BAB IV

ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI YAYASAN DARUL HUSNA SEMARANG

A. Analisis Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Darul Husna Semarang Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Namun tetap saja ada pekerja/buruh yang masih diperlakukan semena-mena oleh pengusaha/majikan.

Tidak jarang suatu demonstrasi terjadi dan berakhir dengan kekerasan sehingga mengakibatkan kerugian material, maupun jatuhnya korban. Bagi pekerja/buruh sendiri,melakukan unjuk rasa atau pemogokan massal menjadi pilihan yang sering dilakukan untuk menarik perhatian terhadap realita kehidupan kaum buruh yang sarat dengan kesulitan.

Unjuk rasa atau pemogokan massal tersebut dilakukan karena berbagai sebab, diantaranya unjuk rasa tersebut dilakukan karena pekerja/buruh menuntut kenaikan upah, akibat pemutusan hubungan kerja, atau mengenai suatu keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun perundang-undangan.

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]

Pemutusan hubungan kerja memang tidak semuanya melahirkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha jika, pemutusan hubungan kerja tersebut dilaksanakan sesuai aturan perundang-undangan dan pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya mendapatkan apa yang menjadi haknya sesuai ketentuan Undang-undang. Namun sebaliknya, apabila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang ada dan pengusaha mengabaikan hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya maka akan lahir suatu perselisihan.

Pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh yayasan, pemutusan

---

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

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

hubungan kerja tersebut dilakukan tanpa diawali adanya teguran kepada para guru yang hendak di-PHK. Serta pada saat guru yang diputus hubungan kerjanya mengajak berunding, pihak yayasan tidak menanggapi niatan perundingan tersebut. Telah nampak tidak ada niatan baik dari pihak yayasan guna musyawarah atas penetapan pemutusan hubungan tersebut.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja pihak pengusaha tidak boleh se-enaknya sendiri mem-PHK pekerja/buruhnya, harus ada alasan yang dibenarkan oleh undang-undang dan tata cara pelaksanaanya harus berpedoman pada ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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).[3]

Pasal 150 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha

[3]Rocky Marbun,*Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1,2010, h.82

yang berbadan hukum atau tidak, milik orang atau perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Disebutkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 Ayat (1) yang berbunyi "pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".[4]

Maksud dari segala upaya dalam Pasal 151 Ayat (1) adalah kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.[5]

Berdasarkan ketentuan tersebut, semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Artinya, bukan hanya pengusaha yang diminta untuk sedapat mungkin tidak melakukan PHK, tapi juga pihak tenaga kerja dan pemerintah pun diwajibkan untuk mengusahakannya.[6]

---

[4]Lihat Undang-undang No.13 Tahun 2003, Pasal 151 Ayat (1)

[5]Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap,Jakarta: Sinar Grafika, Cet.ke-2, 2007, h. 70

[6]Rocky Marbun, *Op.cit.* h. 78

Apabila segala upaya yang dilakukan tidak membuahkan hasil maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pemutusan hubungan kerja di Yayasan Darul Husna Semarang tidak didahului dengan upaya-upaya agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi.Yayasan tidak mengupayakan upaya-upaya menghindari pemutusan hubungan kerja, adapun maksud upaya-upaya guna menghindari pemutusan hubungan kerja bisa berupa teguran-teguran, memberikan pembinaan kepada para guru dan sebagainya.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan ini dapat diterima oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Serta penetapan atas permohonan pemutusan hubungankerja tersebut hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika perundingan maksud pemutusan hubungan kerja tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pengusaha hanya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa

penetapan dari Lembaga Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial, maka batal demi hukum. Hal ini disebutkan dalam Pasal 155 Ayat (1).

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Yayasan Darul Husna Semarang bukan merupakan pemutusan hubungan kerja yang memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja tersebut berbentuk surat penetapan yayasan yang dikeluarkan atas nama sekolah baik Madrasah Aliyah Uswatun Hasanah maupun Madrasah Tsanawiyah Uswatun Hasanah.

Ditegaskan dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Pemutusan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selanjutnya dalam Ayat (3) disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan Pasal155 Ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

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)
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)

Melihat ketentuan-ketentuan di atas jelas disebutkan bahwa pengusaha diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan tersebut. Namun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Yayasan Darul Husna Semarang tidak memenuhi salah satu ketentuan dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja, karena yayasan tidak dalam kondisi pailit, beralih status kepemilikan, pekerja tidak melakukan kesalahan berat, dan seterusnya, sehingga Yayasan Darul Husna Semarang tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja.

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.

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,
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 perkawainan,
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.[7]

Dari pemaparan tentang aturan pemutusan hubungan kerja di atas, telah jelas bahwa pengusaha tidak dibenarkan berlaku semena-mena dalam memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruhnya. Pengusaha harus berpedoman pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, begitu juga Yayasan Darul Husna Semarang harus berpedoman pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan/pengusaha harus membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama secara tertulis. Apabila suatu saat pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian atau peraturan tersebut dapat ditegur dengan menunjukan alasannya, yaitu berupa pelanggaran perjanjian atau peraturan.

Para pengusaha dan pekerja harus mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah disepakati, baik peraturan kerja maupun peraturan perusahaan. Begitu juga para guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang harus mematuhi dan menaati perjanjian yang telah dibuat dengan kesepakatan bersama.

Yayasan Darul Husna Semarang yang bergerak dalam bidang pendidikan, sosial, dan dakwah dalam perkembangannya tidak terlepas dari terjadinya perselisihan-perselisihan antara pihak yayasan dengan

[7]Rocky Marbun, *Op.cit,* h.80-81

anggotanya dalam hal ini guru. Faktor yang menyebabkan adanya perselisihan tersebut adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak yayasan terhadap guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang.

Para pekerja atau guru hendaknya mengetahui bagaimana ketentuan yang ada dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, sehingga ketika ada indikasi hak-hak mereka dilanggar maka mereka segera melapor kepada pihak berwenang dan menuntut apa-apa yang menjadi hak mereka.

Maksud adanya pemutusan hubungan kerja hendaknya dimusyawarahkan terlebih dahulu oleh pihak yayasan dengan guru yang hendak diputus hubungan kerjanya. Hal ini diamanatkan oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Maksud pemutusan hubungan kerja harus disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya, alasan-alasan tersebut haruslah alasan yang dibenarkan oleh hukum. Alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja bukanlah alasan yang dicari-cari atau alasan palsu. Apabila alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja merupakan alasan yang dicari-cari atau alasan palsu, maka pemutusan hubungan kerja tersebut dikatakan tidak layak.

Hendaknya Yayasan Darul Husna Semarang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap gurunya diawali dengan upaya-upaya agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, upaya-upaya tersebut seperti yayasan melakukan teguran tertulis kepada guru yang melanggar

perjanjian. Sehingga guru tersebut mengetahui bahwa dirinya telah melakukan pelanggaran perjanjian, teguran tersebut disertai bukti perjanjian tertulis. Apabila telah ditegur tiga kali tetapi guru yang bersangkutan masih saja tetap melanggar perjanjian maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut harus dirundingankan antara pihak yayasan dengan guru, padahal guru yang diputus hubungan kerjanya telah berupaya mengajak berunding.

Yayasan Darul Husna juga hendaknya mengajukan permohonan ijin melakukan PHK secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena PHK tanpa memperoleh ijin dan penetapan dari LPPHI maka PHK tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan analisa di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa Yayasan Darul Husna Semarang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para gurunya belum sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memang dijadikan pedoman dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Yayasan Darul Husna Semarang

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya ketentuan atau pengaturan mengenai tugas dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mempertegas atau membatasi pekerjaan yang harus diemban oleh pekerja, meliputi apa dan bagaiman ia melakukan pekerjaan. Serta dibuat suatu

perjanjian kerja bersama guna menetapkan apa-apa yang menjadi hak dan kewajiban oleh para pihak.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha.

Pemerintah memang telah mengupayakan berbagai perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah dituangkan dalam bentuk perundang-undangan. Namun ternyata hal tersebut tidak menjamin perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena realita yang terjadi masih ada hak-hak pekerja/buruh yang dilanggar, serta banyak perselisihan-perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini merupakan suatu pedoman yang harus yang dipegang dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan ini di dalamnya mengatur mengenai pelatihan kerja, hubungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan sebagainya. Kesemua peraturan tersebut harus diindahkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila pola hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang seharusnya saling menguntungkan sudah tidak lagi diindahkan, maka yang terjadi adalah hubungan antara kedua belah pihak menjadi hubungan

budak majikan. Hal ini tampak dari tindakan atau perilaku pengusaha yang memperlakukan pekerja/buruhnya dengan semena-mena.

Seperti halnya yang terjadi di Yayasan Darul Husna Semarang, pola hubungan yang saling menguntungkan sudah tidak lagi diindahkan. Penetapan pemutusan hubunga kerja yang dilakukan sepihak oleh Yayasan Darul Husna Semarang merupakan penetapan yang kurang adil, karena alasan yang menjadi dasar merupakan alasan yang dicari-cari atau alasan palsu. Yayasan Darul Husna Semarang memberikan alasan bahwa guru yang diputus hubungan kerjanya telah melanggar perjanjian bahwa guru yang mengajar di sekolah milik Yayasan Darul Husna Semarang tidak boleh mengajar di sekolah lain. Para guru yang diputus hubungan kerjanya mengatakan alasan tersebut tidak benar dan tidak ada bunyi perjanjian yang menyebutkan guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang tidak boleh mengajar di sekolah lain.

Bunyi perjanjian yang mengatakan bahwa guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang tidak boleh mengajar di sekolah lain juga tidak termuat dalam Anggaran Dasar Rumah Tangga (ADRT) Yayasan Darul Husna Semarang.

Perlu adanya peningkatan dalam pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengertian atau yang dimaksud dengan independen ini

adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Dalam hubungan industrial memang yang diharapkan tidak ada pemutusan hubungan kerja, walaupun kemudian adanya pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari lagi, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilakukan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan undang-undang. Begitu juga yang seharusnya dilakukan oleh Yayasan Darul Husna Semarang,serta harus diberikan pula apa-apa yang menjadi hak pekerja/buruhyang diputus hubungan kerjanya, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Islam memposisikan bekerja sebagai kewajiban kedua setelah shalat. Oleh karena itu apabila dilakukan dengan ikhlas maka bekerja itu bernilai ibadah dan mendapat pahala. Dengan bekerja kita tidak saja menghidupi diri kita sendiri, tapi juga menghidupi orang-orang yang ada dalam tanggungan kita, dan bahkan bila kita sudah berkecukupan dapat memberikan sebagian dari hasil kerja kita untuk menolong orang lain yang memerlukan.[8]

Dalam Islam, tidak ditemukan kata pemutusan hubungan kerja, namun dapat dikaitkan dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam Islam. Istilah fikihnya termasuk dalam bahasan *ijarah a'yan* yaitu sewa-menyewa tenaga

[8]M. Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah,* Banjarmasin: Penerbit Antasari Press, 2011, h.29-30

manusia untuk melakukan pekerjaan. Dirumuskan dalam suatu jenis akad sewa-menyewa(*ijarah*).

Pihak yang melakukan pekerjaan disebut dengan *ajir*. *Ajir* terdiri dari *ajir khas* yaitu orang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu, dan *ajir musytarak* yaitu orang atau beberapa orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* disebut dengan *musta'jir* (pemberi kerja).[9]

Perjanjian kerja ini sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan dengan istilah perjanjian perburuhan, secara umum yang dimaksud dengan "perjanjian kerja" adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih, yang mana satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak yang lain berjanji untuk melakukan pekerjaan tersebut.[10]

Guna mengantisipasi terjadinya perselisihan diantara kedua belah pihak dikemudian hari, dibuat suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja ini nantinya akan dijadikan sebagai pedoman atau tolak ukur dan sekaligus harus ditaati oleh masing-masing pihak dari apa yang telah disepakati bersama sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

---

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

[10]*Ibid*,h. 153

Sebagaimana Allah SWT berfirman:

Artinya*: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu"*

(QS. Al-Maidah:1)[11]

Artinya: *"Dan budak-budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka"* (QS. An-Nuur:33)[12]

Ayat tersebut menyatakan bahwa suatu perjanjian hendaknya diadakan/dibuat dan diwujudkan. Suatu perjanjian dibuat untuk apa-apa yang menjadi hak yang harus diterima oleh para pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Melalui adanya suatu perjanjian, suatu pekerjaan dapat dijalankan dan diselesaikan dengan baik, karena para pihak sudah mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Oleh karena itu setiap pengusaha dan pekerja harus memperhatikan dan memenuhi isi perjanjian yang telah dibuat.

Allah SWT berfirman:

[11]Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah dan Pentafsir Al-Qur'an, h.156

[12]*Ibid*, h.549

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".*(QS. Al-Qashash:26)[13]

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.

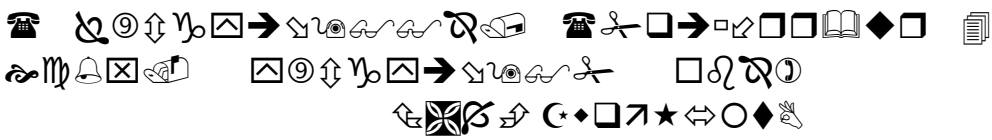
c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, (jumlah, wujud dan juga waktu pembayaran).[14]

Dalam Islam perjanjian dan kesepakatan merupakan sebuah kewajiban, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, permasalahan, memberi solusi dalam berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan. Setiap

[13]*Ibid*, h. 613

[14]Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalamIslam,* Jakarta: Sinar Grafika, cet-1, 1994, h.155

perjanjian yang dilanggar sendiri oleh manusia, maka dia bertanggung jawab terhadapnya dan diperhitungkan, Allah SWT berfirman:



Artinya: *"Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungan jawabnya"* (QS.Al-Isra':34)[15]

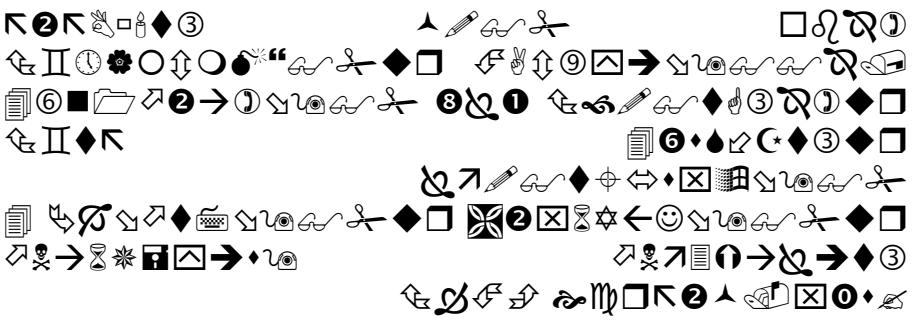
Islam memberikan kebebasan penuh kepada setiap individu dalam perdagangan, pertanian, industri dan usaha lainnya, selagi usaha tersebut bukanlah usaha yang dilarang oleh syari'at dan halal. Tidak seorangpun yang boleh memaksakan pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya atau berada di bawah paksaan dan bekerja secara terus-menerus tanpa batas waktu. Seorang pengusaha tidak boleh berlaku semena-mena terhadap pekerja/buruh, dalam hal ini Islam punya peran membuat ketentuan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh.

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,

[15]Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.429

kejujuran dan cinta kasih. Seorang majikan muslim tidak dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan.[16]

Allah SWT memerintahkan untuk berbuat adil, melakukan kebaikan dan dermawan terhadap kerabat. Allah berfirman:



Artinya: *"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan"* (QS. An-Nahl:90)[17]

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi kerja berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata "kerabat" dalam ayat ini, menurut penulis dapat diartikan dengan "tenaga kerja" sebab para pekerja sudah merupakan bagian dari perusahaan dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.[18]

---

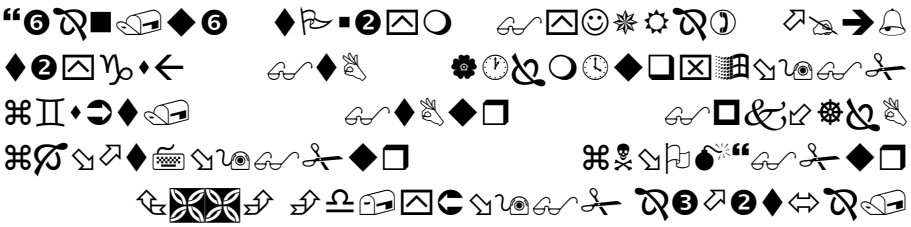
[16]Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta:Dana Bhakti Wakaf, 1995, h.385

[17]Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.415

[18]Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Op.cit*, h.157

Seorang pengusaha hendaknya berlaku adil dalam menetapkan upah serta dalam menetapkan kebijakan-kebijakan seperti halnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja. Berlaku adil juga dalam menetapkan sebuah keputusan, seperti halnya dalam menetapkan pemutusan hubungan kerja haruslah ditetapkan secara adil.

Sebagaimana Allah SWT berfirman:



Artinya: *"Katakanlah: "Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar"* (QS.Al-A'raf:33)

Apabila ayat ini dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pengusaha agar dalam membuat ketetapan pemutusan hubungan kerja harus didasari alasan yang benar. Maksud dari "tanpa alasan yang benar" disini termasuk juga alasan-alasan yang dicari-cari atau alasan palsu.

Islam memerintahkan agar dibuat suatu perjanjian, serta hendaknya perjanjian tersebut dicatatkan untuk mengantisipasi salah satu pihak melakukan wanprestasi dikemudian hari. Begitu juga yang harus dilakukan oleh para pihak di Yayasan Darul Husna Semarang sebelum memulai

hubungan kerja, yaitu dengan membuat suatu perjanjian kesepakatan para pihak dan kemudian perjanjian tersebut dicatatkan sebagai pedoman sekaligus sebagai bukti.

Para guru yang mengajar di Yayasan Darul Husna Semarang juga harus menaati dan mematuhi segala perjanjian yang telah disepakati bersama. Penuhilah semua kewajiban maka yayasan pun akan sepenuhnya memberikan hak para guru sebagaimana mestinya sesuai isi perjanjian.

Pengambilan keputusan seperti PHK juga harus ditetapkan dengan adil tanpa melanggar hak guru tanpa alasan yang benar, hal ini sesuai perintah Allah SWT dalam QS. Al-A'raf:33.

Berdasarkan analisa di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa Yayasan Darul Husna Semarang dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para guru yang mengajar di yayasannya belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam.