

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Tinjauan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan (pengusaha), meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.

Adapun yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja menurut F.X. Djumialdji, adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.²

Menurut D. Danny H. Simanjuntak pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha

¹F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 2005, h. 45

²Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2009, h.63

dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.³

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.⁴

2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia.

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih terjadi dimana-mana.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud

³D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta:Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, 2007, h.18

⁴Lihat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25

peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu.⁵

Peraturan pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tertuang dalam berbagai Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri, diantaranya adalah sebagai berikut:

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.48/Men/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.49/Men/IV/2004 Tentang Struktur dan Skala Upah.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR:Kep.51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu

⁵F.X Djumialdji, *Op.cit*, h.44-45

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- MENAKERTRANS No.SE-13/Men/SJ-HK/I/2005 yang mempertegas putusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan bahwa pengusaha tidak dapat se-enaknya mem-PHK pekerja/buruh yang sedang ditahan karena diduga melakukan kesalahan berat.⁶

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).⁷

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang

⁶Rocky Marbun,*Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,2010, h.89

⁷*Ibid*, h.82

mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 2003.⁸

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”⁹

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di-PHK-kan mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan.

⁸*Ibid*, h. 76

⁹Lihat UU No.13 Tahun 2003, Pasal 151

Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya,
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi pemaksaan atau intimidasi dari pengusaha,
- c. Pekerja mencapai usia pensiun,
- d. Pekerja meninggal dunia.¹⁰

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

- a. Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- b. Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- c. Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- d. Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- e. Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)
- f. Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)
- g. Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)

¹⁰Rocky Marbun, *Op.cit*, h. 82-83

- h. Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- i. Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j. Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168)

Lebih lanjut, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153.¹¹ Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,

¹¹D. Danny Simanjuntak, *Op.cit*, h. 30-32

- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum. Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan.

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh P4, dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.¹²

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya,
- b. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu,
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh/pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan atau pengusaha,

¹²Zaeni asyhadie, "Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet.ke-5, 2004, h. 195

- d. Jika buruh/pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijst (*seniority rules*), dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang di-PHK, Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak.¹³

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Mekanisme pemberian pesangon sendiri diatur dalam sejumlah peraturan dan kebijakan pemerintah. Seperti Undang-undang No.13 Tahun 2003 serta keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No.Kep-150/Men/2000.¹⁴

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 mengatur ketentuan dari kompensasi uang pesangon bagi pekerja yang terkena

¹³*Ibid*,

¹⁴D. Danny Simanjuntak, *Op.cit*, h. 55

pemutusan hubungan kerja. Perhitungan uang pesangon sebagai berikut:¹⁵

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun/lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun/lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d. Masa kerja 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun/lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f. Masa kerja 5 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g. Masa kerja 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. Masa kerja 7 tahun/lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i. Masa kerja 8 tahun/lebih, 9 bulan upah.

Nilai penghargaan masa kerja yang diterima pekerja jika di-PHK sebagai berikut:¹⁶

- a. 3 tahun/lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. 6 tahun/lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. 9 tahun/lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- d. 12 tahun /lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- e. 15 tahun/lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- f. 18 tahun/lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- g. 21 tahun/lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- h. 24 tahun/lebih, 10 bulan upah.

¹⁵Rocky Marbun, *Op.cit*, h. 128-129

¹⁶Much Nurachmad, *Op.cit*, h. 66

Sementara itu, uang penggantian hak yang seharusnya diterima adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, tetapi diberikan kepada pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya karena kesalahan berat atau mengundurkan diri dihitung berdasarkan masa kerja (Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 18 KEP-04/29/2004).
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya uang pisah.

Adapun komponen upah digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak terdiri atas dua komponen, yaitu:¹⁸

- a. Upah pokok,
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap.

¹⁷Rocky Marbun, *Op.cit*, h. 129-130

¹⁸F.X Djumialdji, *Op.cit*, h. 58

B. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Dasar Hukum

Perjanjian kerja ini dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*) yaitu "*ijarah a'yan*" yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.

Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan "*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* (pemberi kerja) disebut dengan *musta'jir*.¹⁹

Penafsiran perjanjian adalah upaya menentukan apa yang menjadi maksud bersama para pihak. Hal ini adalah karena perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang bersangkutan. Ini sejalan dengan penegasan dalam kaidah hukum Islam yang berbunyi "*pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukmnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji*".²⁰

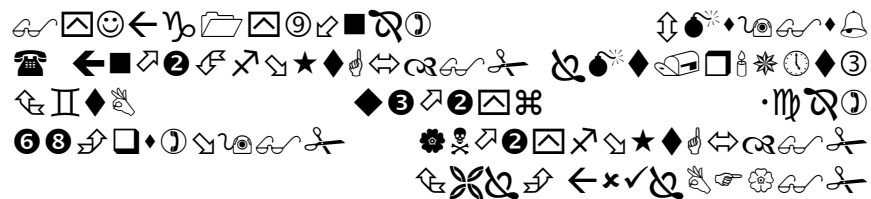
Perjanjian kerja ini sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan secara umum yang dimaksud dengan "perjanjian kerja" adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau

¹⁹Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-1, 1994, h. 154.

²⁰Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010, h. 302.

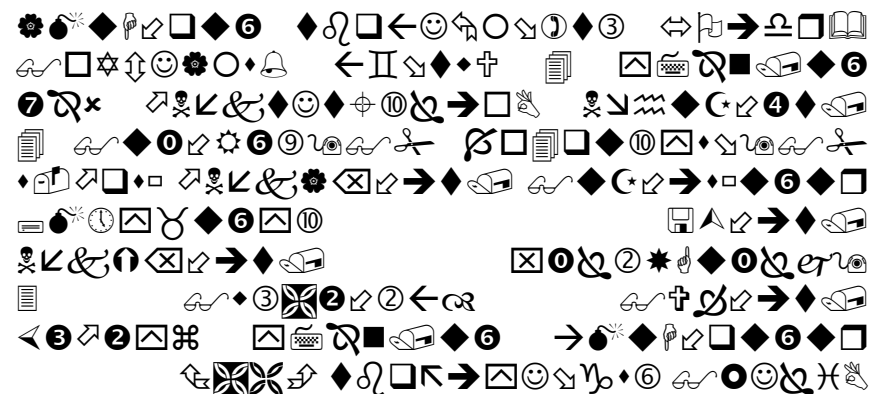
lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.²¹

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam teks Al-Qur'an maupun Sunnah.²²



Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qoshash: 26)²³

Dalam ayat yang lain, yaitu dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi sebagai berikut:



Artinya: "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian

²¹Op.cit, h. 153

²²Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, h.385

²³Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, 1993, h.613

mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.(Az-Zukhruf: 32)²⁴

Sedangkan dalam ketentuan sunnah Rasulullah dapat dikemukakan dalam Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa Nabi SAW bersabda:

وعن ابن عمر رضى الله عنهما قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
اعطوا الاء جيراء جر ه قبل اء ن يحف عرقه .(رواه ابن ماجه)²⁵

Artinya :“Berilah olehmu upah orang sewaan (pekerja, pen) sebelum keringatnya kering”.

2. Syarat Sah Perjanjian

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara’,
Rasullullah SAW bersabda, “setiap syarat yang tidak terdapat dalam kitab Allah, maka ia gugur, meskipun itu seratus syarat”.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.

²⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.798

²⁵Muhammad Bin Isma'il, *Subulus Salam*, Jilid III, Beirut: Multazamul Attobi'u Wa Tas'iri, 1059, h.81

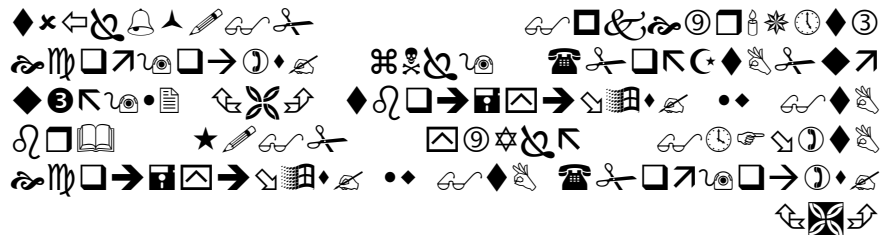
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, (jumlah, wujud dan juga waktu pembayaran).²⁶

Dalam *Fiqh Sunnah* Sayyid Sabiq menambahkan syarat perjanjian yaitu harus berdasarkan keridhaan dan kesadaran sendiri. Sebab pemaksaan merampas kehendak, dan tidak ada penghormatan terhadap perjanjian yang tidak menjamin kebebasannya secara penuh didalamnya. Kemudian perjanjian harus jelas dan terang, tidak ada kesamaran tidak pula kerumitan agar tidak ditafsirkan dengan penafsiran yang menimbulkan perselisihan saat penerapan.²⁷

3. Perjanjian Harus Ditaati

Menaati perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam Islam. Lantaran ia memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, permasalahan, memberi solusi dalam berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan.

Pengabaian apapun terhadap pemenuhan perintah ini dianggap sebagai dosa besar dan layak mendapatkan kemarahan dan murka,

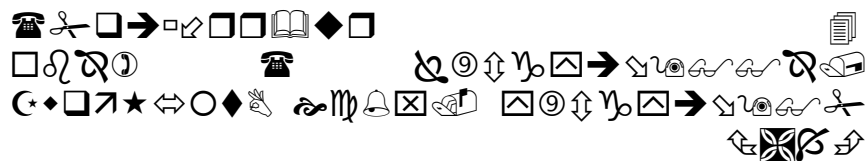


²⁶Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Op.cit*, h.155

²⁷Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* 5, Jakarta: Cakrawala Publishing, Cet.ke-1, 2009, h. 116

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, mengapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan." (Ash-Shaff:2-3)²⁸

Setiap perjanjian yang dilanggar sendiri oleh manusia, maka dia bertanggungjawab terhadapnya dan diperhitungkan,



Artinya: "Dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya." (Al-Isra':34)²⁹

Islam mengatur mengenai pembatalan perjanjian untuk mengantisipasi pengkhianatan, Sayyid Sabiq menyebutkan dalam *fiqh sunnah* 5 bahwa , jika penguasa mengetahui adanya pengkhianatan dari orang-orang yang diantara mereka dengan kaum muslimin terikat perjanjian, maka mereka tidak boleh diperangi, kecuali setelah mereka diberitahu bahwa perjanjian telah dibatalkan dan beritanya sampai kepada orang dekat maupun jauh, agar mereka tidak diserang dalam keadaan lengah. Allah SWT, berfirman:



Artinya: "Dan jika kamu khawatir akan terjadinya pengkhianatan dari suatu golongan, maka kembalilah perjanjian itu kepada

²⁸Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.928

²⁹*Ibid*, h.429

*mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.” (Al-Anfal:58).*³⁰

Islam menghubungkan hubungan antara buruh dan majikan dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, dengan cara seperti itu maka tidak terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Mendorong timbulnya perasaan luhur di kalangan umat Islam dengan adanya saling mempercayai, niat yang baik menghormati hak-hak orang lain, persamaan, kejujuran dan cinta kasih. Seorang majikan Muslim tidak dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan.³¹

Seorang majikan hendaknya senantiasa lebih mengutamakan kebaikan masyarakat juga orang-orang yang bekerja dengannya. Seorang majikan juga harus memperhatikan upah untuk kesejahteraan pekerja atau buruh, upah tersebut harus memenuhi:

- a. Kebutuhan pangan si pekerja,
- b. Kebutuhan sandang, dan
- c. Kebutuhan tempat tinggal.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa upah haruslah memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.³²

³⁰*Ibid*, h.270

³¹Fazlur Rahman, *Op.cit*, h.385

³²Chairuman Pasaribu, *Op.cit*, h.158