto, 2003, h. 442).

d. Upah yang sesuai dan Tepat Waktu

Dalam teori Islam upah disebut dengan istilah *jaza'* yang bermakna balasan atau pahala, hal ini sebagaimana disebutkan dalam Al Qur'an diantaranya surah An-Nahl 16: 97, pada kata "*walanajziyannahum*". Pada penggalan kata dalam ayat tersebut bermakna bahwasannya Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka yang bekerja (laki-laki maupun perempuan) yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat (Waliam, 2017, h. 267). Islam juga memandang bahwa upah tidak hanya terbatas pada imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja, tetapi juga terdapat nilai-nilai moral yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Sejalan dengan itu, untuk menjauhkan tenaga kerja segala bentuk kedzaliman, Islam mengatur masalah ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja/*ijarah*. Islam menganjurkan agar setiap akad kerja sama harus dicatat, baik yang berhubungan dengan waktu, jenis pekerjaan, besaran upah yang akan diperoleh, dan lain-lain sehingga terhindar dari pertanyaan-pertanyaan yang mungkin timbul di kemudian hari. Perihal pemberian upah dalam Islam didasarkan pada gagasan kesetaraan atau standar kerukunan untuk sesama, sehingga siapapun pihak yang melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja akan mendapatkan bagian yang menjadi haknya. Besaran upah yang disesuaikan dengan kualitas kerja merupakan kosep yang didasarkan pada prinsip bahwa manusia diciptakan dengan kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga secara hipotetis upah yang adil adalah upah yang sama dengan pekerjaan yang dilakukannya, dengan tetap mempertimbangkan apa yang terjadi dan faktor-

faktor lain yang terkait (Harahap, dkk, 2015: 82). Oleh karena itu, Islam menganjurkan bahwa sebelum seorang *ajir*/tenaga kerja mulai bekerja, terlebih dahulu harus dicapai kesepakatan terkait upah yang akan diperoleh, baik dalam hal jumlah nominal maupun pengaturan mengenai waktu dan tempat. Penetapan upah yang dinyatakan dalam akad dikenal dengan istilah *ajru al-musamma*, yaitu upah sepadan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan masing-masing pihak. Dengan adanya kesepakatan dalam akad perjanjian, maka secara syariat seorang pekerja terikat dengan akad tersebut, sehingga tidak diperbolehkan meminta kenaikan gaji atau hal-hal lain yang mengabaikan akad/kontrak kerja (Waliam, 2017, hal. 272).

e. Kewajiban Buruh Terhadap Majikan

Dalam mewujudkan komitmen islam terhadap keadilan, maka Islam juga memberikan perlindungan yang sama terhadap majikan dengan memberikan kewajiban moral kepada tenaga kerja atau buruh. Rasulullah SAW pernah bersabda yang artinya: *“Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah, dan kepada majikannya.”* (HR. Ahmad). Islam juga memberikan perhatian khusus kepada majikan sehingga buruh memiliki kewajiban terhadap beberapa hal seperti: (1) bertanggung jawab terhadap upah yang diminta sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya; (2) kesungguhan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja; (3) melaksanakan perintah majikan sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Namun, jika majikan melakukan penyimpangan terhadap kesepakatan

perjanjian kerja, maka buruh tidak wajib mengikutinya; dan (4) menjaga dan memelihara perlengkapan dan peralatan-peralatan dan rahasia majikan (Baqir Sharief Qorashi : 2007).)

2.4 Tinjauan Tentang PHK di Masa Pandemi Covid-19

Kata “PHK” seringkali menjadi istilah yang sifatnya negatif dan menjadi momok yang menakutkan bagi masyarakat, karena ketika mendengar istilah PHK yang terlintas pertama kali adalah pemecatan yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan secara sepihak kepada pekerja. Dalam kenyataannya, PHK juga bisa terjadi secara sukarela atau atas keinginan pekerja sendiri yang kita kenal dengan istilah *resign* atau mengundurkan diri.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga dengan itu berakhir juga hak dan kewajiban dari kedua belah pihak (Wahyuningsih, 2018). Istilah “pemberhentian” juga memiliki makna yang sepadan dengan *separation* atau pemisahan sehingga “pemberhentian” juga berarti PHK karyawan pada suatu organisasi perusahaan (Hartatik).

Istilah lain yang digunakan adalah *layoffs* yaitu PHK dari perusahaan akibat alasan-alasan bisnis dan ekonomi (Harlandja, 2017). Sastrohadiyono mendefinisikan PHK sebagai suatu proses melepas keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas kebijakan dari perusahaan yang karena dianggap sudah tidak mampu secara produktivitas ataupun kondisi perusahaan yang sudah tidak lagi memungkinkan maupun atas keinginan dari pekerja yang

bersangkutan (Yuniarsi & Suwatno, 2008). Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perusahaan tidak diperbolehkan dengan seenaknya melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya, sampai tenaga kerja yang bersangkutan telah terbukti secara hukum melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan pada klausula perjanjian kerja tidak akan menimbulkan perselisihan diantara kedua belah pihak, karena masing-masing pihak secara sadar dan tanpa paksaan telah bersepakat mengenai kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut yang tertuang dalam klausula perjanjian kerja. Namun, berbeda keadaan pada PHK yang lahir dari timbulnya perselisihan yang selalu berdampak pada masing-masing pihak. Tetapi dampak negatif tersebut lebih banyak dirasakan pada pihak tenaga kerja, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/pemilik perusahaan. Karena PHK bagi pihak tenaga kerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi maupun finansial akibat hilangnya penghasilan tenaga kerja sedang kebutuhan harus tetap terpenuhi demi kelangsungan hidup.

(Halim & Gultom, 1987) menyebutkan beberapa alasan yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK, seperti masalah ekonomi, individu dan keadaan luar biasa atau lazimnya disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan memaksa. Misalnya, karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan tenaga kerja yang bersangkutan atau karena adanya bencana alam seperti yang sedang kita alami

saat ini, yaitu pandemi Covid-19. Keadaan memaksa atau *force majeure* merupakan salah satu alasan dibolehkannya pihak perusahaan melakukan tindakan PHK sebagaimana dalam pasal 64 ayat (1) undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana perusahaan yang mengalami kerugian dapat melakukan PHK terhadap tenaga kerja/karyawannya karena perusahaan tutup/berhenti beroperasi yang dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan dalam kurun 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, dengan ketentuan tenaga kerja tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Keadaan memaksa atau *force majeure* merupakan suatu keadaan yang muncul setelah para pihak membuat suatu perjanjian, yang mana keadaan tersebut menjadi penghalang bagi salah satu pihak untuk memenuhi prestasinya. Dilihat dari sifatnya, *force majeure* dibedakan menjadi dua hal: (1) *force majeure* mutlak, yaitu suatu peristiwa dimana debitur sama sekali tidak mampu memenuhi prestasinya; dan (2) *force majeure* sementara yakni suatu keadaan dimana pihak debitur masih memungkinkan memenuhi prestasinya, namun dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar.

Pada Keppres Nomor 12 Tahun 2020, pemerintah meletigimasi status pandemi Covid-19 sebagai suatu bencana alam. Hal demikian kemudian menjadi dalil hukum pemberi kerja untuk melakukan PHK sepihak baik dengan alasan Efisiensi ataupun Keadaan Memaksa (*Force majeure*) demi mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19 (Romlah, 2020). Namun, berdasarkan kaidah

undang-undang ketenagakerjaan, suatu perusahaan tidak bisa melakukan PHK sepihak dengan menjadikan pandemi Covid- 19 sebagai dalil hukum melakukan PHK, sebab keadaan memaksa atau *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of god*), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusakan, pernyataan perang, dan sebagainya). Salah satu upaya pemerintah dalam melindungi tenaga kerja dari dampak pandemi Covid-19 tersebut, pemerintah telah mengeluarkan kartu prakerja sebagai upaya dalam membantu para tenaga kerja dan juga pelaku UMKM yang terdampak, sehingga mereka dapat memperoleh pengalaman baru, pengetahuan sehingga mampu bekerja dan berkarya kembali. Selain itu pemerintah juga mengeluarkan Permenaker Nomor 14 Tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja dalam penanganan Covid-19. Bantuan tersebut diharapkan dapat mengurangi beban para tenaga kerja dan pengusaha/majikan dalam masalah keuangan sehingga PHK dapat dihindari.

Praktek PHK juga dilakukan berdasarkan etika dan juga musyawarah. Setidaknya ada 5 tahapan dalam melakukan praktek PHK: (Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Wajib Perusahaan Ketahui, n.d.)

a) Musyawarah, sebagaimana prinsip masyarakat di Indonesia dalam menyelesaikan perselisihan, tidak terkecuali dalam praktik PHK, langkah paling awal yang harus ditempuh adalah upaya musyawarah oleh pihak perusahaan dengan tenaga kerja dengan tujuan memperoleh pemufakatan yang lebih dikenal dengan istilah bipartit. Dengan adanya musyawarah ini kedua belah pihak akan melakukan pembicaraan untuk menemukan solusi terbaik untuk perusahaan maupun karyawan.

- b) Dengan media Disnaker setempat, langkah selanjutnya jika perselisihan yang terjadi tidak dapat diselesaikan pada tahapan musyawarah, maka dibutuhkan rekomendasi selanjutnya dari pihak dinas tenaga kerja (disnaker) setempat dengan tujuan untuk menemukan metode penyelesaian perselisihan, apakah dengan mediasi ataupun rekonsiliasi.
- c) Mediasi hukum, yaitu upaya penyelesaian ketika tahap bantuan Disnaker setempat tidak mampu menyelesaikan perselisihan antara kedua belah pihak, maka upaya hukum selanjutnya adalah ke pengadilan hubungan industrial. Jika pada hasil akhir PHK tidak terhindarkan, maka kemudian pihak Disnaker mengeluarkan surat rekomendasi untuk selanjutnya pihak tenaga kerja mengajukan gugatan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) yang disertai dengan alasan kenapa PHK dilakukan.
- d) Perjanjian bersama, kesepakatan dari hasil musyawarah baik pada tingkat bipartit, tripartit, mediasi maupun konsiliasi yang ditulis dalam Perjanjian Bersama. Surat perjanjian tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak dan kemudian didaftarkan ke PHI setempat.
- e) Memberikan uang pesangon, yakni kewajiban perusahaan yang dikeluarkan apabila wajib perusahaan melakukan PHK termasuk uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 2 dan Pasal 3.

Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) terbagi dalam beberapa jenis, yaitu:

- 1) PHK oleh pihak perusahaan atau majikan

Pemutusan kerja jenis ini merupakan kasus yang paling banyak ditemukan di Indonesia, baik karena kesalahan dan kekhilafan pihak tenaga kerja maupun karena keadaan perusahaan. Kondisi ini juga membawa dampak negatif terhadap perekonomian seorang tenaga kerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

2) PHK oleh pihak tenaga kerja (resign)

Dalam prakteknya, PHK tidak hanya dilakukan dari pihak perusahaan saja, namun pihak tenaga kerja pun dapat saja melakukan PHK dengan atau tanpa persetujuan pihak perusahaan atau yang biasa diistilahkan dengan *resign* atau mengundurkan diri.

3) PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah bentuk PHK yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam klausula perjanjian kerja/kontrak kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan dan tenaga kerja.

4) PHK oleh pengadilan (PPhi)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting.

2.5 Kerangka Teori

