

**SKRIPSI**

**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)**

**Oleh:  
ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM. 13112279**



**Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (HESy)  
Fakultas : Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1439 H/2018 M**

**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)**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)

**Oleh:  
ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM. 13112279**

**Pembimbing I : Husnul Fatarib, Ph.D.  
Pembimbing II : Sainul, S.H., M.A.**

**Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (HESy)  
Fakultas : Syariah**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1439 H/2018 M**

## NOTA DINAS

Nomor :  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Pengajuan Skripsi untuk Dimunaqosyahkan  
Saudari Isti Wahyuningsih

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro  
Di \_  
Tempat

*Assalammu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudari:

Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah  
Judul : **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)**

Sudah dapat kami setuju dan dapat dimunaqosyahkan Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

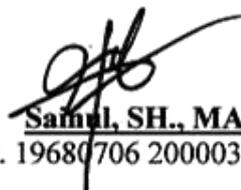
*Wassalammu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I



**H. Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP.19740104 199903 1 004

Metro, Juli 2018  
Pembimbing II



**Samul, SH., MA**  
NIP. 19680706 200003 1 004

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **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)**

Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (HESy)  
Fakultas : Syariah

Telah disetujui untuk dimunaqsyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I



**H. Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP.19740104 199903 1 004

Metro, Juli 2018  
Pembimbing II



**Sainu, SH., MA**  
NIP. 19680706 200003 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor: B-0631/In.28.2/D/PP.00.5/07/2018.

Skrripsi dengan Judul: 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), disusun Oleh: ISTI WAHYUNINGSIH, NPM: 13112279, Jurusan: Hukum Ekonomi Syari'ah telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syariah pada Hari/Tanggal: Selasa/10 Juli 2018.

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : H. Husnul Fatarib, Ph.D

(.....)

Penguji I : Nety Hermawati, SH, MA, MH

(.....)

Penguji II : Sainul, SH, MA

(.....)

Sekretaris : Muhammad Nasrudin, M.H.

(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syariah



**H. Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP. 19740104 199903 1 004

**ABSTRAK**  
**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)**

**Oleh:**  
**ISTI WAHYUNINGSIH**

Fenomena pemutusan hubungan kerja tidak terlepas dari tidak seimbangnya antara lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja. Jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja yang tidak seimbang merupakan salah satu penyebab munculnya pengangguran. Jumlah pengangguran yang besar terkadang membuat perusahaan-perusahaan merasa memiliki keuntungan dengan tersedianya pekerja yang memadai. Perusahaan tidak merasa rugi bila memutuskan hubungan kerja.

Pemberian uang pesangon pada karyawan di PT. Bumi Waras tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan memotong 5% uang pesangon pada karyawan dikarenakan mereka yang tidak mau dimutasikan akan di PHK dan uang pesangon yang diberikan tidak diberikan secara utuh kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan sangat dirugikan oleh PT. Bumi Waras yang tidak memberikan uang pesangon secara utuh.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang berdasarkan pada data maupun informasi yang bersumber dari lapangan, baik dari perusahaan maupun dari karyawan yang di PHK dimulai dari observasi pengamatan langsung dan wawancara kepada kepala bagian umum, kemudian dilanjutkan wawancara kepada karyawan yang di PHK.

Penelitian ini bersifat deskriptif, merupakan penelitian yang mengungkap kejadian-kejadian atau peristiwa yang ada pada masa sekarang, sesuai dengan hukum ekonomi syariah dengan teori yang ada. Peneliti mengambil lokasi di Tulang Bawang Barat.

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan oleh peneliti bahwa PT. Bumi Waras akan mem-PHK karyawan yang tidak mau dimutasikan dan memotong 5% uang pesangon yang seharusnya mereka terima. Hal ini dinilai tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 Tahun 2003 pasal 156 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

## ORISINILITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM : 13112279  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (HESy)  
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali, bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 4 Juli 2018  
Yang Menyatakan



Isti Wahyuningsih  
NPM. 13112279

## MOTTO

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”. (QS. Al-Ashr [103]: 1-3)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini peneliti persembahkan untuk:

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Sutrisno dan Ibu Umi Hani Yustiningsih, yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan dan semangat yang tulus tanpa kenal lelah sehingga saya tetap bertahan untuk menyelesaikan pendidikan.
2. Kakakku tersayang Valiandri, Heni dan Adik tersayang Naila yang tak pernah berhenti memberikan semangat, masukan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan,
3. Sahabat-sahabat yang selalu membantu dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Almamater tercinta IAIN Metro.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar S.H.

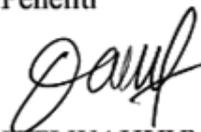
Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak oleh karenanya peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
2. Bapak Husnul Fatarib, Ph.D selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Metro sekaligus Pembimbing I yang selalu sabar memberi pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun, sehingga skripsi ini selesai.
3. Bapak Sainul, S.H., M.A., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah sekaligus Pembimbing II yang selalu sabar memberi pengarahan dan bimbingan serta nasehat yang membangun, sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah khususnya jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini akan sangat diharapkan dan diterima dengan kelapangan dadademi perbaikan-perbaikan ke depan, karena peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan semoga hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Hukum Ekonomi Syariah.

Metro, 9 Juli 2018

Peneliti



ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM.13112279

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pertanyaan Penelitian .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Penelitian Relevan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uang Pesangon .....	12
1. Pengertian Uang Pesangon .....	12
2. Macam-macam Uang Pesangon.....	13
3. Kewajiban Bayar Uang Pesangon.....	14
4. Uang Pesangon dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syari'ah.....	16
B. Buruh dalam Islam .....	19
1. Pengertian Buruh dalam Islam .....	19
2. Hak-hak dan Kewajiban Buruh dalam Islam.....	20
3. Hak-hak Karyawan yang Cacat .....	21
C. Pemutusan Hubungan Kerja .....	23
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	23
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	24
3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja .....	28
4. Jenis-jenis Pemutusan Kerja .....	36
5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam .....	40
6. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja .....	44
7. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah .....	46
8. Prosedur Pencairan Uang Pesangon .....	49

D. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	53
B. Sumber Data .....	54
C. Teknik Pengumpulan Data.....	56
D. Teknik Analisa Data.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum PT. Bumi Waras.....	60
1. Sejarah Berdirinya PT. Bumi Waras .....	60
2. Visi dan Misi PT. Bumi Waras.....	60
3. Struktur Organisasi PT. Bumi Waras .....	61
4. Jumlah Tenaga Kerja PT. Bumi Waras .....	70
5. Karyawan Bekerja dalam Sehari .....	70
6. Gaji Pokok Karyawan PT. Bumi Waras.....	71
B. Kewajiban Membayar Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	71
C. Analisis terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi .....	84
2. Surat Tugas Penelitian.....	85
3. Surat Izin Research .....	86
4. Outline.....	87
5. Alat Pengumpul Data .....	90
6. Formulir Bimbingan Konsultasi Skripsi .....	92
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka.....	97
8. Foto Dokumentasi .....	98

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha di pengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pekerja yang ada dalam perusahaan untuk melancarkan aktivitas operasional dan produksinya. Perusahaan perlu merekrut, memelihara dan mempertahankan para pekerjanya demi kelancaran usahanya memperoleh laba. Kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut menyebabkan timbulnya suatu hubungan kerja yang diharapkan dapat membawa keuntungan bagi pekerja, manajemen, masyarakat dan pemerintah. Sistem hubungan yang terjadi antara pihak-pihak yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam proses produksi dinamakan hubungan industrial.<sup>1</sup>

Setelah itu adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan berarti suatu perjanjian kerja dimana pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah.

Upah atau yang sering disebut dengan istilah *ujrah* merupakan kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja.<sup>2</sup> Keberadaan upah juga dapat diketahui dengan memperhatikan hadis berikut:

---

<sup>1</sup> Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24 No. 1 Juli 2015, h. 2, diunduh pada <http://administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id>, pada tanggal 02 Februari 2018.

<sup>2</sup> Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), h. 227

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar Ra. Ia berkata: bahwa Rasulullah Saw. Bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”<sup>3</sup>

Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha. Perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Mengingat pentingnya perlindungan hak dalam hubungan kerja, maka pengakhiran hubungan kerja, harus dilakukan dengan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.<sup>4</sup>

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 151 ayat 2 sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Terjemah Hadis dikutip Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), h. 50.

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.<sup>5</sup>

Fenomena pemutusan hubungan kerja tidak terlepas dari tidak seimbangnya antara lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja. Jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja yang tidak seimbang merupakan salah satu penyebab munculnya pengangguran. Jumlah pengangguran yang besar terkadang membuat perusahaan-perusahaan merasa memiliki keuntungan dengan tersedianya pekerja yang memadai. Perusahaan tidak merasa rugi bila memutus hubungan kerja.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat bahwasanya ada mutasi bagi karyawan di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat tanpa persetujuan karyawan. Perusahaan mengambil kebijakan kepada karyawan yang tidak mau dimutasi dengan cara di PHK.<sup>6</sup>

Bapak Roni, Agus, Santoso, Budi dan Wahab selaku karyawan yg di PHK mengatakan bahwa pesangon yang diberikan kepada karyawan yang menolak untuk mutasi tidak diberikan secara penuh. Dari 500 pekerja terdapat 5 pekerja yang terkena PHK. Mereka menolak penjatuhan PHK sebab pemberian uang pesangon dinilai tidak sesuai dengan ketentuan undang-

---

<sup>5</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 2

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Solbari selaku Kepala Bagian PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat pada tanggal 06 Februari 2018.

undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pekerja yang terkena PHK mendapatkan pesangon dengan potongan 5% dari yang seharusnya.<sup>7</sup>

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana telah diatur oleh dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 Ayat (1) yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".<sup>8</sup>

Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha, maka diperlukan kepastian hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, sekaligus memberi perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan tersebut mencakup pemenuhan hak-hak pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon bagi karyawan yang diberhentikan. "Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/pekerja/buruh/karyawan, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha".<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Roni selaku Karyawan PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat pada tanggal 06 Februari 2018.

<sup>8</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (1)

<sup>9</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, (Jakarta: Visimedia, 2010), h. 2.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2 menyebutkan bahwa 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.<sup>10</sup> Adapun ketentuan tentang uang pesangon disebutkan dalam Pasal 156 Ayat I “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.<sup>11</sup>

Mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon dalam prakteknya di lapangan banyak merujuk pada Undang-Undang dan peraturan perundang-undangan. Namun demikian, pada dasarnya hukum ekonomi Islam juga meletakkan dasar-dasar hubungan yang ideal antara pekerja dan pengusaha, termasuk dalam pengaturan pemberian upah kepada karyawan yang diberhentikan.

Hukum Islam sebenarnya sudah meletakkan dasar-dasar hubungan antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban keduanya berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan.

Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan buruh termasuk dalam kontrak *ijaraah*. *Ijaraah* merupakan akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2

<sup>11</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1

kebolehan dengan penggantian tertentu.<sup>12</sup> Memuat berbagai ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan dan pihak ketiga, serta aspek-aspek yang berlaku di dalamnya, seperti besaran upah, perlakuan terhadap buruh perempuan dan anak-anak, perselisihan perburuhan dan prosedur pembentukan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>13</sup>

Kejelasan akad berkaitan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk dalam pemberian upah dan uang pesangon. Dalam Hukum Islam akad yang digunakan dalam kegiatan ini yaitu akad *ijarah* atas pengupahan jasa manusia.

Konsep pemutusan hubungan kerja dalam islam dikaitkan seperti *ijarah* memang kerap menjadi rujukan para ulama, manakala dihadapkan dengan persoalan perburuhan saat ini, *ijarah* terasa sempit untuk mengetahui persoalan buruh yang kian hari kian kompleks. Karna dalam *ijarah* sendiri, teksnya memang belum terlalu jauh dan rinci menjelaskan aturan-aturan mengenai jaminan sosial, jaminan hari tua dan lainnya yang berhubungan dengan buruh.

Dalam latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti kasus pemberian uang pesangon sebagai kompensasi pada pemutusan kerja di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat, karena terdapat ketidaksesuaian antara praktik dengan teori yang ada. Oleh karena itu peneliti akan membahas atau mengkaji permasalahan dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap

---

<sup>12</sup> Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 228.

<sup>13</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKiS, 2008), h. 130

Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Bumi Waras (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat).

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pertanyaan yang dapat diajukan dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimanakah tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban pemberian uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi karyawan di PT. Bumi Waras Bumi Waras Tulang Bawang Barat?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja pada Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Memberi sumbangan teoretis tentang tinjauan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja
- b. Memberi informasi tentang landasan hukum Islam dalam masalah pemberian uang pesangon kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

- c. Memberi gambaran tentang posisi dan korelasi hukum Islam dengan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Penelitian Relevan**

Penelitian tentang pemutusan hubungan kerja dan pemberian uang pesangon telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dalam pemaparan ini akan dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang dapat peneliti temukan. serta aspek-aspek persamaan dan perbedaan, sehingga diketahui posisi penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

Penelitian Peneliti yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Bumi Waras (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada karyawan PHK di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat)”. Berikut ini adalah skripsi yang memiliki titik singgung dengan penelitian peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Iftar Darpi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang membahas tentang Pembayaran Pesangon bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam penelitiannya peneliti menggaris besari tentang jaminan sosial sebagai proteksi untuk tindakan pencegahan risiko PHK sebelum usia pensiun dan hari tua. Hasil penelitian menunjukkan adanya keunikan dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial, dimana pemerintah selain sebagai regulator, juga bertindak sebagai fasilitator dan terlihat dalam pembiayaan program apabila diperlukan karena adanya krisis ekonomi. Persamaan penelitian di atas

dengan penelitian ini terlihat dari kajian tentang pembayaran uang pesangon pada karyawan yang terkena PHK. Adapun perbedaannya terlihat dari tinjauan yang dilakukan, jenis penelitian, dan teknik analisis data. Dalam penelitian ini tinjauan menggunakan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan dalam penelitian di atas menggunakan UU No 3 Tahun 1992, tentang Jamsostek.<sup>14</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Hermawan Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada dengan judul "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun". Dalam penelitiannya peneliti menggarisbesari bahwa keberadaan uang pesangon dalam pemutusan hubungan kerja demi hukum di perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun dan SK Direksi sebagai dasar pengaturannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan uang pesangon disamakan dengan jaminan pensiun yang preminya dibayar penuh oleh pengusaha, dengan catatan besarnya tidak boleh lebih kecil dan uang pesangon yang seharusnya diterima buruh ketika memasuki usia pensiun. Kehadiran program asuransi pensiun tidak secara otomatis meniadakan pesangon yang harus diterima oleh para pekerja saat memasuki usia pensiun. SK Direksi tidak dapat dijadikan sebagai dasar pengaturan, karena dilihat dari segi proses pembuatan, isi dan sifatnya,

---

<sup>14</sup> Abdul Iftar Darpi, "Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja, Fakultas Hukum Universitas Indonesia", Dalam <http://UI-Indonesia.ac.id> diunduh pada tanggal 1 November 2017

bukan merupakan peraturan perusahaan. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terlihat dari kajian tentang pembayaran uang pesangon pada karyawan yang terkena PHK. Adapun perbedaannya terlihat dari tinjauan yang dilakukan, jenis penelitian, dan teknik analisis data. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (studi dokumen). sedangkan penelitian di atas menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis (studi lapangan). Sumber data dalam penelitian ini menekankan pada sumber sekunder, sedangkan dalam penelitian di atas menggunakan sumber primer.<sup>15</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Delfi Hidayahni, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Pesangon (Studi Kasus Putusan Nomor 90/PHI.G/ 2012/PN.JKT.PST)", Dalam penelitiannya peneliti menggarisbesari tentang perlindungan hukum bagi pekerja terkena PHK. Hasil penelitian menunjukkan kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja terkena PHK. Kualitas pendidikan dan ketrampilan yang terbatas mengakibatkan tenaga kerja mengalami kesulitan dalam beradaptasi secara sosial dan ekonomi setelah terjadi PHK. Pengangguran, penurunan status dan prestise, terjadinya disintegrasi keluarga dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari merupakan implikasi pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja korban PHK.

---

<sup>15</sup> Ari Hermawan, "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Universitas Gadjah Mada, Fakultas Hukum", Dalam <http://ugm.ac.id> diunduh pada tanggal 1 November 2017

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terlihat dari kajian tentang pembayaran uang pesangon pada karyawan yang terkena PHK. Adapun perbedaannya terlihat dari fokus kajian dalam penelitian di atas ditujukan kepada perlindungan hukum karyawan yang di-PHK, sedangkan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada tinjauan hukum Islam terhadap pemberian uang pesangon.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Delfi Hidayahni, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Pesangon, (Studi Kasus Putusan Nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST) Fakultas Hukum Universitas Indonesia dalam <http://ui-jkt.ac.id> diunduh pada 1 November 2017

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uang Pesangon

##### 1. Pengertian Uang Pesangon

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.<sup>1</sup>

Menurut Edytus Adisu, “Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Jumlah uang yang diberikan sebagai uang pesangon bergantung pada jenis PHK”.<sup>2</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan uang pesangon diartikan sebagai berikut:

Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan

<sup>2</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 15

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan

Berdasarkan pendapat di atas, uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pemberian uang pesangon merupakan hak karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha wajib memberi uang pesangon sesuai dengan masa kerja, jabatan, dan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## **2. Macam-macam Uang Pesangon**

Komponen uang pesangon diatur dalam Undang-undang Pasal 157 ayat (1) yang berbunyi komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- c. Dalam hal penghasilan pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.

- d. Dalam hal upah pekerja atau buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan atau borongan, atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten atau kota.
- e. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.<sup>4</sup>

### 3. Kewajiban Bayar Uang Pesangon

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21 “Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti rugi”.<sup>5</sup>

Menurut Sayyid Sabiq dalam akad *ijarah*, jika seorang pekerja kontrak terikat kontrak kerja dengan individu untuk jangka masa tertentu, dan ia berhak atas upah sepantasnya yang disesuaikan dengan masa kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 157 Ayat (1)

<sup>5</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21

<sup>6</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanuddin, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 213

Kewajiban membayar pesangon diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) bahwasanya: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harusnya diterima”.<sup>7</sup>

Adapun uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat di atas adalah:

- 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 serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan kutipan di atas, dasar hukum uang pesangon dapat dipahami dari undang-undang dan peraturan perundang-undangan. Uang pesangon merupakan hak karyawan yang harus diberikan oleh pengusaha akibat adanya pemutusan hubungan kerja, sebagai kompensasi atas kerugian yang diterima karyawan. Bagi karyawan pemutusan hubungan kerja dapat berimplikasi pada kemampuan memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan anggota keluarga. Dalam hal ini uang pesangon dapat

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1

digunakan untuk modal usaha, atau memenuhi kebutuhan hidup sebelum bekerja kembali pada perusahaan lain, atau sebelum dapat membuka usaha sendiri.

#### 4. Uang Pesangon dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Timbulnya kompensasi dalam hukum Islam merupakan konsekuensi dari adanya akad *ijarah* (upah mengupah), antara pekerja dengan pengusaha. Pengusaha harus memberikan kompensasi dalam bentuk upah atau gaji, sebagaimana dipahami dari Hadis Ibnu Umar yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar Ra. Ia berkata: bahwa Rasulullah Saw bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering”<sup>8</sup>

Berkaitan dengan Hadis di atas, Amir Syarifudin mengatakan sebagai berikut:

Tujuan disyariatkan *ijarah* (upah mengupah), adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja, di pihak lain ada yang punya tenaga tetapi tidak dapat pekerjaan. Dengan adanya *ijarah*, keduanya dapat memperoleh keuntungan.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Terjemah Hadis dikutip Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 124

<sup>9</sup> Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), h. 217

Berdasarkan uraian di atas, kompensasi hendaknya diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dalam akad. Timbulnya kompensasi tidak dapat dihindarkan, mengingat pengusaha tidak dapat memahami kebutuhan operasional perusahaan, tanpa bantuan pekerja.

Pekerja kontrak berhak memperoleh kompensasi setelah ia menghabiskan waktu selama masa kerja. Ia berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak terdapat alasan atau halangan yang mengharuskan pembatalan akad. Contoh, pekerja sewaan tersebut tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan ia tidak mungkin melakukan kewajibannya. Apabila ada halangan pada pekerjaan kontrak berupa cela atau lemah, pihak penyewa boleh membatalkan akad *ijarah*. Dan, pihak pekerja kontrak tidak mendapatkan bayaran kecuali atas jangka waktu ia bekerja, dan pihak penyewa tidak wajib membayar penuh upah.<sup>10</sup>

Memahami pendapat di atas, dalam ekonomi Islam pekerja berhak mendapatkan bayaran penuh jika penyewa membatalkan akad sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak terdapat alasan atau halangan yang mengharuskan pembatalan akad (*udzur syar'i*). Dengan demikian jika inisiatif pemutusan hubungan kerja berasal dari pengusaha tanpa ada alasan yang diterima secara *syar'i*, maka pekerja tetap berhak memperoleh upah penuh sesuai masa kerja yang disepakati. Akan tetapi jika alasan pemutusan hubungan kerja didasarkan pada alasan *syar'i*, seperti cacat atau ketidak mampuan pekerja, maka pengusaha tidak wajib membayar upah penuh, tetapi hanya upah sesuai masa kerja yang dilakukannya.

---

<sup>10</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah.*, h. 213

Dalam konsep Islam, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan.

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, timbulnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha merupakan implikasi dari adanya akad perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam hal ini perjanjian kerja yang dilakukan keduanya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk dalam masalah pemberian upah dan uang pesangon. Pengusaha harus tunduk kepada peraturan pemerintah dalam masalah pemberian upah, sehingga ketika pengusaha mempekerjakan karyawan secara implisit mengandung kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak karyawan.

---

<sup>11</sup>Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 874

## B. Buruh dalam Islam

### 1. Pengertian Buruh dalam Islam

Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk diterima oleh masyarakat.<sup>12</sup>

Islam adalah agama *rahmatallil'amin*, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuilpun di muka bumi ini yang tidak diatur dan diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Al-Qur'an, Hadis maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan baik langsung maupun tak langsung. Dalam QS. Al-Baqarah ayat 286 misalnya yang menjadi pijakan bagi buruh untuk mendapat hak beristirahat:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تَأْخُذْنَا إِن تَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرَامًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah

<sup>12</sup> Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), cet. I, h. 5.

Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.<sup>13</sup>

Dalam tataran hadis, pernyataan Rasulullah Saw tentang bayarlaha upah buruhmu sebelum keringatnya kering pasti sudah akrab di telinga kita. Jadi buruh maupun pengusaha harus berpikir dua kali jika ingin mengatakan Islam tak mengatur masalah hukum perburuhan.<sup>14</sup>

## 2. Hak-hak dan Kewajiban Buruh dalam Islam

Hak-hak buruh yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Buruh berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak
- b. Buruh tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya
- c. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja
- d. Buruh harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu
- e. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> QS. Al-Baqarah (2): 286

<sup>14</sup> Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LkiS, 2008), h. 73.

<sup>15</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, diterjemahkan oleh Soeroyo Nastanin, dari judul asli *Economic Doctrines of Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 391-392

Kewajiban para buruh harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan semestinya. Adapun yang menjadi kewajiban buruh yaitu:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti
- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.<sup>16</sup>

### **3. Hak-Hak Karyawan yang Cacat**

Hak-hak karyawan yang cacat tertuang dalam peraturan perundang-undangan Indonesia yang terdiri atas:

- a. Hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini di atur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945;
- b. Hak untuk mendapat kerja serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang terdapat dalam pasal 28D ayat 9) UUD 1945;
- c. Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintah, yang dapat ditemukan dalam pasal 28D ayat (3) UUD 1945;
- d. Hak untuk mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai

---

<sup>16</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 154

persamaan dan keadilan, ini didasari dalam pasal 28H ayat (2) UUD 1945;

- e. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang tidak diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perilaku diskriminatif, yang terdapat pada pasal 28I ayat (2) UUD 1945;
- f. Hak untuk mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan, yang terdapat dalam pasal 5 UU Ketenagakerjaan;
- g. Hak untuk mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, sebagaimana yang terdapat dalam pasal 6 UU Ketenagakerjaan;
- h. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuannya, terdapat dalam pasal 19 UU Ketenagakerjaan;
- i. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan, ketentuan ini dapat ditentukan dalam pasal 9 sampai 30 UU Ketenagakerjaan;
- j. Hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri, sebagaimana yang terdapat dalam pasal 31 UU Ketenagakerjaan;

- k. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya yang dapat ditemukan dalam pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

## C. Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan keputusan yang datang dari karyawan dan dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor kedisiplinan ekonomi, bisnis, atau faktor personal.”<sup>18</sup> Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.<sup>19</sup>

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dan suatu organisasi perusahaan.<sup>20</sup>

Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan *separation*, yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan.<sup>21</sup>

“Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan

---

<sup>17</sup> Rizano, “Implementasi Pemenuhan Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan pada Perusahaan Negara dan Swasta di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat”, *Jurnal JOM*, Fakultas Hukum Volume 1 No. 2 Oktober 2014

<sup>18</sup> Sjafriz Mangkuperawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 176.

<sup>19</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), h. 267.

<sup>20</sup> Malayu S.P. Hasbinuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 208.

<sup>21</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 267.

kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka”<sup>22</sup>.

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut pemutusan hubungan kerja adalah *layoffs*, yaitu:”pemutusan hubungan kerja dari perusahaan akibat alasan-alasan bisnis dan ekonomi.”<sup>23</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier.

Pemutusan hubungan kerja berimplikasi pada berhentinya pekerjaan sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja ditandai dengan perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.

## **2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja**

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian (akad) antara pekerja dan pengusaha. Menurut Sayyid Sabiq pekerja kontrak adalah orang yang disewa untuk masa kerja tertentu. Kedua belah pihak, baik

---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Marihot Tua Efendi Harlandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2017), h. 163

pekerja kontrak dan penyewa mempunyai hak untuk membatalkan akad, kapan saja sesuai keinginan.<sup>24</sup>

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan nasional, pemutusan hubungan kerja disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2 sebagai berikut:

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.<sup>25</sup>

Dasar Hukum yang bisa dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja adalah pasal 164 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Apabila perusahaan mau menjadikan alasan PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun (pasal 164 ayat 1) maka perusahaan harus menyampaikan bukti kerugian perusahaan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (pasal 164 ayat 2). Kompensasi PHK: 1x uang pesangon + 1 kali uang penghargaan masa kerja + uang penggantian hak (ketentuan besarnya di pasal 156 ayat 2, 3 dan 4)

Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau

---

<sup>24</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah.*, h. 213

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2

keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh 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 penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat(4).

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

Berdasarkan ketentuan di atas, pemutusan hubungan kerja merupakan alternatif terakhir yang dapat dilakukan pengusaha ketika tidak ditemukan solusi lain, dan harus dilakukan melalui mekanisme perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja.

Pengusaha dan pekerja dapat melakukan perjanjian, sepanjang tidak menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal. Hal ini didasarkan pada Hadis sebagai berikut:

الصُّلْحُ جَائِزٌ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ إِلَّا صُلْحًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا  
وَالْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا (رواه  
الترمذي)

Artinya: *Sulh* (perdamaian) diperbolehkan antara orang-orang Islam, kecuali *sulh* yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram. Orang-orang muslim terikat dengan syarat mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram.<sup>26</sup>

Memahami ayat dan Hadis di atas, dapat dikemukakan bahwa ajaran Islam memerintahkan umatnya untuk melaksanakan perjanjian yang dibuatnya, dan akan diminta pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan perjanjian, kecuali jika perjanjian tersebut bertentangan dengan syara', yaitu perjanjian yang menghalalkan yang haram atau yang mengharamkan yang halal.

Menurut Wahbah Zuhaili, ketika proses perjanjian *ijarah* telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap (statusnya tidak berubah). Masing-masing pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak kecuali ditemukan cacat.<sup>27</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, pengusaha dan pekerja dapat membatalkan hubungan kerja jika ditemukan cacat atau kendala dalam implementasi hubungan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian salah satu pihak, maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Perubahan-perubahan ekonomi dan bisnis merupakan tantangan yang dapat mempengaruhi perubahan kebutuhan pegawai. Situasi ekonomi

<sup>26</sup> At-Tirmizi, *Sunan at-Tirmizi*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), h. 403

<sup>27</sup> Wahbah Zuhaili, *Fuqih Imam Syafi'i*, penerjemah: Muhammad Afifi, Abdul Hafiz; (Jakarta: Almahira, 2010), h. 39

dan bisnis yang sedang menurun akan mengakibatkan aktivitas perusahaan menurun dan kebutuhan tenaga kerja juga menurun. Penggunaan teknologi baru sebagai bagian dari strategi bersaing juga dapat mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, yang dapat berakibat pada pemutusan hubungan kerja.

### 3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada alasan dan pertimbangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dilakukan agar dapat meminimalkan dampak negatif dari pemutusan hubungan kerja, dan semata-mata untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pemberhentian karyawan oleh perusahaan dilakukan berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Keinginan perusahaan.
- c. Keinginan karyawan
- d. Pensiun
- e. Kontrak kerja telah berakhir
- f. Kesehatan karyawan
- g. Meninggal dunia, dan
- h. Perusahaan dilikuidasi<sup>28</sup>

Penjelasan tentang alasan pemutusan hubungan kerja di atas, diuraikan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya, karyawan yang masih

---

<sup>28</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 1997), h. 19

anak-anak, MNA, terlibat organisasi terlarang, atau tersangkut masalah hukum, pemberhentian seperti itu bukan keinginan karyawan atau perusahaan, tetapi karyawan diberhentikan berdasarkan ketetapan undang-undang yang berlaku.<sup>29</sup>

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja jika terbukti usia karyawan belum memenuhi syarat minimum untuk dipekerjakan, sebagaimana disebutkan dalam Konvensi ILO No. 138 Pasal 13 “Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dalam setiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun.”<sup>30</sup>

Pengusaha juga dapat memutuskan hubungan kerja karena karyawan terlibat dalam organisasi terlarang, melakukan pelanggaran hukum yang berakibat tidak dapat memahami kewajibannya sebagai pekerja dan berpotensi merugikan pengusaha. Pemberhentian pada kategori ini bukan karena keinginan karyawan atau pengusaha, tetapi didasarkan pada ketentuan undang-undang.

#### b. Keinginan Karyawan

Pemutusan hubungan kerja juga dapat didasarkan pada permohonan karyawan sendiri, “Permohonan hendaknya disertai alasan saat akan berhenti, misalnya bulan depan. Hal ini perlu

---

<sup>29</sup> Indah Puji Hartati, *Buku Praktis.*, h. 273

<sup>30</sup> Tim Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Perlindungan Anak*, (UU RI No.23 Tahun 2002, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 133

dilakukan agar perusahaan dapat mencari penggantinya, supaya kegiatan perusahaan jangan sampai berhenti.”<sup>31</sup>

Alasan-alasan yang dapat diajukan oleh pekerja/karyawan untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- 2) Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu sesuai yang disepakati selama tiga bulan berturut-turut;
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- 5) Memerintah pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telah diperjanjikan;
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- 7) Selain itu pekerja yang mengundurkan diri dan pengunduran tersebut disebabkan karena pekerja menderita sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melebihi 12 bulan berturut-turut juga tetapi mendapat kompensasi PHK.<sup>32</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, karyawan juga memiliki hak untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja. Adapun alasan yang dapat diajukan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seperti karyawan menerima penghinaan atau ancaman, disuruh melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan sesuai dengan peraturan

---

<sup>31</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 273

<sup>32</sup> Liberatus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 56.

perundang-undangan. Dalam hal ini karyawan dipandang sebagai subjek hukum yang memiliki kewenangan untuk mengambil tindakan agar selamat dari situasi yang merugikan dirinya.

c. Keinginan Perusahaan

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhentikan seorang karyawan, baik secara terhormat maupun dipecat. Pemberhentian semacam ini telah diatur oleh Undang-Undang No.12 tahun 1964 seizin P4D atau P4P, serta tergantung status kepegawaian yang bersangkutan. Biasanya, perusahaan memberhentikan karyawan dikarenakan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, perilaku dan disiplinnya kurang baik, melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan, tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain, serta melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.<sup>33</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2003 Pasal 158 disebutkan ketentuan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas keinginan pengusaha sebagai berikut:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

---

<sup>33</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 273.

- 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.<sup>34</sup>

Memahami ketentuan dalam pasal di atas dapat dikemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat berasal dari inisiatif pengusaha didasarkan pada ketentuan perundang-undangan seperti pekerja melakukan tindak pidana pencurian, menggunakan obat-obatan terlarang, melakukan intimidasi terhadap pekerja lain yang merusak lingkungan kerja dan perbuatan lain yang diatur dalam pasal 158 di atas.

Mencermati alasan-alasan yang disebutkan dalam ketentuan di atas dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat berjalan sesuai ketentuan perundang-undangan sehingga dapat bermanfaat kepada karyawan lainnya.

---

<sup>34</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat 1

Perilaku karyawan yang bertentangan dengan undang-undang dapat berakibat pada terhambatnya kinerja perusahaan atau merusak lingkungan kerja sehingga merugikan hak pengusaha dan pekerja lainnya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja tersebut bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan yang lebih luas bukan hanya dilihat pada aspek pemutusan hubungan kerja dengan satu pihak tertentu.

d. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan disebabkan produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu, misalnya usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.<sup>35</sup>

Perusahaan atau pengusaha dapat melakukan PHK terhadap karyawan/pekerja yang telah memasuki usia pensiun, dan apabila perusahaan telah mengikutsertakan karyawan/pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh perusahaan.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 273

<sup>36</sup> Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pasangan Karyawan*, (Yogyakarta: Medores Digital 2012), h. 28

Berdasarkan kutipan di atas, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan jika pekerja sudah memasuki masa pensiun, karena pertimbangan efisiensi dan produktifitas kerja. menurutnya produktivitas kerja karyawan karena faktor usia dapat melambat kinerja perusahaan, sehingga berakibat pada kerugian perusahaan. Hal ini menjadi alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

e. Kontrak Kerja Berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi, karena telah diatur terlebih dahulu.<sup>37</sup>

Berakhirnya masa kontrak merupakan alasan bagi pengusaha dan pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. pengusaha dan pekerja yang melakukan perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu, maka ketika waktu perjanjian telah habis, kedua belah pihak secara hukum tidak lagi terikat dengan perjanjian kerja. Aturan ini disebut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 Ayat (2) yang menyebutkan: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 273

<sup>38</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 Ayat (2)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dengan demikian, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.<sup>39</sup>

Berakhirnya durasi perjanjian merupakan bagian dari perjanjian kerja, sehingga ketika waktu yang ditetapkan dalam perjanjian telah selesai, maka dengan sendirinya hubungan kerja antar pengusaha dan pekerja berakhir, atau terjadi pemutusan hubungan kerja berdasarkan berakhirnya waktu perjanjian.

f. Kesehatan Karyawan

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun karyawan.<sup>40</sup>

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan yang menunjang produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan sakit yang menyebabkan terganggunya karyawan dalam menjalani kewajibannya.

g. Meninggal Dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan

---

<sup>39</sup> Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum; Hak & kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Visiamedia, 2016), h.39

<sup>40</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, h. 273

pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.<sup>41</sup>

Karyawan yang meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongannya diatur tersendiri oleh undang-undang. Misalnya, pasangan lebih besar dan golongan dinaikkan, sehingga uang pensiunannya menjadi lebih besar.

#### **4. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dalam bentuk Pemutusan hubungan kerja sementara, sambil menunggu situasi normal, tetapi bilamana kondisinya tidak berubah, maka pemutusan hubungan kerja dapat menjadi permanen.<sup>42</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, jenis pemutusan hubungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **a. PHK Sementara**

###### **1) Sementara Tidak Bekerja**

Kadang-kadang para karyawan butuh meninggalkan pekerjaan mereka secara sementara. Alasannya, dapat berupa motif kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan, rekreasi dan sebagainya. Dalam situasi tersebut perusahaan mengizinkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya tanpa kehilangan

---

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> Marihot Tua Efendi Harlandja, *Manajemen Sumber.*, h. 163

status, misalnya dalam bentuk cuti pendek atau panjang. Namun, para karyawan terikat pada persetujuan perusahaan.<sup>43</sup>

Alasan kebijakan perusahaan mengizinkan karyawan sementara tidak bekerja adalah agar karyawan tidak keluar, khususnya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan biaya-biaya lain ketika karyawan kembali kerja

## 2) Pemberhentian Sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara adalah pemutusan kerja yang dilakukan sementara waktu. Jadi, untuk sementara waktu, seorang karyawan tidak bekerja.<sup>44</sup> Pemberhentian sementara karena ada motif internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis. Misalnya, kondisi moneter dan krisis ekonomi menyebabkan perusahaan mengalami *chaos*.<sup>45</sup>

Pemberhentian sementara dilakukan untuk menghindari pemberhentian secara permanen. Lamanya bisa berkisar mingguan atau bulanan. Jika motifnya siklus bisnis, pemberhentian sementara dapat berlangsung bulanan bahkan tahunan. Apabila motifnya semakin berkembang. Misalnya karena restrukturisasi (seperti pengurangan kapasitas usaha, merger, dan akuisisi), PHK sementara ini akan berubah menjadi PHK permanen.

---

<sup>43</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber.*, h. 176

<sup>44</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h.270

<sup>45</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber.*, h. 176

## b. PHK Tetap

Ada tiga jenis pemutusan kerja permanen, yaitu atrisi, terminasi, dan kematian.<sup>46</sup>

### 1) Atrisi

Atrisi atau pemberhentian tetap merupakan perpisahan seseorang diri dari perusahaan secara tetap karena alasan pengunduran diri, Pensiun, atau meninggal. Fenomena ini diawali oleh pekerja individual, bukan oleh perusahaan.

Kepergian karyawan secara suka rela menimbulkan lowongan yang tidak terisi. Dalam perencanaan SDM. Perusahaan lebih menekankan pada atrisi daripada pemberhentian sementara, karena proses perencanaan ini mencoba memproyeksikan kebutuhan karyawan di masa depan.<sup>47</sup>

Departemen SDM Dapat menyarankan penghentian karyawan, dan membatasi penyewaan karyawan di masa datang apabila proyeksi mengindikasikan bahwa surplus karyawan sangat mungkin terjadi. Dalam hal ini atrisi dapat mengurangi atau bahkan menurunkan surplus yang telah diprosesikan.

### 2) Terminasi

Terminasi merupakan istilah luas yang mencakup perpisahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan

---

<sup>46</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 271

<sup>47</sup> Sjafri Mangkuperawira, *Manajemen Sumber.*, h. 178

tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat dari perusahaan karena faktor kedisiplinan.<sup>48</sup>

Pengusaha membutuhkan untuk memberhentikan beberapa karyawan karena alasan bisnis dan tidak punya rencana untuk menyewa kembali. Dengan kata lain, daripada pemberhentian sementara lebih baik diberhentikan secara permanen.

Termination adalah pemutusan hubungan kerja yang permanen dari perusahaan dengan berbagai alasan disiplin atau akibat perilaku pegawai yang tidak tepat, sehingga ini umumnya dikatakan sebagai pemecatan. Berbagai alasan dilakukannya pemecatan ditunjukkan oleh hasil penelitian, yang meliputi: ketidakmampuan, 39%, ketidakmampuan bekerja sama dengan rekan kerja, 17%; ketidakjujuran, 12%, sikap yang negatif, 10%, tingkat motivasi yang rendah, 7%, tidak mematuhi instruksi, 7%.<sup>49</sup>

Terminasi merupakan tindakan manajemen berupa pemisahan pegawai dari organisasi karena melanggar aturan organisasi atau karena tidak menunjukkan kinerja yang cukup. Terminasi merupakan bagian dari fungsi manajemen yang secara umum tujuannya adalah untuk mencapai tatanan organisasi atau lembaga yang efektif. Kebijakan ini diambil untuk mengurangi jumlah pegawai yang disebabkan oleh keadaan tertentu diantaranya, ketersediaan dana dan modal usaha.

### 3) Kematian

Kematian dalam pengertian pada karyawan usia muda berarti kehilangan besar bagi perusahaan. Hal ini sangat terikat

---

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> Marihot Tua Efendi Harlandja, *Manajemen Sumber.*, h. 164

dengan investasi yang sempat dikeluarkan dalam bentuk rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan. Tidak mudah menggantinya, terutama mereka yang memiliki kinerja bagus.<sup>50</sup> Departemen SDM secara proaktif mencegah terjadinya kematian karyawan karena sakit atau kecelakaan pada saat kerja. Dengan melakukan program kesejahteraan berupa pemberian makan siang, rekreasi, olahraga, dan sebagainya.

## 5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam

Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir/mu'ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberian kerja) disebut *mustajir*.<sup>51</sup>

Pembahasan mengenai kewajiban pembayaran pesangon tidak bisa lepas dari pembahasan hak. Pesangon sebagai kewajiban pengusaha menjadi hak dari pekerja. Adapun hak dan kewajiban pekerja secara umum adalah sebagai berikut:<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumber.*, h. 179

<sup>51</sup> Suhrawardi K. Lubis dan Khoiruman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h. 152.

<sup>52</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994), h. 191.

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Hak atas upah.
- c. Hak diperlakukan dengan baik.
- d. Hak jaminan atas bahaya yang dialami dalam lingkungan kerja.
- e. Hak atas jaminan sosial.

Sedangkan kewajiban buruh yang merupakan hak majikan:

- a. Buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan.
- b. Buruh wajib bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- c. Buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti.
- d. Buruh menjaga keselamatan barang yang dikerjakan.
- e. Buruh wajib mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak.

Secara mendetail al-Qur'an maupun as-Sunnah Nabi tidak mengaturnya, karena upah (pesangon) adalah termasuk dalam bidang muamalah yang senantiasa berkembang sesuai dengan kondisi masyarakat. Dalam bermuamalah, Islam memberikan kebebasan selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariah. Sebab masalah muamalah selalu berkembang seiring dengan perubahan zaman. Oleh sebab itu Islam tidak membatasi bidang muamalah dengan ketentuan hukum yang kaku dan sempit.

الأَصْلُ فِي الْأَشْيَاءِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا مَا دَلَّ الدَّلِيلُ عَلَى التَّحْرِيمِ<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Ridho Rohman, *Al-Qawaid al-Fiqhiyyah, Kaidah-kaidah Mengembangkan Hukum Islam*, (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2007), h. 43

Menurut Ahmad Azhar Basyir, muamalah dalam hukum Islam memiliki beberapa prinsip umum yang dapat dirumuskan sebagai berikut:<sup>54</sup>

- a. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah *mubah*, kecuali yang ditentukan lain oleh al-Qur'an dan as-Sunnah Rasul. Prinsip ini mengandung arti bahwa hukum Islam memberikan kesempatan luas atas perkembangan bentuk dan macam-macam kegiatan muamalah baru yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur paksaan.
- c. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghilangkan mudharat dalam hidup masyarakat. Hal ini memberikan akibat bagi semua bentuk muamalah yang merusak kehidupan masyarakat tidak dibenarkan.
- d. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan dan unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

Dalam al-Qur'an dijelaskan:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٦١﴾

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), h. 16.

<sup>55</sup> An-Najm (53): 39.

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٢٨﴾

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.<sup>56</sup>

Legalitas seorang kepala negara (*ulil amri*) membuat paket regulasi berkaitan dengan pekerja sudah barang tentu dimaksudkan untuk membuat tatanan sosial khususnya di dunia industri menjadi lebih baik (*maslahat*), kemaslahatan dimaksud adalah kemaslahatan dua kepentingan yaitu kepentingan pekerja dan pengusaha.

Dalam kaitan dengan ini terdapat kaidah fikih:

تَصْرِفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُوطٌ بِالْمَصْلِحَةِ<sup>57</sup>

Kaidah ini memberikan pengertian bahwa setiap kebijakan pemimpin yang menyangkut hak-hak rakyatnya harus memperhatikan kemaslahatan rakyatnya itu secara keseluruhan, bukan kemaslahatan perorangan atau kelompok saja. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah mengenai kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK seharusnya memperhatikan kemaslahatan secara keseluruhan, bukan hanya memperhatikan kemaslahatan perorangan atau kelompok saja, baik untuk pekerja maupun pengusaha.

<sup>56</sup>Al-Muddassir (74): 38.

<sup>57</sup>Ridho Rokamah, *Al-Qawaid al-Fiqhiyah*, hlm.67.

## 6. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian hubungan kerja harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan bersangkutan. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian, karena karyawan yang diberhentikan membawa biaya penarikan seleksi, pelatihan, dan proses produksi berhenti.

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan. Dengan demikian, tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan. Hal di atas pada dasarnya menjadi keinginan kedua belah pihak. Akan tetapi, tidak dapat diingkari sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat di atasi lagi. Pemecatan karyawan harus didasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.<sup>58</sup>

Pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan harus didasarkan pada Undang-Undang No 12 tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau seizin keputusan-keputusan pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yang membahas tentang “tenggang waktu dan izin pemberhentiannya”.<sup>59</sup>

Pemberhentian harus sesuai dengan Undang-undang No 12 Tahun 196 KUHP dan seizin P4D atau dengan keputusan pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu saat dan izin pemberhentian”. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan pesangon.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Melayu S.P. *Manajemen Sumber.*, h. 213

<sup>59</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 267

<sup>60</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber.*, h. 208

Pemberhentian kerja oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun, karena terkadang pemberhentian terjadi akibat yang tak terselesaikan, maka pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Musyawarah karyawan dengan pemimpin perusahaan.
- b. Musyawarah pemimpin serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil P4D.
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan P4P
- e. Pemutusan hubungan berdasarkan keputusan pengadilan negeri.<sup>61</sup>

Berdasarkan kutipan di atas, pemberhentian karyawan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan, musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan PD, musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dan P4P, pemutusan hubungan berdasarkan keputusan pengadilan negeri.

PHK karena pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dapat diajukan dengan syarat sebagai berikut:

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa melalui penetapan LPPHI. Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat, di antaranya sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis.*, h. 278

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis, selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal dimulainya pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya, sampai tanggal mulai pengunduran diri.<sup>62</sup>

Mekanisme di atas ditempuh jika pemberhentian didasarkan pada inisiatif karyawan. Dalam hal ini karyawan mengajukan surat permohonan berhenti bekerja secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum hari pengunduran diri. Karyawan yang mengajukan pemberhentian bekerja disyaratkan tidak sedang dalam ikatan dinas dengan perusahaan, dan tetap harus melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri disetujui oleh pihak perusahaan.

## 7. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Islam

Munculnya hubungan kerja merupakan implikasi dari adanya akad (perjanjian) antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja mencerminkan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang ditandai adanya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja yang sah menimbulkan unsur perintah dari perusahaan kepada pekerja, sesuai dengan jenis pekerjaan yang termuat dalam perjanjian dan adanya hak pekerja untuk memperoleh upah dan hasil pekerja.

Hubungan kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Hukum Islam

---

<sup>62</sup> Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkenal PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2015), h. 31

pihak yang melakukan pekerjaan disebut *a jir/muajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak.). sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.<sup>63</sup>

Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan buruh dikonstruksi dalam kontrak *ijarah*, yang memuat berbagai ketentuan kerja yang berlaku antara buruh, majikan, dan pihak ketiga, serta aspek-aspek yang berlaku didalamnya, seperti besaran upah, perlakuan terhadap buruh perempuan dan anak-anak, perselisihan perburuhan, dan prosedur pembentukan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>64</sup>

Menurut Rachmat Syafe'i *ijarah* dapat diartikan sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Upah mengupah atau *ijarah 'ala al-a'mal*, yakni jual-beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain.<sup>65</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, hubungan kerja dalam perspektif ekonomi Islam termasuk dalam ranah *ijarah*, yang komponennya terdiri dari pekerja (*ajir*) dan pengusaha (*musta'jir*). Keduanya terikat dalam hubungan kerja yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang disetujui.

Menurut Sayyid Sabiq akad *ijarah* adalah jenis akad yang harus dilaksanakan, dan salah satu pihak tidak memiliki hak membatalkan karena merupakan akad timbal balik, kecuali ada hal-hal yang

---

<sup>63</sup> Suhrawardi K. Lubis dan Khoiruman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h. 152.

<sup>64</sup> Abdul Jail, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), h. 130

<sup>65</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 122

membatalkan akad, seperti rusaknya barang yang diupahkan, karena akad tidak terlaksana sesudah rusaknya barang. Sempurnanya pekerjaan, atau berakhirnya masa kerja sewa.<sup>66</sup> Sedangkan Wahbah Zuhaili mengatakan “Ketika proses perjanjian *ijarah* telah sempurna maka kesepakatan itu bersifat tetap (statusnya tidak berubah). Masing-masing pihak yang mengadakan akad tidak berhak membatalkan akad secara sepihak kecuali ditemukan cacat”.<sup>67</sup>

Namun demikian ruang tidak batalnya akad *ijarah* terbatas oleh selain *udzur syari'*. Jika terdapat *udzur syari'* otomatis akad *ijarah* batal. Misalnya, seseorang menyewa jasa dokter untuk mencabut gigi yang sakit, atau tiba-tiba gigi tersebut sembuh, maka akad *ijarah* tersebut batal.<sup>68</sup>

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* batal karena adanya *udzur* sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada *udzur*. *Udzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan *kemadharatan* bagi yang akad.<sup>69</sup>

Memahami pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam perspektif ekonomi Islam, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan, jika ditemukan adanya *udzur syari'* kerusakan atau cacat yang menyebabkan tidak berjalannya akad *ijarah*.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah.*, h. 15

<sup>67</sup> Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i*, Penerjemah: Muhammad Afifi, Abdul Hafiz; (Jakarta: Almahira, 2010), h. 39

<sup>68</sup> *Ibid.*, h. 55

<sup>69</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah.*, h. 129

<sup>70</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Semarang: Maktabah Toha Putra, tt), h. 817

## **8. Prosedur Pencairan Uang Pesangon**

Sesuai peraturan menteri dalam negeri nomor 59 tahun 2007 prosedur pencairan dana harus melalui tiga tahapan yaitu: Pembuatan Surat Permintaan Pembayaran (SPP), Penerbitan Surat Pemerintah Membayar (SPM) dan yang terakhir Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D). Proses pencairan dana ini melibatkan bendahara pengeluaran, pejabat penata usaha keuangan, pejabat pengelola keuangan daerah dan kuasa bendahara umum daerah.

## **D. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 150 Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha social atau usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 151 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- (1) 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.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 152 Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri disertai alasan yang menjadi dasarnya.

- (1) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (2).
- (2) 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 153 Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karna sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Pekerja/buruh menikah;
  - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/ikatan perkawinan dengan Pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ pengurus serikat pekerja/serikat buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham , agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (1) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 154 Penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

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

Pasal 155 Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat(3) batal demi hukum.

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

Pasal 156 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

- (1) 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 kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (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 tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;
- (2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3(tiga) bulan upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih 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 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 bulan upah.
- (3) 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 ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%(lima belas perseratus) dari uang pesangon dana/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*), penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.<sup>1</sup>

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dimana peneliti mendatangi PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat untuk melaksanakan penelitian.

##### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.<sup>2</sup> Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku yang di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi sekarang ini terjadi atau ada.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), cet. V, h. 4.

<sup>2</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 75.

<sup>3</sup> Mardalis, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 26.

Deskriptif yang berarti peneliti berusaha menjelaskan keadaan di lapangan sesuai dengan situasi yang saat ini ada di lapangan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, penelitian dilakukan untuk menjelaskan permasalahan yang sesuai dengan latar belakang masalah dalam penelitian. Bahwasanya peneliti mengungkapkan keadaan yang terjadi pada suatu pemberhentian hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat yang akan diteliti menggunakan hukum ekonomi syariah sehingga dapat menjelaskan keadaan dan permasalahan yang terjadi pada PT Bumi Waras tersebut.

## **B. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.<sup>4</sup> Data itu sendiri adalah fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai.<sup>5</sup> Sumber data juga disebut responden, jika yang menjadi sumber adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti melalui angket atau wawancara, apabila menggunakan observasi maka sumber datanya berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Data merupakan hasil pencatatan, baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 164.

<sup>5</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 41.

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 129.

Penelitian ini memakai beberapa sumber data, baik itu sumber data primer maupun data sekunder. Dalam penelitian ini, menggunakan sumber data yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang hendak diungkapkan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai.<sup>7</sup> Sedangkan data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.<sup>8</sup> Data tersebut akan diperoleh langsung dari karyawan PT. Bumi Waras yang di PHK oleh perusahaan tersebut dan dari pihak PT. Bumi Waras terkait PHK yang dilakukan.

Karyawan yang akan dijadikan sebagai sumber data ditentukan dengan cara mencari karyawan yang telah di PHK dari pihak PT. Bumi Waras seperti: Bapak Roni, Agus, Santoso, Budi dan Wahab, kemudian peneliti akan menggali informasi dengan melakukan wawancara.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber yang berada diluar kata-kata dan tindakan.<sup>9</sup> Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam

---

<sup>7</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rodaskarya 2012), h. 157.

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian.*, h. 159.

berbagai bentuk.<sup>10</sup> Adapun data sekunder dalam penelitian ini menggunakan bahan primer, bahan sekunder. Bahan primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan sekunder berupa buku, artikel hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai asuransi.

Bahan-bahan yang dapat dijadikan rujukan yakni berupa, buku-buku yang berkaitan dengan masalah PHK (pemberhentian hubungan kerja), Uang pesangon dan masalah-masalah ekonomi syari'ah lainnya.

Adapun data yang diminta oleh peneliti dari perusahaan tersebut yaitu data yang berisikan tentang sejarah berdirinya perusahaan tersebut, struktur dan informasi yang relevan dengan fokus penelitian ini.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.<sup>11</sup> Dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa metode pengumpulan data yang umum digunakan, beberapa metode tersebut antara lain:

#### **1. Metode Wawancara**

Wawancara adalah suatu tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu

---

<sup>10</sup> Moehar Daniel, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara 2002), cet. I, h. 113.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2012), h. 224.

masalah tertentu.<sup>12</sup> Kartini Kartono menyatakan interview (wawancara) merupakan bentuk komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka.<sup>13</sup>

Wawancara dilihat dari bentuk pertanyaan dapat dibagi dalam tiga bentuk yaitu:

a. Wawancara Terstruktur

Pertanyaan-pertanyaan mengarahkan jawaban dalam pola pertanyaan yang dikemukakan.

b. Wawancara Tak Terstruktur

Pertanyaan-pertanyaan dapat dijawab secara bebas oleh responden tanpa terkait pola-pola tertentu.

c. Campuran

Bentuk ini merupakan campuran antara wawancara berstruktur dan tak berstruktur.<sup>14</sup>

Penelitian ini menggunakan wawancara tak berstruktur yaitu Wawancara bebas artinya peneliti boleh menanyakan apa saja yang dianggapnya perlu dalam wawancara tersebut dan informan juga boleh menjawab bebas sesuai pikiran yang ingin dikemukakannya. Metode ini digunakan guna memperoleh informasi tentang PHK yang dilakukan oleh PT Bumi Waras, dengan bertanya langsung dengan informan PT. Bumi Waras dalam hal ini dengan Bapak Solbari selaku pegawai yang

---

<sup>12</sup> Kartini Kartono, *Metodologi Reset Sosial*, (Bandung: Mandar Maru, 1990), h. 187.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 200.

<sup>14</sup> W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), Cet.IV, h. 121.

menangani PHK, dan juga wawancara dilakukan kepada karyawan yang telah di PHK oleh PT. Bumi Waras yaitu Roni dan Agus, guna memperoleh informasi dari pelaksanaan PHK tersebut.

## 2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan tertulis, tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah referensi yang berkaitan dengan asuransi dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

## D. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.<sup>16</sup> Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif lapangan. Yang dimaksud dengan analisis kualitatif adalah analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya seperti pada pengecekan data dan tabulasi.<sup>17</sup>

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi tindakan dan lain-lain secara holistik dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid*

<sup>16</sup> Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara), h. 32.

<sup>17</sup> *Ibid*.

<sup>18</sup> *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi, (STAIN Jurai Siwo Metro, 2013), h. 21.

Karena data yang diperoleh merupakan keterangan dalam bentuk uraian kemudian data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara berfikir induktif, yaitu dalam penelitian kualitatif data yang bersifat khusus digunakan untuk membangun konsep, wawasan dan pengertian baru yang bersifat umum.<sup>19</sup> Yang berangkat dari informasi mengenai PT Bumi Waras pada pelaksanaannya dan kemudian pada PHK yang dilakukan.

Cara berfikir induktif, digunakan untuk melihat permasalahan yang terjadi pada 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) untuk diambil kesimpulan pada pelaksanaan PHK ditinjau dari Hukum Islam kemudian dapat diambil kesimpulan secara umum. Hal ini dapat diketahui setelah peneliti mendapatkan uraian dari penelitian yang akan dilakukan melalui wawancara kepada pihak PT. Bumi Waras yaitu pegawai yang bertugas menangani PHK dan karyawan yang telah di PHK tersebut.

---

<sup>19</sup> Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian.*, h. 248.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Bumi Waras**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Bumi Waras**

PT. Bumi waras merupakan perusahaan yang menghasilkan produk tepung tapioka. Perusahaan ini berlokasi di Provinsi Lampung. PT. Bumi waras mempunyai beberapa cabang yang salah satunya berada di Tulang Bawang Barat. PT. Bumi Waras merupakan anak cabang dari PT. Sungai Budi Group.

Perusahaan yang didirikan pada tanggal 23 Desember 1973 ini mempunyai bidang manufaktur bahan kimia dan produk makanan yang dihasilkan dari ubi kayu ubi jalar, kelapa sawit dan produk pertanian lainnya. Bumi Waras bergerak dalam pembuatan dan penjualan tepung tapioka, glukosa dan fruktosa, sarbitol dan bahan kimia lainnya.<sup>1</sup>

##### **2. Visi dan Misi PT. Bumi Waras**

###### **a. Visi Perusahaan**

Menjadi Produsen Berbahan Dasar Singkong Terintegrasi dengan menerapkan konsep “Lingkungan Hijau”

###### **b. Misi Perusahaan**

1) Menjaga Lingkungan Hijau sekaligus meningkatkan daya saing Perusahaan dengan melakukan efisiensi biaya produksi dengan

---

<sup>1</sup> Dokumentasi PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat, diambil pada tanggal 8 Juni 2018.

mengkonversi limbah cair Perusahaan menjadi listrik untuk menggantikan bahan bakar solar dan listrik PLN, serta mengolah limbah padat menjadi pupuk organik.

- 2) Riset dan Pengembangan untuk produk-produk yang berbahan baku singkong serta bibit unggul singkong.
- 3) Pertumbuhan yang berkesinambungan baik melalui perkembangan pabrik baru maupun dengan akuisisi perusahaan-perusahaan sejenis.<sup>2</sup>

### **3. Struktur Organisasi PT. Bumi Waras**

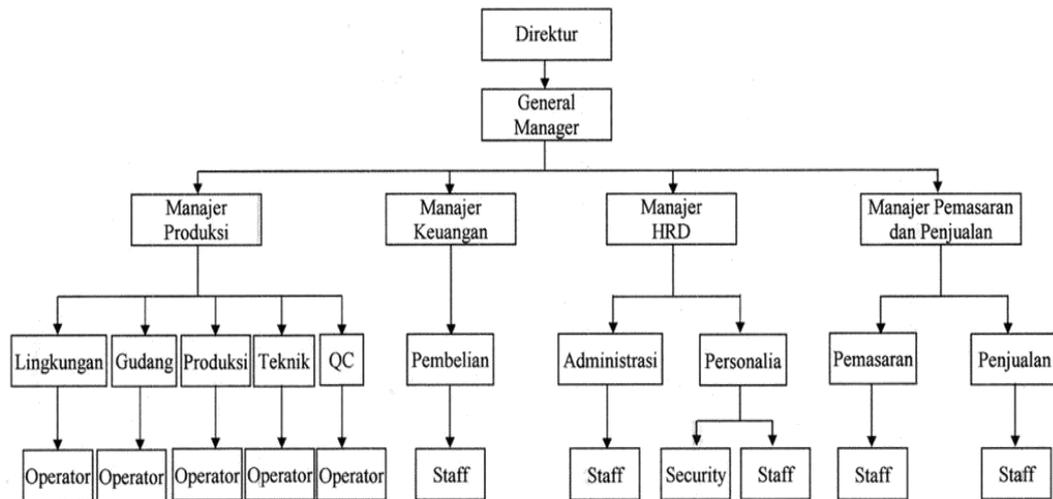
Struktur organisasi (*organization structure*) seringkali disamakan dengan rancangan organisasi. Struktur adalah bentuk pengaturan formal dari bagian-bagian yang ada dalam sebuah organisasi. Struktur dari sebuah organisasi yang dirancang dengan baik akan bisa menggambarkan secara jelas pembagian kegiatan dan unit-unit yang dibentuk sesuai dengan pengelompokan fungsi dan spesialisasi serta koordinasi antar unit tersebut.

Struktur organisasi yang digunakan pada perusahaan PT. Bumi Waras struktur organisasi dan fungsional yaitu bentuk organisasi dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada perkepala unit dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu dan selanjutnya pimpinan tertinggi tadi masih melimpahkan wewenang kepada pejabat fungsional yang melaksanakan bidang pekerjaan operasional dan hasil tugasnya diserahkan kepada kepala unit terdahulu tanpa memandang tingkatan. Adapun gambar dari struktur organisasi PT. Bumi Waras sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Dokumentasi PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat, diambil pada tanggal 8 Juni 2018.

Gambar 1  
Struktur Organisasi PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat



Pembagian tugas dan tanggung jawab dari jabatan pada struktur organisasi di PT. Bumi Waras yaitu:

a. Direktur

Adapun kewajiban Direktur adalah:

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 3) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendaatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- 4) Menetapkan startegi-startegi untuk mencapai visi dan misi perusahaan

Adapun tanggung jawab Direktur adalah:

Direktur bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

b. General Manager

Adapun kewajiban General Manager adalah:

- 1) Membantu direksi mengerjakan tugas dan kebijaksanaan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Mengatur keseluruhan jalannya aktivitas perusahaan dan mengawasi kerja dari para manager divisi.

Adapun tanggung jawab General Manager adalah:

General Manager bertanggung jawab direksi.

c. Manager Produksi

Adapun kewajiban manager produksi adalah:

- 1) Menyusun rencana dan pengendalian produksi mulai penerimaan bahan baku sampai penyimpanan produk jadi
- 2) Melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan di rantai produksi, guna menunjang proses produksi secara efektif dan efisien.

Adapun tanggung jawab Manager Produksi adalah:

Manager Produksi bertanggung jawab atas General Manager.

d. Manager Keuangan

Adapun kewajiban Manager Keuangan adalah:

- 1) Menetapkan kebijaksanaan dalam perencanaan sistem informasi keuangan perusahaan
- 2) Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan
- 3) Mengorganisir pengendalian sumber dana dan penggunaan dana.

Adapun tanggung jawab Manager Keuangan adalah:

Manager Keuangan bertanggung jawab terhadap general manager.

e. Manager HRD

Adapun kewajiban manager HRD adalah:

- 1) Menyediakan tenaga kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh masing-masing bagian dalam perusahaan
- 2) Mengembangkan karyawan melalui pelatihan untuk pengembangan keterampilan
- 3) Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan, soal kesejahteraan dan job specification tenaga kerja

Adapun tanggung jawab manager HRD adalah

Manager HRD bertanggung jawab atas General manager

f. Manager Pemasaran dan Penjualan

Kewajiban Manager Pemasaran dan Penjualan:

- 1) Merencanakan dan mengorganisir kebijakan dan metode pemasaran untuk memperluas daerah pemasaran
- 2) Mengorganisir peramalan penjualan produk berdasarkan kebutuhan dan standar pelanggan.
- 3) Menyusun kebijakan dalam membina hubungan yang baik dengan pelanggan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan produk

Adapun tanggung jawab Manager Pemasaran dan Penjualan adalah:

Manager Pemasaran dan Penjualan bertanggung jawab terhadap General Manager

g. Kasi Lingkungan

Adapun kewajiban Kasi Lingkungan adalah:

- 1) Membuat, mengatur dan mengontrol analisa mengenai dampak lingkungan (AMDAL) pembangunan dan pengembangan pabrik.
- 2) Menjalankan dan mengontrol studi evaluasi mengenai dampak lingkungan (SEMDAL) pabrik.

Adapun tanggung jawab Kasi Lingkungan adalah:

Kasi. Lingkungan bertanggung jawab terhadap Manager Produksi

h. Kasi Gudang

Adapun kewajiban Kasi Gudang adalah:

- 1) Menyusun prosedur dan melakukan inspeksi secara teratur pada bagian gudang penerimaan bahan baku dan penyimpanan produk
- 2) Menyusun laporan mengenai jumlah barang masuk dan keluar.

Adapun tanggung jawab Kasi Gudang adalah:

Kasi Gudang bertanggung jawab terhadap Manager Produksi.

i. Kasi Produksi

Adapun kewajiban Kasi Produksi adalah

- 1) Mengfungsionalkan seluruh sumber daya dan fasilitas yang tersedia pada rantai produksi.
- 2) Melaksanakan pengendalian produksi dan menyusun laporan seluruh hasil produksi.

Adapun tanggung jawab Kasi Produksi adalah:

Bertanggung jawab terhadap Kasi Produksi.

j. Kasi Teknik

Adapun kewajiban Kasi Teknik adalah:

- 1) Mengorganisir kelancaran proses produksi melalui penjadwalan dan pengoperasian mesin-mesin produksi.
- 2) Mengoptimalkan kerja mesin, peralatan, dan sumber daya agar proses produksi berjalan efektif dan efisien.

Adapun tanggung jawab Kasi Teknik adalah:

Bertanggung jawab terhadap Manager Produksi.

k. Kasi Quality Control (QC)

Adapun kewajiban Kasi Quality Control adalah:

- 1) Mengorganisir kelancaran proses produksi melalui penjadwalan dan pengoperasian mesin-mesin produksi.
- 2) Mengoptimalkan kerja mesin, peralatan, dan sumber daya agar proses produksi berjalan efektif dan efisien.

Adapun tanggung jawab Kasi Quality Control adalah:

Quality Control bertanggung jawab atas Manager Produksi.

l. Kasi Pembelian

Adapun kewajiban Kasi Pembelian adalah:

- 1) Merencanakan aktifitas pembelian bahan baku terhadap supplier sesuai kebutuhan pelanggan.
- 2) Menyusun laporan keuangan terhadap aktivitas pembelian bahan baku.

Adapun tanggung jawab Kasi Pembelian adalah:

Bertanggung jawab atas manager keuangan.

m. Kasi Administrasi

Adapun kewajiban Kasi Administrasi adalah:

- 1) Mengkoordinir seluruh kegiatan administrasi kantor.
- 2) Mengelola peralatan kantor dan menyimpan arsip, dokumen, dan surat-surat berharga milik perusahaan.

n. Kasi Personalia

Adapun kewajiban Kasi Personalia adalah:

- 1) Mengawasi dan membuat catatan terhadap kinerja seluruh karyawan.

- 2) Membantu tugas Manager HRD dalam pengembangan keterampilan karyawan, pendataan dan perekrutan karyawan baru.

Adapun tanggung jawab Kasi Personalia adalah:

Bertanggung jawab terhadap Manager HRD.

o. Kasi Pemasaran

Adapun kewajiban Kasi Pemasaran adalah:

- 1) Merencanakan aktifitas pemasaran berdasarkan metode pemasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Menyusun laporan tentang riwayat data pelanggan dan kebutuhan produk pelanggan.

Kasi Pemasaran bertanggung jawab terhadap Manager Pemasaran dan Penjualan.

p. Kasi Penjualan

Adapun kewajiban Kasi Penjualan adalah:

- 1) Menyusun peramalan penjualan produk berdasarkan historis penjualan.
- 2) Menyusun laporan tentang riwayat penjualan produk setiap periode

Adapun tanggung jawab Kasi Penjualan adalah:

Bertanggung jawab atas Manager Pemasaran dan Penjualan

q. Operator

Adapun kewajiban Operator adalah membantu Kasi dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pengoperasian teknis produksi, gudang, laboratorium, dan kebersihan lingkungan.

Adapun wewenang Operator adalah melaksanakan rencana jangka pendek dalam hal perbaikan, penggunaan peralatan-peralatan yang menunjang kelancaran operasi produksi.

Adapun tugas Operator adalah melaksanakan dan mengoperasikan tugas-tugas secara teknis pada tiap bidang. Operator bertanggung jawab terhadap Kasi.

r. Security

Adapun kewajiban security adalah menjaga keamanan pabrik dan aset-aset yang dimilikinya.

Adapun wewenang security adalah:

- 1) Membantu Kasi Administrasi dalam melaksanakan tugasnya dibidang keamanan.
- 2) Melakukan patroli/inspeksi secara sistematis
- 3) Pengamanan terhadap aset perusahaan, tenaga kerja beserta keluarganya.
- 4) Menganalisa dan memperbaiki serta meningkatkan hasil kerja dibidang keamanan.

Adapun tanggung jawab security adalah bertanggung jawab terhadap Kasi Personalia

s. Staf

Adapun kewajiban staf adalah:

- 1) Membantu Kasi dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan personalia, adminidtrasi, pembelian, pemasaran, dan penjualan.
- 2) Melaksanakan dan mengoperasikan tugas-tugas secara administratif pada tiap bidang.

Adapun tanggung jawab staf adalah bertanggung jawab terhadap Kasi.

#### **4. Jumlah Tenaga Kerja PT. Bumi Waras**

Jumlah Tenaga Kerja PT. Bumi Waras terdiri dari

a. Staf Pimpinan	=	10 orang
b. Staf Kasi	=	26 orang
c. Staf Karyawan	=	400 orang
d. Operator	=	60 orang
e. <u>Security</u>	=	4 orang +
Jumlah	=	500 orang

#### **5. Karyawan Bekerja dalam Sehari**

Supaya perusahaan berjalan lancar dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuannya, maka jam kerja diatur (bagian operasional) menjadi tiga shift dan 30 hari kerja dalam 1 bulan, yaitu:

- a. Shift I : pukul 07.00-15.00 WIB
- b. Shift II : pukul 15.00-23.00 WIB
- c. Shift III : pukul 23.00-07.00 WIB

## **6. Gaji Pokok Karyawan PT. Bumi Waras**

Adapun gaji pokok karyawan di PT. Bumi Waras yaitu 2.5 juta setiap bulan.<sup>3</sup>

### **B. Kewajiban Membayar Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembaruan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan, baik peninggalan kolonial belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini.

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

(1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hal ini berarti, substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja semata, tetapi bergeser menjadi hukum antara pekeja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulaidari sebelum hubungan kerja (*pra employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*).

---

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Fitri selaku Bagian Personalia PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat, pada tanggal 8 Juni 2018

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. Bumi Waras bahwasannya bapak Roni yang bekerja di PT. Bumi Waras akan dimutasikan secara sepihak ke PT yang sama yang berada di daerah Terbanggi Besar. Karna domisili yang jauh, maka bapak roni keberatan dan untuk transpotasi juga bertambah biaya. Akhirnya perusahaan mengambil kebijakan bahwa karyawan yang tidak mau di mutsikan akan di PHK. Ada sekitar 5 karyawan yang menolak untuk di mutasi akan segera di PHK oleh perusahaan. Akan tetapi karyawan yang menolak untuk di mutasikan tetap akan mendapatkan gaji dan pesangon dengan potongan 5% karna mereka menolak untuk di pindahkan tempat kerja.

Bapak Roni selaku karyawan yang bekerja di PT. Bumi Waras selama 4 tahun 7 bulan merasa kecewa karna pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan yang seharusnya mereka terima. Selanjutya, Gaji yang diterima bapak Roni setiap bulan nya sudah bisa untuk memenuhi kebutuhan keluarga karna anak anak nya yang belum telalu banyak kebutuhan jadi gaji yang di dapatkan sudah bisa untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Pesangon yang diberikan PT. Bumi Waras kepada karyawan yang di PHK yaitu

$$\begin{aligned} \text{Upah yang didapatkan sebesar} &= \text{Gaji Pokok} + \text{Tunjangan Tetap} \\ &= 2.500.000 + 1.000.000 \\ &= 3.500.000 \end{aligned}$$

Uang pesangon untuk karyawan dengan masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 Tahun (5 bulan upah)

$$= 5 \times 3.500.000$$

$$= 17.500.000$$

Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK):

Untuk karyawan masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 Tahun (2 bulan upah):

$$= 2 \times 3.500.000$$

$$= 7.000.000$$

Hak Perumahan dan Pengobatan=15% x jumlah uang pesangon dan UMPK

$$= 15 \% \times (17.500.000+7.000.000)$$

$$= 3.675.000$$

Maka jumlah seluruh kewajiban perusahaan yang harus dibayarkan kepada karyawan yaitu

$$= 17.500.000+7.000.000+3.675.000$$

$$= 28.175.000$$

Akan tetapi perusahaan memotong 5% dari pesangon yang seharusnya diterima. Jadi pesangon yang diterima oleh karyawan sebesar 26.766.250.

Uang pesangon yang diberikan PT.Bumi Waras 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 pengganti hak yang seharusnya diterima”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Roni selaku Karyawan yang di PHK PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat, pada tanggal 8 Juni 2018

### **C. Analisis terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat**

PHK tseringkali tidak dapat dihindari, hal ini dapat dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha di dasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis diantara kedua belah pihak.

Namun ketika PHK, pekerja tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Seperti yang terjadi PT. Bumi Waras, Perusahaan mem-PHK karyawan yang tidak mau dipindahkan tempat kerja, mereka beralasan karena jarak yang jauh dan akan menambah biaya transportasi.

Wawancara yang akan peneliti lakukan yaitu kepada 5 orang karyawan yang di PHK, namun hanya 3 orang saja yang dapat diwawancarai. Wawancara yang peneliti lakukan terhadap Bapak Roni bahwasanya beliau mengatakan bahwa PT. Bumi Waras melakukan PHK kepada Bapak Roni dan 4 teman kerja lainnya yaitu Bapak Agus, Bapak Budi, Bapak Wahab dan Bapak Santoso. Bapak Roni bercerita bahwa PT. Bumi Waras akan memutasikan karyawan ke PT yang sama yang berada di daerah Terbanggi Besar, karena domisili yang jauh maka Bapak Roni dan 4 teman kerja yang lainnya keberatan karena akan menambah biaya transportasi.

Akhirnya perusahaan mengambil kebijakan bahwa karyawan yang tidak mau di mutasikan akan di PHK. Ada sekitar 5 karyawan yang menolak untuk di mutasi akan segera di PHK oleh perusahaan. Akan tetapi karyawan yang menolak untuk di mutasikan tetap akan mendapatkan gaji dan pesangon dengan potongan 5% karna mereka menolak untuk di pindahkan tempat kerja.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap Bapak Agus yang bekerja di PT. Bumi Waras, Bapak Agus mengatakan hal yang sama seperti yang dikatakan oleh Bapak Roni bahwasanya memang terjadi PHK di PT. Bumi Waras dikarnakan karyawan yang tidak mau dimutasikan tempat kerja, Bapak Agus juga beralasan sama seperti Bapak Roni, bahwa tempat kerja yang jauh dari rumah, maka dari itu beliau juga menolak untuk dipindahkan tempat kerja.

Kemudian peneliti melakukan wawancara terhadap Bapak Santoso, peneliti menanyakan kepada Bapak Santoso apakah benar terjadi PHK di PT. Bumi Waras? Beliau menjawab, benar karna saya termasuk orang yang di PHK oleh PT. Bumi Waras karna keberatan untuk di mutasikan. Tempat kerja. Kemudian peneliti menanyakan kembali apakah benar perusahaan memotong 5% uang pesangon kepada karyawan yang di PHK? Beliau menjawab benar, perusahaan memotong uang pesangon kepada karyawan yang di PHK.

Dalam permasalahan yang terjadi di PT. Bumi Waras bahwasannya pemberian uang pesangon yang dilakukan oleh PT. Bumi Waras tidak sesuai dengan peraturan 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”

Pemasalahan yang terjadi di PT. Bumi Waras tidak sesuai dengan surat Al-Maidah Ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ  
عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَحَكَّمٌ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

1. Tahapan pertama melalui Bipartit yaitu merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha tanpa campur tangan pihak lain untuk dapat menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
2. Tahapan kedua melalui mediasi, konsiliasi, ataupun arbitase yaitu merupakan tahapan selanjutnya apabila bipartit sebelumnya tidak mencapai suatu kesepakatan. Para pihak yang berselisih dapat memilih salah satu cara dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Dari ketiga tahapan ini memiliki tujuan yang sama, dimana terdapat pihak sebagai penegak dari pihak yang berselisih. Biasanya pihak ini berasal dari dinas terkait yang ditunjuk menjadi mediator, konsiliator, ataupun arbiter.

3. Tahapan ketiga melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tahapan akhir yang dapat diambil apabila tahapan sebelumnya tidak mencapai kesepakatan.

Namun permasalahan penyelesaian pemutusan kerja di PT. Bumi Waras melalui dua tahapan yaitu:

1. Penyelesaian secara bipartit yaitu tercantum pada Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai bipartit. Perundingan ini antar pekerja dan pengusaha yang terkait dalam hubungan kerja.
2. Penyelesaian melalui Mediasi yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai mediasi dan mediator.

PT. Bumi Waras akan membayarkan uang pesangon dengan jumlah yang sesuai dengan masa kerja. Jumlah yang seharusnya diterima oleh karyawan yang di PHK yaitu sejumlah Rp 28.175.000,-. Namun dari jumlah tersebut dipotong sebesar 5%, hal ini membuat karyawan yang di PHK akan menuntut ke pengadilan jika perusahaan tetap melakukan pemotongan tersebut. Atas permasalahan ini akhirnya perusahaan dengan karyawan yang di PHK melakukan penyelesaian secara bipartit dan mediasi dengan kesimpulan bahwa Perusahaan akan membayarkan potongan 5% tersebut kepada karyawan yang di PHK namun tidak sekaligus tetapi dengan cara bertahap.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pembahasan tentang “Tinjauan Hukum Islam terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Kasus PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat”, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Pemberian uang pesangon pada karyawan di PT. Bumi Waras tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana perusahaan memotong 5% uang pesangon pada karyawan dikarenakan mereka yang tidak mau dimutasikan akan di PHK dan uang pesangon yang diberikan tidak diberikan secara utuh kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan sangat dirugikan oleh PT. Bumi Waras yang tidak memberikan uang pesangon secara utuh.

Dalam proses pemutusan hubungan kerja di PT. Bumi Waras menimbulkan dampak untuk pekerja dimana pekerja yang terkena PHK kehilangan pekerjaan sehingga penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidup berkurang sedangkan dampak untuk perusahaan adalah karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar untuk membayar pesangon dan tunjangan-tunjangan karyawan.

## **B. Saran**

Diantara saran-saran yang terkait dengan penelitian ini yakni untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan karena alasan apapun, sebaiknya perusahaan lebih bersifat terbuka terhadap karyawannya, artinya perusahaan harus bisa membina hubungan yang harmonis, serasi dan terbuka agar terciptanya suasana kerja yang baik, sehingga apabila PHK dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerima dengan baik.

Sebaiknya PHK yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hendaknya pengusaha memberikan hak dan kewajiban pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Iftar Darpi. “Pembayaran Pesangon Bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja, Fakultas Hukum Universitas Indonesia”, Dalam [http//UI-Indonesia.ac.id](http://UI-Indonesia.ac.id) diunduh pada tanggal 1 November 2017
- Abdul Jail. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKIS, 2008.
- Abdul Rahmad Budiono. *Hukum Perburuhan*. cet. I Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Afzalur Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam* diterjemahkan oleh Soeroyo Nastanin dari judul asli *Economic Doctrines of Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ahmad Azhar Basyir. *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. Yogyakarta: UII Press, 2000.
- . *Refleksi Atas persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*. Bandung: Mizan, 1994.
- Ahmad Ifham Sholihin. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Amir Syarifudin. *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2003
- Ari Hermawan. “Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Universitas Gadjah Mada, Fakultas Hukum”. dalam [http//ugm.ac.id](http://ugm.ac.id) diunduh pada tanggal 1 November 2017
- At-Tirmizi. *Sunan at-Tirmizi*. Jilid II. Beirut: Dar al-Fikr, 1978
- Cholid Narbuko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Danny H. Simanjuntak. *PHK dan Pasangan Karyawan*. Yogyakarta: Medores Digital 2012
- Delfi Hidayahni. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberian Pesangon (Studi Kasus Putusan Nomor 90/PHI.G/2012/PN.JKT.PST)” Fakultas Hukum Universitas Indonesia dalam [http//ui-jkt.ac.id](http://ui-jkt.ac.id) diunduh pada 1 November 2017
- Djumadi. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.

- Edytus Adisu. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008
- Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Hendrie Anto. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonosia, 2003.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. cet. V. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- . *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 1997
- Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2. Semarang: Maktabah Toha Putra, tt.
- Indah Puji Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24 No. 1 Juli 2015, h. 2, diunduh pada [http://: administrasi bisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasi.bisnis.studentjournal.ub.ac.id), pada tanggal 02 Februari 2018.
- Kartini Kartono. *Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maru, 1990.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 21
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya 2012.
- Liberatus Jehani. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Malayu S.P. Hasbinuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mardalis. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Marihot Tua Efendi Harlandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2017
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moehar Daniel. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. cet. I. Jakarta: Bumi Aksara 2002.
- Nasrun Harun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Revisi*. STAIN Jurai Siwo Metro, 2013.
- Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2009 tentang Tarif Pajak Penghasilan
- Rachmat Syafe'i. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Ridho Rohman. *Al-Qawaid al-Fiqhiyyah, Kaidah-kaidah Mengembangkan Hukum Islam*. Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2007.
- Rizano, "Implementasi Pemenuhan Penyandang Cacat dalam Memperoleh Pekerjaan pada Perusahaan Negara dan Swasta di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat", *Jurnal JOM*, Fakultas Hukum Volume 1 No. 2 Oktober 2014
- Rocky Marbun. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Sayyid Sabiq. *Fiqh Sunnah*. Penerjemah Nor Hasanuddin. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006
- Sjafri Mangkuparawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Suhrawardi K. Lubis dan Khoiruman Pasaribu. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Sumardi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Tim Redaksi Sinar Grafika. *Undang-Undang Perlindungan Anak*. UU RI No.23 Tahun 2002. Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Tim Visi Yustisia. *Buku Pintar Pekerja Terkenai PHK*. Jakarta: Visimedia, 2015.

Tim Visi Yustisia. *Pekerja Melek Hukum; Hak & Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visiamedia, 2016.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

W. Gulo. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo, 2005.

Wahbah Zuhaili. *Fiqih Imam Syafi'i*. Penerjemah: Muhammad Afifi, Abdul Hafiz. Jakarta: Almahira, 2010.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;  
Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id); email: [iaimetro@metrouniv.ac.id](mailto:iaimetro@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-0742/In.28.2/D/PP.00.9/2017

4 Desember 2017

Lampiran : -

Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:

1. Husnul Fatarib, Ph.D.
  2. Sainul, SH.,MA.
- di – Metro

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM : 13112279  
Fakultas : SYARIAH  
Jurusan : HUKUM EKONOMI SYARIAH (HESy)  
Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KONPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (STUDI PASAL 156 UU. NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
  - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
  - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
  - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
  - b. Isi ± 3/6 bagian.
  - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



**Husnul Fatarib, Ph.D.**  
Nid. 19740104 199903/1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: 0465/In.28/D.1/TL.01/06/2018

Wakil Dekan I Fakultas Syari`ah Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **ISTI WAHYUNINGSIH**  
NPM : 13112279  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari`ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT BUMI WARAS TULANG BAWANG BARAT, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "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)".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 06 Juni 2018

Mengetahui,  
Pejabat Setempat



Wakil Dekan I,

**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP. 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id); e-mail: [syariah.iain@metrouniv.ac.id](mailto:syariah.iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : 0464/In.28/D.1/TL.00/06/2018  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
PIMPINAN PERUSAHAAN PT BUMI  
WARAS TULANG BAWANG BARAT  
di-

Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

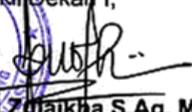
Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0465/In.28/D.1/TL.01/06/2018, tanggal 06 Juni 2018 atas nama saudara:

Nama : **ISTI WAHYUNINGSIH**  
NPM : 13112279  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syaria`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT BUMI WARAS TULANG BAWANG BARAT, dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "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)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 06 Juni 2018  
Wakil Dekan I,  
  
Siti Zulfahra S. Ag, MH  
NIP. 19720611 199803 2 001



**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)**

**OUTLINE**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR TABEL**

**DAFTAR GAMBAR**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pernyataan penelitian
- C. Tujuan manfaat penelitian
- D. Penelitian Relevan

**BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Uang Pesangon
  - 1. Pengertian Uang Pesangon
  - 2. Macam-macam Uang Pesangon
  - 3. Kewajiban Bayar Uang Pesangon
  - 4. Uang Pesangon dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syariah

- B. Buruh dalam Islam
  - 1. Pengertian Buruh dalam Islam
  - 2. Hak-hak dan Kewajiban Buruh dalam Islam
- C. Pemutusan Hubungan Kerja
  - 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja
  - 2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja
  - 3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja
  - 4. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja
  - 5. Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Islam
  - 6. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja
  - 7. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syariah
- D. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- E. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS)
  - 1. Pengertian BPJS
  - 2. Dasar Hukum
  - 3. Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
  - 1. Jenis Penelitian
  - 2. Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Gambaran Umum PT. Bumi Waras Tulang Bawang Barat
- B. Pelaksanaan Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat

C. Analisis terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat

## **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**

Metro, Juni 2018  
Mahasiswa



**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279

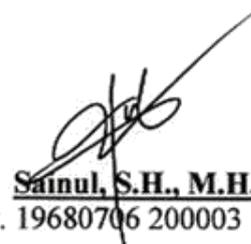
Dosen Pembimbing I



**Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP. 19740104 199903 1 004

Menyetujui,

Dosen Pembimbing II



**Sainul, S.H., M.H.**  
NIP. 19680706 200003 1 004

## **ALAT PENGUMPUL DATA (APD)**

### **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)**

#### **A. Wawancara kepada Kepala Bagian Personalia PT Bumi Waras**

1. Kapanakah berdirinya PT Bumi Waras?
2. Bagaimanakah visi dan misi PT Bumi Waras?
3. Bagaimanakah struktur organisasi PT Bumi Waras?
4. Berapa jumlah karyawan PT Bumi Waras?
5. Berapa lama karyawan bekerja dalam 1 hari?
6. Berapa gaji pokok karyawan PT Bumi Waras?

#### **B. Wawancara kepada Karyawan PT Bumi Waras yang di PHK**

1. Apakah anda merasa keberatan dengan sistem pengupahan yang diberikan PT Bumi Waras?
2. Apakah gaji yang diberikan oleh PT Bumi Waras sudah mencukupi untuk kebutuhan keluarga anda?
3. Berapa banyak pesangon yang diberikan PT Bumi Waras bagi karyawan yang di PHK?
4. Apakah pesangon yang diberikan PT Bumi Waras bagi karyawan yang di PHK sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

Metro, Juni 2018  
Mahasiswa



**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279

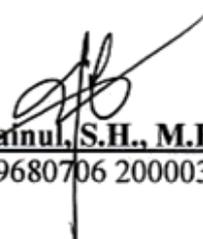
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



**Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP. 19740104 199903 1 004

Dosen Pembimbing II



**Sainul, S.H., M.H.**  
NIP. 19680706 200003 1 004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy  
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		✓	Sumber data primer telah cukup 1 org, minimal 3 org yg akan yg logis.	
		✓	Analisis di BAB IV harus mengahar pada teori yg tercarum di BAB II, & boleh di tulis teori tsb kembali	
	5/7 2018	✓	Ace depsi untuk dirijhar.	

Dosen Pembimbing I

**H. Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP.19740104 199903 1 004

Mahasiswa Ybs,

**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279



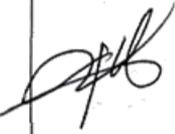
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy  
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu, 30/05 2018	✓	<p>Perbaikan Subbab As BPPJS ketenaga kerja Bab II</p> <hr/> <p>ACC Bab I - II Kunjungan ke pbbg 1 -</p>	     

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

  
**Saiful SH., MA**  
NIP. 19680706 200003 1 004

  
**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

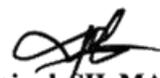
Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy  
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 04/05 2018	✓	Acc outline Lanjut ke Pembimbing I	
		✓	Acc APD Lanjut ke Pembimbing I	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

  
**Sainul, SH, MA**  
NIP. 19680706 200003 1 004

  
**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

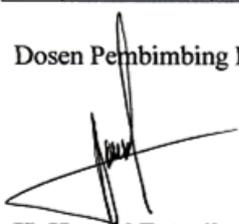
**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : **Isti Wahyuningsih**  
NPM : 13112279

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy  
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 9/6 2018	✓	Ace APD / Instrument dibagikan ke lapangan.	

Dosen Pembimbing I

  
**H. Husnul Fatarib, Ph.D**  
NIP.19740104 199903 1 004

Mahasiswa Ybs,

  
**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Isti Wahyuningsih  
NPM : 13112279

Fakultas / Jurusan : Syariah / HESy  
Semester / TA : X / 2017-2018

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	03/07 2018	✓	Bab IV - V Ara Lihat ke pbbg 1 -	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

  
**Saiful, SH, MA**  
NIP. 19680706 200003 1 004

  
**Isti Wahyuningsih**  
NPM. 13112279



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111  
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA  
Nomor : P-0514/In.28/S/OT.01/07/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

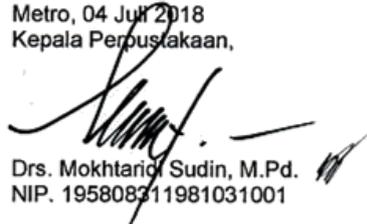
Nama : ISTI WAHYUNINGSIH  
NPM : 13112279  
Fakultas / Jurusan : Syari'ah / Hukum Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13112279.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 04 Juli 2018  
Kepala Perpustakaan,

  
Drs. Mokhtarid Sudin, M.Pd.  
NIP. 195808311981031001

**FOTO DOKUMENTASI**



Menunggu Ibu Fitri selaku Personalia di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat



Wawancara dengan Ibu Fitri di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat



Wawancara dengan Ibu Fitri di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat



Wawancara dengan Pak Satpam di PT Bumi Waras Tulang Bawang Barat

## RIWAYAT HIDUP



Isti Wahyuningsih dilahirkan di Mulya Asri Tulang Bawang Barat pada tanggal 10 Juli 1994, putri kedua dari tiga bersaudara pasangan Bapak Sutrisno dan Ibu Umi Hani Yustiningsih. Pendidikan Dasar peneliti tempuh di SD Negeri 1 Mulya Asri selesai pada tahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTs Guppi 1 Kesumadadi Bekri selesai pada tahun 2010. Sedangkan pendidikan menengah atas dilanjutkan di MA Darussalam Natar selesai pada tahun 2013, setelah lulus dari MA, kemudian melanjutkan Pendidikan S1 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dimulai pada semester I TA.2013/2014.