

**TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

(Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang)

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Gelar Sarjana Strata S.1
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah



Disusun Oleh :

Moh Ikhsanudin

NIM. 1602036007

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-4652/Un.10.1/D.1/PP.00.9/X/2021

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : **Moh. Ikhsanudin**
NIM : 1602036007
Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul : Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak (Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang)
Pembimbing I : Dr. H. Tolkah, M.A.
Pembimbing II : Afif Noor, M.Hum

Telah dimunaqasahkan pada tanggal **15 Oktober 2021** oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1 : Novita Dewi Masyitoh, Sh., MH.
Sekretaris/Penguji 2 : Dr. H. Tolkah, M.A.
Anggota/Penguji 3 : Dr. H. Nur Khoirin, M. Ag.
Anggota/Penguji 4 : Ahmad Munif, M.S.I.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

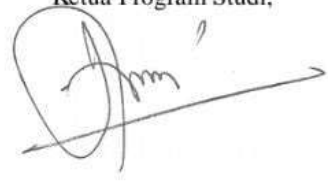
Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dekan,
Dekan Bidang Akademik
Kelembagaan



Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 21 Oktober 2021
Ketua Program Studi,



Supangat, M.Ag.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang
Telp.(024)7601291 Fax.7624691 Semarang 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : -

Hal : Naskah Skripsi
a.n. Sdr. Moh Ikhsanudin

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Moh Ikhsanudin
NIM : 1602036007
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang*

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Semarang, 7 September 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Tolkah, M.A
NIP. 196905071996031005

Afif Noor, S.Ag., SH., M.Hum
NIP. 197606152005011005

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

QS. Al-Insyirah Ayat 6 (tafsirq.com)

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata bahasa Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada “Pedoman Transliterasi Arab-Latin” yang dikeluarkan berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987. Pedoman tersebut adalah sebagai berikut:

a. Kata Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dlambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	<i>Dad</i>	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	<i>Ta</i>	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>Za</i>	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'ain</i>	‘	Koma terbalik di atas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Ki
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Wau</i>	W	We
ه	<i>Ha</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	’	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (’).

b. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal dalam bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap. Vokal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	A	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ـُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
ـَـو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

a. Vokal Panjang (Maddah)

Vokal panjang atau *Maddah* yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda,yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا َ	<i>Fathah dan alif</i>	Ā	A dan garis di atas
ي ِ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī	I dan garis di atas
و ُ	<i>Dhammah dan wau</i>	Ū	U dan garis di atas

b. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau memiliki harakat *faṭḥah*, *kasrah*, atau *ḍammah* menggunakan transliterasi [t], sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau berharakat *sukun* menggunakan transliterasi [h].

c. Syaddah

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam penulisan Arab dilambangkan dengan tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *tasydīd*.

Jika huruf ya (ي) ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului harakat *kasrah* (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī).

d. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'arifah* (ﻻ) Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa [al-], baik ketika diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

e. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila *hamzah* terletak di awal kata, maka ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

f. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau kalimat Arab yang ditransliterasi merupakan kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia atau sudah sering ditulis dalam bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi ini. Namun, apabila kata, istilah, atau kalimat tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

g. Lafz al-Jalāla (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* atau huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan pada *lafz al-jalālah* ditransliterasi dengan huruf [t].

h. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama, dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Apabila kata nama tersebut diawali oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis kapital adalah huruf awal nama tersebut, kata sandang ditulis kapital (Al-) apabila berada di awal kalimat.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Tulis ilmiah ini saya persembahkan khusus untuk:

- ❖ Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Taming dan Ibu Suniah yang tidak pernah padam mengobarkan kasih dan sayang kepada penulis juga doa yang tidak pernah henti membanjiri, teruntuk Bapak yang selalu memberikan motivasi dan semangat pada setiap keringatnya mengandung cinta yang tulus. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan dan keberkahan bagi kedua orang tuaku selama hidupnya, serta kelak beliau dapat tersenyum lebar dengan ikhlas dan terharu melihat saya dapat membahagiakannya.
- ❖ Kepada yang tersayang Siti Fatimah sosok seorang kakak yang dapat mengayomi adik-adiknya, terkasih dan tersayang kepada kedua adikku Ahmad Saefudin dan Siti Maesaroh yang telah memberikan motivasi kepada penulis agar menjadi sosok seorang kakak yang baik dan dapat memberikan contoh bagi kalian berdua, semoga kesuksesan kelak menyertai kalian semua.
- ❖ Teruntuk Mas Anwarudin seorang kaka yang turut mejadi teman diskusi semua persoalan dan kepada keponakan tercinta Siti Hamidah Awaliyah dengan keceriaannya turut memberikan semangat bagi penulis.
- ❖ Kepada Uwa Alm. Radi yang belum lama ini tutup usia, beliau selalu membersamai penulis sedari kecil mengasuh dan memberikan banyak hal terutama pembentukan karakter penulis, terima kasih atas kasih sayangnya dan turut andil dalam merawat dan menjagaku seperti orang tua kandung. Semoga Allah membalas kebaikan beliau dengan diterima iman dan islamnya serta ditempatkan disisi yang terbaik disana.
- ❖ Kepada seluruh sahabat, terutama teman-teman Forum Studi Hukum Ekonomi Islam (Forshei) yang telah menjadi keluarga dan selalu memberikan warna-warni dalam setiap proses. Forshei angkatan 2016, Ulul fahmi, Asof, Nandia, Eva, Faiz, Uyun, Desi, Ari, Pandu, Yudi, Mariana, Munir, Celvita, dan teruntuk Mas Iqbal Maramis yang sudah bersedia mendampingi penulis ketika menahkodai kepengurusan forshei banyak pembelajaran yang penulis serapat terhadap beliau semoga kita semua

berada dalam lindungan Allah Swt, diberikan kekuatan dan kesehatan dalam menempuh kehidupan yang dicita-citakan.

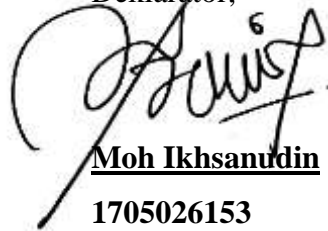
- ❖ Kepada segenap senior forshei Mas Heri, Mas Sofa, Mas Mam'duh, Mas Fauzi, Mas Nafis, Mba Mila dan segenap senior forshei yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu penulis menghaturkan banyak terimakasih atas segenap pembelajaran serta didikan nya selama ini dan kepada adek adek tercinta forshei angkatan 2017, 2018, 2019 (ma'arif, lizam, sulton dan lukman) semua nya yang tergabung dalam keluarga forshei yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu kalian semua *the best*.
- ❖ kepada segenap angkatan 2016 Gatot Kaca PMII Rayon Syariah : Azis, Sony, Reka, wali, riziq, mahfud, dhika, farhan, syarif, riris, yulia, Tasim, Asyiroh dan semuanya maaf penulis tidak bisa sebutkan satu persatu saya haturkan banyak terima kasih semoga persahabatan yang luar biasa selama ini kekal sampai akhir hayat. Serta segenap senior PMII Rayon Syariah yang sudah bersedia mendidik, membenturkan, dan menguatkan karakter penulis menjadi pribadi yang kuat dalam segala aspek. Semoga Allah Swt. selalu kebersamai disetiap langkah kita semua dalam menggapai cita-cita.

DEKLARASI

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan penuh kerendahan hati, kejujuran serta rasa tanggung jawab penulis menyatakan bahwa skripsi yang berjudul ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang”*** merupakan penelitian murni hasil pemikiran penulis yang belum pernah dipublikasikan sebelumnya, atau mengambil ide dan materi yang diterbitkan orang lain. Begitu juga dengan informasi dan sumber diperoleh berdasarkan penelitian, kecuali beberapa referensi yang dibuat bahan rujukan untuk mendukung penyusunan karya tulis ilmiah ini.

Semarang, 10 Agustus 2021

Deklarator,



Moh Ikhsanudin
1705026153

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, Segala puji bagi Allah SWT, tuhan seluruh alam, yang telah mengutus Rasul-Nya untuk seluruh umat manusia, Sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW serta seluruh keluarganya, sahabat serta pengikutnya sampai akhir zaman. Setelah menempuh proses yang cukup Panjang, dengan ridho Allah SWT, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dalam penyusunan banyak pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak, sehingga membuahkan skripsi yang berjudul: ***“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang”***.

Skripsi ini penulis lakukan tinjauan hukum ekonomi Syariah terhadap penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dialami Agung Setiawan, dalam karangka kepenulisan ini lebih mengutamakan upaya yang dilakukan kariawan PT mapan Djaya Plastik Semarang dalam menyelesaikan perselisihan dimana pihak perusahaan awalnya tidak memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 dan pasal 157 UU No 13 Tahun 2003, maka proses yang dilakukan dalam menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalur bipartite (perundingan) dan tripartite (mediasi) pada akhirnya proses penyelesaian perselisihan selesai ditahap tripartite meski hasil yang diberikan pihak perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang namun pada akhirnya sepakat dan hasil keputusan tripartite memiliki ketuatan hukum yang sah sesuai asas konsensualisme (KUH PER Pasal 1320) dan hukum ekonomi syariaah memandang proses penyelesaian tersebut mengikat kedua belah pihak karena telah melakukan kerelaan Bersama atau *antaradin minkum* sebagaimana prinsip *As-Shulhu* (Perdamaian) pada prinsip hukum ekonomi syariaih.

Terselesaikannya skripsi ini tidak hanya karena jerih payah penulis sendiri melainkan ada bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berssyukur memiliki kedua orang tua yang begitu tangguh,

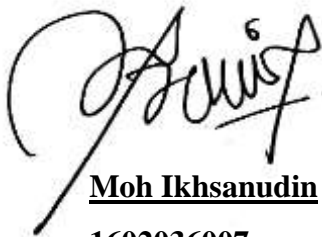
karena segala kelebihan dan keterbatasannya tidak pernah mengatakan “tidak” untuk semua hal yang berkaitan dengan studi penulis. Perjuangan, pengorbanan dengan dukungan serta doa mereka merupakan anugerah yang luar biasa tak kira bagi penulis. Penulis sangat mengharapkan Allah SWT dapat membalas kebbaikannya. Selanjutnya dengan terselesaikannya skripsi ini, sebagai wujud rasa takzim, peneliti hendak mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga, kepada:

1. Bapak H. Tolkah, M.A dan Bapak Afif Noor, S.Ag.,SH., M.Hum selaku Pembimbing I dan II, terima kasih atas waktu yang diluangkan dan kesabarannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penulisan.
2. Kepada kedua orang tua penulis bapak Taming dan Ibu Suniah serta kaka Siti Fatimah dan kedua adik penulis Ahamad Saefudin dan Siti Maesaroh, yang selalu memberikan motivasi kepada penulis sampai ketiti ini.
3. Pihak PT. Mapan Djaya Plastik Semarang Pak Joko (HRD Perusahaan), Agung Stiawan (Kariawan yang di PHK PT Mapan Djaya Plastik Semarang), dan Pak Masruhan (Mediator Disnaker Kota Semarang) yang sudah berkenan untuk membantu kelancaran penelitian.

Demikian, yang dapat disampaikan penulis dengan hormat takzim, semoga apa yang diikhtiarkan oleh mereka dapat segera terijabah oleh Allah.

Semarang, 10 Agustus 2021

Penulis,



Moh Ikhsanudin
1602036007

ABSTRAK

Dalam dunia kerja sering muncul perselisihan hubungan industrial hal ini diakibatkan karena adanya perselisihan atau perbedaan pendapat antara majikan

dan karyawan. Seperti halnya yang terjadi antara Agung Setiawan sebagai karyawan dan PT Mapan Djaya Plastik Semarang dimana pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap Agung Setiawan secara sepihak dan tidak memberikan hak berupa uang pesangon secara penuh sebagai mana ketentuan pasal 156 UU No. 3 Tahun 2003. Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah memuat seperangkat aturan yang komprehensif terhadap praktik muamalah tidak terkecuali perselisihan hubungan industrial dianggap perlu memberikan perhatian terhadap masalah tersebut. Maka tujuan dari penulisan ini adalah agar mampu menjawab : Bagaimana proses terjadinya PHK secara sepihak di PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan Bagaimana penyelesaian kasus PHK secara sepihak di PT Mapan Djaya Semarang melalui perspektif Hukum Ekonomi Syariah ?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*). Pendekatan yang digunakan bersifat *deskriptif-analitis*, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum dengan data yang diperoleh di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara dengan beberapa narasumber serta pengumpulan dokumen terkait penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *deskriptif-kualitatif* dan disimpulkan secara deduktif.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah proses terjadinya PHK yang dialami Agung Setiawan (*fasakh*) atau batal pada perspektif Hukum Ekonomi Syariah (akad ijarah) karena tidak sesuai dengan akta perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan dan proses penyelesaian yang dilakukan secara *tripatit* melalui peran Disnaker Kota Semarang melalui prinsip *Ash-Sulhu* atau prinsip *konsensualisme* pada KUH-Perdata, dalam menyelesaikan perselisihan tersebut dianggap sah di mata hukum meski hak yang seharusnya diterima Agung Setiawan tidak sesuai dengan ketentuan pasal 156 UU No 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan kerja, As-Shulhu (Perdamaian), dan Asas Konsensualisme.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v

HALAMAN PERSEMBAHAN	x
DEKLARASI	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematika Penulisan	15
BAB II KONSEP UMUM KETENAGA KERJAAN DALAM ISLAM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).....	16
A. Konsep Ketenagakerjaan dalam Islam	16
1. Pengertian Ketenagakerjaan menurut Perpektif Islam.....	16
2. Pengertian dan Perjanjian Kerja (Ijarah)	18
3. Dasar Hukum Ijarah.....	19
4. Rukun dan Syarat Ijarah	20
5. Berakhirnya Hubungan Kerja dalam Ijarah	22
6. Macam-macam pekerja (ajir).....	23
B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Tenaga Kerja	25
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	25
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	26
3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	27

4.	Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	29
5.	Hak dan Kewajiban Pekerja.....	31
6.	Perlindungan Hukum bagi Pekerja	35
BAB III PROSES TERJADINYA PHK SEPIHAK DI PT MAPAN DJAYA PLASTIK SEMARANG DAN MEKANISME PENYELESAIANNYA		43
A.	Para Pihak (PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan Sdr. Agung Setiawan)	43
1.	Profil PT Mapan Djaya Plastik Semarang	43
2.	Profil dan Polemik Karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang yang Ter- PHK Secara Sepihak	45
B.	Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja PHK	48
1.	Penyebab Terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mapan Djaya Plastik Semarang).....	48
C.	Proses Penyelesaian Perselisihan	51
1.	Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	51
2.	Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang Terhadap PT Mapan Djaya Plastik Semarang dengan Sdr. Agung Stiyawan	54
BAB IV ANALISI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK DI PT MAPAN DJAYA PLASTIK SEMARANG		59
A.	Analisa Hukum Ekonomi Syariaah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.....	59
B.	Analisa Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penyelesaian Perselisihan PHK di PT Mapan Djaya Plastik Semarang	64
1.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perpektif Hukum Ketenagakerjaan	64

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perpektif Hukum Ekonomi Syariah.....	69
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
C. Penutup.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.¹ Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi secara nasional dilaksanakan melalui kebijakan-kebijakan tertentu, salah satunya adalah kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan. Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tergolong tinggi, mengakibatkan jumlah angkatan kerja semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Selain itu, ada juga hak pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjaannya yang nanti akan menambah angka pengangguran di Indonesia.²

Sebagai warga negara Indonesia, tentunya mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³ Namun sering kali masalah timbul dari polemik ketenagakerjaan yang berujung pada konflik antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha. Hal tersebut tentunya terjadi karena beberapa faktor, salah satu faktornya disebabkan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

¹ M.Faruq, An-An-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Muhadi Zainudin, (Yogyakarta: UII Press, 2000), Hal 54.

² Sudibyo Aji Narendra Buwana dkk, *implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pada PT X kota malang, studi jurnal manajemen, volume 9 no 2, tahun 2015*.

³ Siti zulaichah, “*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”, *Jurnal of Islamic Business Law*, Volume 3 Issue 4 2019, h. 1

Negara hendaknya menyadari bahwa tenaga kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi sebagai pelaku pembangunan. Oleh karena itu, hal ini menjadi kajian serius ketika karyawan mengalami ketidakpatutan haknya dalam bekerja. Mengingat masalah tenaga kerja merupakan masalah bersama baik antara pemerintah maupun para pelaku tenaga kerja (dalam hal ini antara pengusaha/atasan dengan karyawan). Sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pada pasal 153 bahwa pengusaha tidak boleh semena-mena memutuskan hubungan kerja karyawan tanpa didasari alasan yang jelas dan ketika itu terjadi maka karyawan berhak menuntut haknya untuk bekerja kembali.

Sebagai negara hukum, sudah sepatutnya semua permasalahan yang ada di Indonesia diselesaikan secara hukum. Artinya, semua tindakan baik oleh penguasa maupun rakyat harus diatur menurut hukum yang berlaku, tak terkecuali masalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ini. Sebagaimana kita tahu, bahwa pertumbuhan ekonomi dapat terjadi karena adanya dua faktor, yaitu peningkatan dalam penggunaan berbagai sumber daya seperti modal, tenaga kerja, tanah dan sumber daya kewirausahaan karena kemajuan teknologi. Selain hal tersebut, pertumbuhan ekonomi juga dapat terjadi karena peningkatan produktivitas dari penggunaan sumber daya yang ada melalui peningkatan tenaga kerja dan produktivitas modal.⁴

Dalam dunia kerja seringkali kita mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disingkat PHK. Istilah yang menjadi momok menakutkan bagi para karyawan karena hal tersebut menjadikan hilangnya hak dan kewajiban dalam berkerja di suatu perusahaan yang berarti hilangnya pekerjaan mereka atau menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja kerana suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Namun PHK haruslah dengan alasan yang tepat, baik karena pengunduran

⁴ Didin S. Damanhuri, *Ekonomi-Politik Indonesia dan antar Bangsa (Dari Perlunya Membongkar GDP Oriented, Kasus Century, Ekonomi kerakyatan ASEAN hingga Demokratisasi Timur Tengah)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), Hal. 67

diri atau karena pemberhentian dari perusahaan tersebut, karena hangusnya kontrak.⁵

Namun masalahnya apabila PHK dilakukan tanpa adanya suatu alasan yang jelas dan perusahaan tidak mau menunaikan kewajiban memberikan pesangon bagi karyawan yang seharusnya menjadi hak mereka sebagaimana yang tertera pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 156. Tetapi hal ini berbeda dengan apa yang dialami oleh salah satu karyawan di PT Mapan Jaya Plastik Semarang. Setelah terjadi Pemutusan Hubungan kerja (PHK) tanpa tahu sebab beliau di PHK dan tidak mendapatkan upah pesangon yang seharusnya karyawan tersebut peroleh sebagaimana mestinya.

Pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:⁶ “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.” Dan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh dinas ketenagakerjaan sebagai pelaksana tugas tersebut tentunya memiliki beberapa tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan PHK.

Islam sebagai agama yang komprehensif memuat berbagai aspek kehidupan manusia turut memberikan perhatian lebih terhadap ketenagakerjaan melalui prinsip keadilan yang bermartabat. Sistem yang ditawarkan Islam adalah sistem kerja yang di dalamnya mencakup hubungan majikan dengan buruh. Islam memberikan penghargaan tinggi terhadap buruh yang bekerja serta mendapatkan penghasilan dengan

⁵ Siti zulaichah, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Jurnal of Islamic Business Law*, Volume 3 Issue 4 2019, h. 2

⁶ Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tenaganya sendiri wajib dihormati. Karena dalam perspektif Islam, bekerja merupakan kewajiban mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat.

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : “*Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menya-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.*” (Qs. al-Kahfi/ 18: 30).⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa mereka orang-orang yang melakukan perbuatan sholeh termasuk dalam hal ini bekerja maka Allah akan memberikan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya baik itu di dunia maupun di akhirat. Kedudukan buruh dalam Islam menempati posisi terhormat. Salah satu bagian penting yang merupakan hak buruh adalah upah. Upah merupakan hak asasi bagi setiap buruh. Buruh telah menghabiskan waktu, pikiran dan tenaganya untuk kemaslahatan majikannya.⁸

Islam telah memberikan perhatian yang sangat besar terhadap upah buruh, Dalam hadis juga dijelaskan pentingnya upah bagi buruh sebagaimana sabda rasulullah dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah Saw. Bersabda :

عن عبد الله بن عمر قال الرسول لا لله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya : “*Dari Abdullah ibn Umar berkata Rasulullah Saw. bersabda : berikanlah pada buruh upahnya sebelum keringatnya kering.*”⁹

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang dialami oleh saudara Agung Setiawan yang merupakan salah seorang karyawan PT Mapan Djaya

⁷ Kementrian Agama RI, al-Qur’an dan Terjemahnya.

⁸ Sharf ibn ‘Alī al-Sharīf, al-Ijārah al-Wāridah ‘Ala ‘Amai al-Nās, (Dār al-Shurūq, 1400H/ 1980), h. 166.

⁹ Muhammad ibn Yazīd Abū ‘Abd Allāh al-Qazwīniyy, Sunan Ibn Mājah, juz.II (Dār al-Fikr, Beirut, t.th.), h. 817

Plastik Semarang yang telah bekerja selama 10 tahun terpaksa tidak meneruskan masa kerjanya di Perusahaan tersebut akibat dari pihak perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Hal itu dikarenakan tidak adanya kejelasan kenapa pada akhirnya saudara Agung Setiawan mengalami proses pemutusan hubungan kerja PHK selain itu tidak diperolehnya upah penghargaan masa kerja UPMK sebagaimana mestinya menjadi suatu masalah yang harus segera dituntaskan karena sangat bertentangan dengan apa yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Masalah PHK yang terjadi pada karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang, seakan menggambarkan pola Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang masih jauh dari kesan adil. Seharusnya PHK menjadi jalan terakhir dari suatu solusi yang diambil karena masalah yang ada dalam perusahaan. Islam sangat menjunjung prinsip adil dan setara. Setara dalam arti antara majikan dan karyawannya memiliki posisi yang setara, sama-sama membutuhkan. Mempunyai hak dan kewajiban yang setara, majikan dapat memperoleh hak dari karyawannya berupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan juga harus memenuhi kewajibannya bagi karyawan, yaitu memberikan gaji atas pekerjaannya.

Maka melalui skripsi ini saya mencoba menganalisa dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah dalam upaya menyelesaikan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di PT Mapan Djaya Semarang. Islam sendiri melalui hukumnya memuat aturan yang jelas bagi umatnya dalam proses bermuamalah tidak terkecuali dengan hukum ketenagakerjaan. Islam sangat menjunjung tinggi nilai buruh dalam bekerja. Hal tersebut dapat kita lihat pada hadits yang menjelaskan bahwa “Seseorang harus memberikan upah bagi pekerja/buruh yang telah bekerja sebelum kering keringatnya”. Selain menganjurkan umatnya untuk segera membayar upah, Islam juga mengajarkan cara memperlakukan buruh dengan baik. Hubungan seorang buruh dengan majikannya diposisikan seperti saudara. Tidak diperbolehkan ada perlakuan yang berbeda atau

perlakuan buruk pada seorang buruh, karena merekalah yang telah membantu meringankan pekerjaan kita.¹⁰

Jika melihat kasus yang terjadi pada karyawan PT Mapan Djaya Semarang, sebab tidak adanya musyawarah dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Maka, permasalahannya apakah PHK sepihak ini dapat batal demi hukum ? Serta bagaimana pandangan Islam tentang permasalahan Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ?

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti hendak meneliti, menganalisis serta membahas lebih jauh tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan mengambil judul : *“Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil pokok masalah sebagai batasan pembahasan sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak antara kariawan (Agung Setiawan) dengan PT Mapan Djaya Plastik Semarang ?
2. Bagaimana penyelesaian kasus PHK secara sepihak di PT Mapan Djaya Semarang melalui perspektif Hukum Ekonomi Syariah ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

¹⁰ Rasulullah SAW bersabda:“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, antara lain :

- a. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Mapan Djaya Plastik Semarang.

2. Manfaat Penelitian

Pembahasan masalah yang akan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang baru bagi para pembaca dan penulis, sebagai wujud pengembangan berfikir dalam penerapan ilmu pengetahuan secara teoritis yang telah dipelajari oleh peneliti dalam proses perkuliahan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran hukum islam dan menambah khazanah bacaan di bidang muamalah khususnya yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Kemudian, bisa dijadikan bahan rujukan dan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama mahasiswa jurusan Hukum Ekonomi Syariah.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan masyarakat umum mengenai bagaimana penyelesaian apabila terjadi permasalahan pada perselisihan industrial antara karyawan dan perusahaan pada konteks Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sepihak yang sesuai dengan hukum Islam.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan bagian terpenting dalam suatu penelitian, karena dengan telaah pustaka itu dapat diketahui hasil-hasil *research* terdahulu berkenaan dengan permasalahan permasalahan yang serupa dan juga untuk melihat posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, di samping itu dengan adanya telaah pustaka ini dimaksudkan untuk mengetahui keaslian tulisan hasil *research* ini dan menghindari adanya *duplikasi*, berkaitan dengan persoalan penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sebenarnya telah banyak dilakukan penelitian oleh para peneliti terdahulu, mengingat persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah hal yang baru dalam pandangan masyarakat.

Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang.” Sejauh ini penulis belum menemukan judul yang sama, adapun beberapa penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu:

1. Skripsi dari Isti Wahyuningsih, 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)”. Skripsi ini membahas tentang pendekatan Hukum Ekonomi Syariah terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan uang pesangon terhadap karyawannya yang di PHK. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian penulis terletak pada penyelesaian masalah dan metode penelitian dimana penulis menggunakan metode *yuridis-normatif* atus telaah pustaka terhadap hasil dari penyelesaian masalah yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, sedangkan saudari Isti Wahyuningsih pada skripsinya menggunakan metode *yuridis-empiris*.

2. Skripsi Taufiq Aulia Rahman dengan judul, “Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Wanprestasi pada Akad Murabahah (Studi Kasus di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Kota Tegal).” Skripsi ini membahas penyelesaian kasus wanprestasi di BRIS kantor cabang Kota Tegal melalui pendekatan Hukum Ekonomi Syariah. Perbedaannya dengan skripsi penulis jelas terdapat pada objek penelitian dimana subjek sengketa skripsi yang ditulis oleh saudara Taufiq Aulia Rahman antara nasabah dan perbankan sedangkan subjek penulis antara karyawan dan perusahaan.
3. Skripsi Muhammad Emil Kesuma dengan judul, “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak.” Skripsi tersebut membahas bertentangan atau tidak perusahaan melakukan PHK sepihak menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan upaya meminimalisir agar tidak terjadinya kasus tersebut. Perbedaan dengan skripsi penulis terdapat pada pola penyelesaian dimana penulis lebih menganalisa sebuah kasus yang terjadi dimana salah satu karyawan dalam PT Mapan Jaya Plastik Semarang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan tidak menerima ketentuan uang pesangon sebagaimana mestinya menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156.
4. Skripsi Okta Rita dengan judul, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.” Skripsi tersebut membahas tentang upaya penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh koperasi dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Perbedaan dengan skripsi penulis terletak pada objek penelitian serta perbandingan yang dilakukan penulis dimana penulis turut menguraikan fungsi dinas ketenagakerjaan dalam upaya menyelesaikan sengketa karyawan dan pengusaha yang terjadi di PT Mapan Jaya Plastik Semarang.
5. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia (FH UNDIP) Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati dengan judul, “Perlindungan Bagi Pekerja

Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.” Jurnal tersebut membahas tentang landasan hukum mengenai proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan prosedural yang harus dilakukan bagi perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut dilakukan sebagai upaya agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dapat merugikan pekerja. Perbedaan dengan skripsi penulis terletak pada objek yang peneliti lakukan, penulis langsung mengarah kepada objek penelitian yang terjadi dan upaya yang ditempuh dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi ketika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak ditinjau dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

6. Jurnal Lex Administratum UNSRAT Manado Erica Gita Mogi dengan judul, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Jurnal tersebut membahas tentang upaya hukum dalam melindungi hak pekerja ketika di-PHK dan prosedural yang dilakukan oleh perusahaan ketika ingin melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) kepada karyawan. Perbedaan dengan skripsi penulis terletak pada objek yang penelitian dan metode penelitian. penulis melakukan penelitian secara langsung di lapangan dengan mewawancarai beberapa pihak baik perusahaan, pekerja maupun Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Semarang, serta upaya penyelesaian masalah dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang penulis teliti melalui perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Dari keenam tema penelitian di atas tentu memiliki pokok pembahasan yang berbeda-beda, walaupun dengan tema yang hampir sama yaitu membahas tentang kasus ketenagakerjaan dan upaya penyelesaiannya, akan tetapi yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian di atas adalah terletak pada tahapan-tahapan penyelesaian masalahnya. Maka dari itu belum ada yang membahas permasalahan terhadap penyelesaian masalah Pemutusan

Hubungan kerja (PHK) sepihak melalui pendekatan Hukum Ekonomi Syariah yang sama persis dengan penelitian penulis. Posisi penelitian penulis ialah untuk melengkapi dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang kemudian akan dibahas dalam tema yang berjudul “Analisis Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT Mapan Djaya Plastik Kota Semarang.”

E. Metode Penelitian

Pada skripsi ini memuat metode *yuridis-empiris* adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma dalam menganalisa masalah mempunyai objek kajian mengenai perilaku masyarakat bertujuan mempelajari hukum tentang cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT Mapan Djaya Plastik Semarang berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dialami salah satu karyawan di perusahaan tersebut dan terjadi ketentuan yang tidak sepatutnya dialami oleh karyawan berupa tidak memperoleh hak secara penuh pasca di PHK. Maka saya berusaha menganalisa penyelesaian yang harusnya dilakukan kedua belah pihak melalui telaah Hukum Ketenagakerjaan dan pendekatan Hukum Ekonomi Syariah.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan jenis *Field Research* (penelitian lapangan), yaitu memaparkan serta menggambarkan keadaan dan fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi maupun referensinya bersumber dari lapangan, yang digali secara intensif dan disertai dengan analisa dan penyusunan kembali atas semua data atau referensi yang telah dikumpulkan.¹¹ Dalam hal ini yang menjadi tempat objek penelitian adalah PT Mapan Djaya Plastik dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

2. Sumber Data dan Bahan Hukum

¹¹ Nasution, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Askara, 1996), h. 24

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *normatif empiris*, sehingga membutuhkan dua macam sumber data dalam penelitian skripsi ini untuk mendukung informasi atau data yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data pokok dalam suatu penelitian. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹² Pengertian lainnya adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama.¹³ Artinya sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan tidak melalui media perantara.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Pak Joko (Manager Personalia/HRD) PT Mapan Djaya Plastik Semarang, Agung Setiawan (karyawan) PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan Pak Masruhan (Mediator) Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang. Serta bahan buku primer yang terdiri atas perundang-undangan dan risalah-risalah juga buku tentang fiqih muamalah lainnya.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan.¹⁴ Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.¹⁵ Sumber data sekunder bisa diartikan sebagai bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap dari sumber data primer, seperti sumber data

¹² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 137

¹³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 39

¹⁴ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 146

¹⁵ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 137

tertulis yang melalui berbagai sumber yaitu *literatur* artikel, buku-buku serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan, dan catatan tertulis yang merupakan sumber data tambahan.

b. Bahan Hukum

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat¹⁶ seperti : Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman utama hukum dan norma bagi umat islam, UU No.13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”, UU No. 2 Tahun 2004 Tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” dan pada Fatwa Dewan Syariah MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 “Tantang Akad Ijarah”.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis serta memahami bahan hukum primer.¹⁷ Seperti buku-buku hasil penelitian, jurnal ilmiah, dan makalah hasil seminar.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder.¹⁸ Berupa kamus-kamus, seperti; kamus bahasa Indonesia kamus bahasa Inggris, dan Arab, Serta kamus-kamus keilmuan seperti kamus istilah hukum dan ekonomi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara yang ditempuh untuk mendapatkan data penelitian secara *valid* dan juga terpercaya yaitu data yang bersumber dari penelitian lapangan.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1994), h.12

¹⁷ Rony Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia 1994), h. 12

¹⁸ *Ibid*,,..hal.. 13

Oleh karena itu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Wawancara

Metode wawancara juga biasa disebut dengan metode interview. Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang sedang diwawancarai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu teknik pengumpulan data, sampai peneliti mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Dalam hal mengumpulkan data dan mendapatkan keterangan, penulis harus melakukan metode wawancara dengan pihak PT. Mapan Djaya Plastik Semarang, karyawan yang di-PHK dan pihak Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Semarang sebagai mediator perkara tersebut.

b) Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih baik atau dapat dipercaya bila didukung oleh dokumentasi.¹⁹

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisa data metode *deskriptif-kualitatif*, yaitu mendeskripsikan secara menyeluruh berdasarkan kenyataan atau data dari penelitian dikumpulkan dan dilandasi dengan teori-teori yang mendukung analisa, kemudian dapat mengambil suatu kesimpulan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.²⁰

¹⁹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), h. 184.

²⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta : Rineka Cipta, 2002), hlm.206.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau penggambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki kemudian dianalisis.²¹ Setelah data-data terkumpul, maka peneliti akan menganalisis sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Kegiatan mereduksi data ini peneliti lakukan setelah memperoleh data dari hasil wawancara, kemudian diringkas kepada hal-hal yang pokok saja agar lebih mudah untuk dipahami. Peneliti akan berusaha untuk mereduksi data yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian.

b. Penyajian Data

Setelah dilakukan reduksi data, kemudian peneliti akan menyajikan data dalam bentuk laporan kemudian akan menyusun dalam kalimat narasi agar lebih mudah dipahami serta menghubungkan tujuan penelitian yang satu dengan yang lainnya terkait dengan pokok penelitian yang telah dirumuskan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan agar penulis dapat terfokus dan berorientasi terhadap fokus penelitian sesuai dengan bidang kajian sehingga mempermudah pembahasan dan menjadikan pembahasan lebih terarah, dalam penelitian ini terbagi atas lima bab dimana antara bab satu dengan yang lainnya saling berkaitan sebagai pembahasan yang utuh. Adapun sistematika penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

²¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar,2010),h.128.

Bab pertama : Pendahuluan, berisikan: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, telaah teori, metode penelitian, metode analisis data, dan sistematika penulisan.

Bab kedua : Kerangka teori yang didalamnya menguraikan konsep tentang tinjauan umum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perjanjian kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah.

Bab ketiga : menjelaskan permasalahan yang menjadi objek penelitian, serta menguraikan atau menggambarkan data-data yang diperoleh tentang hasil penelitian, berupa mekanisme Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Mapan Djaya Plastik Kota Semarang yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) Kota Semarang.

Bab keempat : yaitu membahas tentang analisis karyawan terhadap penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak di PT Mapan Djaya Plastik Semarang.

Bab kelima : penutup yang berisikan kesimpulan dari penjelasan mengenai permasalahan yang ada dalam bab-bab sebelumnya, serta saran-saran yang dianggap penting dan perlu dengan harapan perbaikan dan kesempurnaan dalam penulisan ini.

BAB II

KONSEP UMUM KETENAGA KERJAAN DALAM ISLAM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

A. Konsep Ketenagakerjaan dalam Islam

1. Pengertian Ketenagakerjaan menurut Perspektif Islam

Kerja sebagai sebuah aktivitas yang menjadikan manusia produktif dan bernilai di mata Allah dan Rasulnya serta di mata masyarakat. Menurut Ibn Khaldun (dalam P3EI, 2011:363) kerja merupakan

implementasi fungsi kekhalfahan manusia yang diwujudkan dalam menghasilkan suatu nilai tertentu yang ditimbulkan dari hasil kerja. Adapun tenaga kerja sebagai pelaku dalam aktivitas kerja kini memiliki makna yang cukup luas. Dahulu mungkin masih sebatas diartikan sebagai modal produksi yang dimanfaatkan dari fisik manusianya saja yang bermanfaat bagi kelangsungan usaha. Namun kini tidak hanya mencakup kegiatan fisik yang dapat dimanfaatkan dan disebut tenaga kerja melainkan secara utuh sumber daya manusia tergolong sebagai tenaga kerja karena selain kegiatan fisik juga mencakup kemampuan non fisik seperti ide dan kreativitas.²²

Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.²³

Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan Ijarah (sewa menyewa) dalam hal jual-beli jasa. Ijarah dipahami sebagai menukar sesuatu dengan ada imbalannya dimana seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) memberikan imbalan atas pertukaran jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya). Hubungan antara *musta'jir* dan *ajir*, dalam Islam telah diatur secara jelas dengan menjunjung nilai-nilai Islam dalam berakhlak dan adanya pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja kepada *musta'jir* (majikan).²⁴

²² Hanifiyah Yuliatul Hijriah dan Elfira Maya Adiba, “Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam”, *The International Journal Of Applied Business Tijab*, Volume 3 Nomor 1, April 2019, h.26

²³ *Ibid.*,h.27

²⁴ *Ibid.*,h.27

2. Pengertian dan Perjanjian Kerja (Ijarah)

Menurut etimologi, Ijarah adalah (menjual manfaat). Demikian pula artinya menurut terminologi syara'. Ada beberapa definisi ijarah menurut pendapat beberapa ulama fiqih²⁵ Menurut Ulama Hanafiyah ijarah didefinisikan sebagai akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Sedangkan menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah Ijarah adalah Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.

Dari beberapa pengertian di atas ijarah dapat diterjemahkan sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, yang dapat pula diartikan sebagai sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Kemudian ijarah akan dibagi menjadi dua bagian, yaitu ijarah atas jasa dan ijarah atas benda. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa Ijarah adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka melarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, domba untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, dan lain-lain, sebab semua itu bukan manfaatnya tetapi bendanya.

Menanggapi pendapat diatas, Wahbah Al-Juhaili mengutip pendapat Ibnu Qayyim dalam *I'lam Al-Muwaqi'in* bahwa manfaat sebagai asal Ijarah sebagaimana ditetapkan ulama fiqih adalah asal *fasid* (rusak) sebab tidak ada landasannya, baik dari Al-qur'an, As sunnah, Ijma' maupun Qiyas yang sah. Menurutnya, benda yang mengeluarkan suatu manfaat sedikit demi sedikit, asalnya tetap ada, misal pohon yang mengeluarkan buah, pohonnya tetap ada dan dapat dihukumi manfaat,

²⁵ Prof. DR. Rachma Syafe'i, MA. "Fiqh Muamalah". Bandung: Pustaka Setia, 2004. h.121-122

sebagaimana dibolehkan dalam wakaf untuk mengambil manfaat dari suatu atau sama juga dengan barang pinjaman yang diambil manfaatnya. Dengan demikian, sama saja antara arti manfaat secara umum dengan benda yang mengeluarkan suatu manfaat sedikit demi sedikit, tetapi asalnya tetap ada.

Akad ijarah identik dengan akad jual beli, namun demikian, dalam ijarah kepemilikan barang dibatasi dengan waktu. Secara harfiah, al – ijarah bermakna jual beli manfaat yang juga merupakan makna istilah syar’i. Al – ijarah bisa diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang.²⁶

3. Dasar Hukum Ijarah

Jumhur ulama berpendapat bahwa Ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Qur’an, As sunnah dan ijma’.

a. Al-Qur’an

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya.” (QS. Thalaq Ayat 6).²⁷

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “ Ya ayahku, ambilah 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 Ayat 26)

b. Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yang artinya :

²⁶ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008. h. 153

²⁷ Kemenag, Qur’an dan Terjemah (QS. Thalaq Ayat 6)

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda;

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibn Majah dari Ibn Umar)

- c. Umat Islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan al – ijarah adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al- ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

4. Rukun dan Syarat Ijarah

Adapun menurut Jumhur ulama , rukun Ijarah ada 4, yaitu :

- a. ‘Aqid (orang yang akad)
- b. Shighat akad
- c. Ujrah (upah)
- d. Manfaat

Syarat Ijarah terdiri dari 4 macam, sebagaimana syarat dalam jual-beli, yaitu syarat al-inqad (terjadinya akad), syarat an-nafadz (syarat pelaksanaan akad), syarat sah dan syarat lazim.²⁸

- a. Syarat Terjadinya Akad

Menurut ulama Hanafiyah, ‘aqid (orang yang melakukan akad disyaratkan harus berakal dan mumayyiz (minimal 7 tahun), serta

²⁸ Amir Syarifuddin, Garis-Garis Besar Fiqih, (Jakarta: Kencana, 2003), h.45

tidak disyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya sendiri, akad ijarah anak *mumayyiz*, dipandang sah bila telah diizinkan walinya. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat ijarah dan jual-beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridaan walinya. Ulama Hababilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus mukallaf, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad.

b. Syarat Pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar ijarah terlaksana, barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (ahliyah). Dengan demikian, Ijarah al-fudhul (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya ijarah.

c. Syarat Sah Ijarah

Keabsahan ijarah sangat berkaitan dengan *'aqid* (orang yang akad), *ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-a'qad*) yaitu adanya keridhaan dari kedua pihak yang akad.

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakai harta sesamamu dengan jalan yang batal, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka ” (QS. An-Nisa':29)

d. Syarat kelaziman ijarah terdiri atas dua hal berikut :

1) *Ma'qud alaih* (barang sewaan) yang terhindar dari cacat

Jika terdapat cacat pada *ma'qud alaih* (barang sewaan), penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.

2) Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa Ijarah batal karena adanya *uzur* sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada *uzur*. *Uzur* yang dimaksudkan adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemudharatan bagi yang akad.

5. Berakhirnya Hubungan Kerja dalam Ijarah

Ijarah adalah salah satu akad lazim bagi kedua belah pihak yang artinya ketika akad telah terpenuhi syarat dan rukunnya maka akad tidak boleh dibatalkan salah satu pihak, akan tetapi harus disepakati oleh keduanya. Akad lazim merupakan akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* karena terjadi pertukaran benda atau jasa, terkecuali memang ada hal-hal tertentu yang menjadikan *fasakh*.

Berakhirnya hubungan kerja dalam ijarah, dapat terjadi karena beberapa hal sebagai berikut :

- a. Meninggalnya salah satu pihak, menurut ulama hanafiyah, apabila salah satu pihak ijarah meninggal dunia, maka akad menjadi batal karena manfaat atas ijarah tidak dapat diwariskan. Namun, hal ini dinyatakan berbeda oleh jumhur ulama yang membolehkan pewarisan manfaat ijarah karena termasuk dalam harta sehingga meninggalnya salah seorang yang berakad tidak menjadikan akad tersebut batal.²⁹
- b. *Iqalah* atau perjanjian kedua belah pihak, apabila kedua belah pihak saling bersepakat untuk mengakhiri perjanjian ijarah, maka ijarah terputus yang menjadikan hak dan kewajiban para pihak harus dipenuhi.³⁰
- c. Objek ijarah musnah, Adapun sesuatu yang menjadikan berkurangnya manfaat atas benda sewa dapat menjadi sebab batalnya ijarah, termasuk dalam hal ini adalah ketidakmampuan

²⁹ Nurul Huda end dkk, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritishal* , (Jakarta: Kencana, 2003), hal. 338

³⁰ Ibid, hal 338

tenaga kerja ataupun majikan dapat menjadi sebab batalnya perjanjian.³¹

- d. Berakhirnya waktu yang disepakati, menjadikan perjanjian ijarah juga berakhir. Namun, hal ini dikecualikan apabila terdapat *uzur* yang menjadikan akad ijarah harus tetap dilaksanakan demi memenuhi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

6. Macam-macam pekerja (*ajir*)

Dalam fiqh muamalah istilah pekerja atau (*ajir*) dapat di golongkan berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada pekerja (*ajir*) yakni:

1) *Ajir* (Pekerja) Khusus

Ajir Khusus merupakan orang yang bekerja sendiri dan menerima upah sendiri, seperti halnya pembantu rumah tangga. Jika ada barang yang rusak, maka ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

2) *Ajir* (Pekerja) *Musyitari*

Seperti halnya para pekerja di pabrik, para Ulama' berbeda pendapat dalam menetapkan tanggung jawab mereka :

- a) Ulama' Jafar, Hasan Ibn Jiyad dan Imam Syafi'I : pendapat yang paling shahih, adalah mereka tidak bertanggung jawab atas kerusakan yang tidak disebabkan oleh mereka, kecuali bila disebabkan oleh adanya permusuhan.
- b) Imam Ahmad serta dua Sahabat Imam Abu Hanifah : mereka berpendapat bahwa, *ajir* bertanggung jawab atas kerusakan jika disebabkan oleh mereka walaupun tidak disengaja, kecuali jika disebabkan oleh hal-hal umum yang terjadi.

³¹ Ahmad Wardi Muslich, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Amzah, 2010), h.338

- c) Ulama' Malikiyah : pekerja bertanggung jawab atas kerusakan yang disebabkan walaupun tidak disengaja atau karena kelalaiannya.

Masing-masing *ajir*, memiliki amanah yang dititipkan kepada mereka. Namun, amanah tersebut dapat berubah menjadi tanggung jawab jika dalam keadaan seperti berikut :

- a) *Ajir* tidak menjaga amanah tersebut.
- b) Benda yang dimanahkan kepada *ajir* tersebut, dirusak dengan sengaja. Dalam *ajir musytarak*, apabila murid *ajir* ikut membantu, maka pengajarnya lah yang bertanggung jawab atas kerusakan tersebut.
- c) *Ajir* telah menyalahi pesanan penyewa.

Akhir ijarah menurut Ulama' Hanafiyah, disebabkan dengan meninggalnya salah seorang yang akad, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya. Adapun menurut Jumhur Ulama', ijarah tersebut tidaklah batal tetapi dapat diwariskan terhadap ahli warisnya. Selain itu, ijarah berakhir apabila akad tersebut dibatalkan, serta terjadi kerusakan pada barang yang disewakan. Dalam hal ini, menurut Ulama' lainnya berpendapat bahwa rusaknya barang sewaan tidak menyebabkan habisnya ijarah, tetapi benda tersebut haruslah diganti selagi masih dapat diganti. Ijarah juga dapat berakhir apabila waktu yang telah ditentukan habis, kecuali ada *uzur* yang menyebabkan ijarah tersebut tidak berakhir.³²

³² Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018, h.77-78

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Tenaga Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tidaklah selalu stabil, dimana perusahaan akan mengalami berbagai masalah yang menyangkut tentang usahanya yang berupa pekerja, produksi, pemasaran dan lain sebagainya. Setiap kebijakan yang diambil perusahaan pada dasarnya hanya ingin meningkatkan penghasilan perusahaan agar jauh lebih baik.

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban (prestasi dan kontra- prestasi) antara pekerja atau buruh dan pengusaha.³³

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja berarti suatu keadaan dimana si-buruh berhenti bekerja dari majikannya.³⁴ Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian serta awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari

³³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 65

³⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 158.

berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.³⁵

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan Pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam *literatur* hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu :

a. PHK oleh majikan/pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

b. PHK oleh pekerja atau buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungannya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

³⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 178.

c. PHK demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

d. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab beriku :

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68)
- 3) PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam *khazanah* hukum ketenagakerjaan yakni³⁶:

- a. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk di ubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*labouragrement*)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan Undang- undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Memeberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya hal ini tidak diatur.³⁷

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga secara rinci mengenai tahapan-

³⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Rja Grafindo Persada, 2008), h. 12-13.

³⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192

tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK³⁸

4. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 macam yaitu : PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

a. PHK demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila :

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian kekuatan hukum tetap
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

³⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak pekerja bila di-PHK*, (Tanggerang: Agromedia Pustaka, 2007), h.14-16.

Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya *training* maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

d. PHK Karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya PHK yang berakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai keproses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada 3 macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri

apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.³⁹

5. Hak dan Kewajiban Pekerja

Perusahaan dan karyawan pada umumnya memiliki peran yang saling menguntungkan. Kendati demikian keduanya memiliki hak dan kewajiban yang harus saling terpenuhi sesuai dengan regulasi yang berikut hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

a. Hak dan Kewajiban Para Pekerja

Dalam amanah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah mengatur secara detail mengenai hal-hal yang berkenaan dengan hak dan kewajiban pekerja hal tersebut dimaksud agar terciptanya keseimbangan dalam memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, berikut hak hak pekerja:

- 1) Hak pekerja memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama
- 2) Hak pekerja memperoleh peltihan kerja

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.⁴⁰

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.⁴¹

- 3) Hak pekerja dalam menentukan pentempatan kerja

³⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 161-173

⁴⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 18 (1)

⁴¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 23

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.⁴²

- 4) Hak pekerja memperoleh perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁴³

- b. Hak-Hak Pekerja yang di PHK

Hak-hak buruh yang mengalami PHK/buruh yang telah di-PHK itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.⁴⁴ Maksud dari uang pesangon disini adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.⁴⁵ Maka oleh sebab itu, salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi

⁴² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 31

⁴³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 67, 78, 79, 80

⁴⁴ Asri Wijayanti, *Ibid.* h. 172

⁴⁵ Helena Poermanto, dkk. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja.* (Jakarta: Djambatan, 1990), h. 167

karyawan yang berhenti bekerja karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya sebagai berikut, “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁴⁶

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).⁴⁷ Dan juga uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan.⁴⁸ Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 112 Tahun 2001, yang dimaksud dengan uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.⁴⁹

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian

⁴⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (1).

⁴⁷ Kepmen Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 1 angka (6).

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 197

⁴⁹ Kepmen Keu RI No.112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a)

beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1964, kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian. Selanjutnya diganti lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta. Kemudian diganti lagi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akhirnya ketentuan tentang perhitungan Pesangon ini diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁰

Perhitungan uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkan paling sedikit masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah secara rinci sebagai berikut :

- 1) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- 2) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- 3) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- 4) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- 5) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- 6) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah

⁵⁰ Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukumtentang Pesangon*, <http://www.anggreklawfirm.co.id> akses pada tanggal 30 Maret 2018

- 7) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
- 8) Masa kerja 8 tahun atau lebih 9 bulan upah.⁵¹

6. Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa *diskriminasi* atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh baik yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.⁵²

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar diterapkan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.⁵³

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Kedudukan yang tidak sederajat ini disebabkan oleh karena buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan

⁵¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (2).

⁵² Indonesia, Undang-Undang 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279, Umum.

⁵³ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Cetakan VIII, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010), h. 6

kerja. Keadaan inilah yang dianggap menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.⁵⁴

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

- a. Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial, yang sekarang lebih dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁵⁵

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan II, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h.9

⁵⁵ Imam Soepomo dalam Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Cet.I, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010), h.61

tertentu. Perjanjian kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut dengan PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁵⁶

Adapun perlindungan hukum bagi pekerja PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) adalah sebagai berikut :

a. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang mendasari lahirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja bermuatan hak dan kewajiban sebagai satu syarat yang bersifat *imperatif* dengan materi pokok yakni adanya unsur pekerjaan, upah (atau imbalan dengan bentuk lain), dan perintah. Ketentuan ini berlaku pula untuk model perjanjian kerja waktu tertentu yang bermuatan unsur pekerjaan yang berjenis dan sifat tertentu dengan jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adapun alasan tetap dipergunakannya jenis perjanjian tersebut adalah karena ada sejumlah pekerjaan yang memang memiliki batas waktu dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan ketentuan tentang perjanjian kerja yang memiliki batas waktu pula.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Pasal 59 ayat (1)

⁵⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 ayat (1) dan (2).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman
- d) Pekerjaan berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁵⁷

b. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Dalam PKWT

Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁵⁸

Upah minimum merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.⁵⁹ Upah minimum menjadi patokan pengusaha dalam pemberian gaji. Pemerintah menetapkan

⁵⁷ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmenakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004, Pasal 59 ayat (1).

⁵⁸ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1) dan (2)

⁵⁹ *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum Upah*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239.

upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶⁰

Kebutuhan hidup layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan Jaminan Hari Tua (JHT). Dalam hal upah yang dibayarkan adalah berdasarkan upah minimum, maka upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁶¹

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 88 ayat (1)⁶² Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- 3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Pekerja/buruh memiliki hak atas upah yang merupakan hak *normatif* bagi

⁶⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (4)

⁶¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penjelasan Pasal 88 ayat (1)

⁶² *Ibid*, Pasal 89 ayat (2) dan (3).

dan dilindungi undang-undang. Bila pekerja/buruh tidak melaksanakan tugas maka upahnya tidak dibayar (*no work no pay*). Sebaliknya, bila pengusaha tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka pengusaha tersebut dapat dikenakan denda dan sanksi.

Namun ada beberapa hal yang dikecualikan jika pekerja tidak masuk kerja dan tidak dibayar. Artinya dalam kondisi tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah seperti yang tertuang dalam Pasal 93 UUK, yaitu:

- a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masahaidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah,menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya
- e) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan pekerja/buruh

melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.⁶³

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah:

- 1) Bila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat (1)), sanksinya (pasal 185) yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.
- 2) Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya (pasal 186) yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10 juta paling banyak Rp 400 juta.

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang di PHK, untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁶⁴

⁶³ *Ibid*, Pasal 93

⁶⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.17

Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya dan mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan mendorong yang kaya. Kewajiban Negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

BAB III
PROSES TERJADINYA PHK SEPIHAK DI PT MAPAN DJAYA PLASTIK
SEMARANG DAN MEKANISME PENYELESAIANNYA

A. Para Pihak (PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan Sdr. Agung Setiawan)

1. Profil PT Mapan Djaya Plastik Semarang

PT Mapan Djaya Plastik Semarang adalah perusahaan berskala menengah yang bergerak dibidang Industri produk botol plastik dan Jerigen Plastik PET HDPE, *Injection and Blow Moulding Plastic Industry* yang mampu mengubah bijih plastik yang masih dalam bentuk potongan kecil-kecil menjadi produk-produk plastik baru yang beralamat di Jl. Industri VIII No. 1B Terboyo Megah Semarang.⁶⁵

PT Mapan Djaya Plastik Semarang merupakan anak perusahaan dari PT Maju Karya Rejeki yang berdiri pada tahun 2015 sebagai upaya pengembangan usaha dari perusahaan induk yang telah beroperasi sejak tahun 1968. Tujuan dari pendirian perusahaan ini adalah untuk melayani kebutuhan konsumen terhadap berbagai macam pemakaian produk plastik kemasan. Dibuat dari bahan- bahan yang berkualitas, higienis dan ditangani oleh para ahli dibidang pembuatan produk plastik menggunakan mesin-mesin yang berkualitas.⁶⁶

PT Mapan Djaya Plastik Semarang melayani pemesanan retail maupun grosir barang-barang plastik baik umum maupun pesanan khusus, dengan mengutamakan kepentingan konsumen, sebagai anak cabang dari PT Maju Karya Rejeki fokus PT Mapan Djaya sendiri lebih mengakomodir permintaan produk dengan berbagai variasi dan kuantitas barang karena dilengkapi dengan mesin manual yang

⁶⁵Profil PT Mapan Djaya Plastik Semarang, Website. Produkkemasanplastik.com / portal website PT Mapan Djaya Plastik (Rabu, 30 Juni 2021/Pukul 11.00 Wib)

⁶⁶ *Ibid.*, (Rabu, 30 Juni 2021/Pukul 11.00 Wib)

mampu menekan biaya produksi, namun beberapa mesin yang beroperasi dalam memproduksi plastik juga dapat menghasilkan barang secara massal dengan kapasitas besar untuk membuat produk dalam jumlah puluhan ribu bahkan bisa mencapai ratusan ribu botol plastik.

PT Mapan Djaya Plastik Semarang mempunyai misi menjadi perusahaan plastik manufaktur yang mampu bersaing di pasar industri plastik dan mampu bersahabat dengan para konsumen, dan moto perusahaan kami adalah "hari esok harus lebih baik dari hari ini".⁶⁷



Gambar. 1. Logo Perusahaan

PT. Mapan Djaya Plastik Semarang, merupakan perusahaan berskala menengah yang bergerak di bidang Industri Botol Plastik PET HDPE, *Injection and Blow Moulding Plastic Industry* berikut merupakan data-data pelengkap mengenai PT Mapan Djaya Plastik Semarang :

Nama Perusahaan : PT Mapan Djaya Plastik Semarang
Jenis : Perusahaan Manufaktur Produk Plastik
Anak Perusahaan PT Maju Karya Rejeki
Pendirian Perusahaan : 21 Maret 2015
Alamat Perusahaan : Jl. Industri VIII No. 1B Terboyo Megah
Semarang

⁶⁷ *Ibid.*, (Rabu, 30 Juni 2021/Pukul 11 Wib)

Situs Website : Produkkemasanplastik.com
Email : mapandjayaplastik@yahoo.com
Call Center : (024) 6582842, 6582839 Fax. (024)
6592031

Produk PT Mapan Djaya Plastik Semarang

Sebagai perusahaan manufaktur yang fokus terhadap produksi barang dengan bahan dasar plastik PT Mapan Djaya Plastik memiliki berbagai macam jenis produk diantaranya :

- 1) Aneka botol kemasan (semua ukuran)
- 2) Galon
- 3) Jirigen (semua jenis dan ukuran)
- 4) Botol tinta
- 5) Tabung kanebo

Selain jenis dan bentuk produk di atas PT Mapan Djaya Semarang juga mampu memproduksi produk plastik lainnya termasuk alat medis alat suntik (non jarum, tabung infus, boto hand sanitizer dan lain sebagainya).

2. Profil dan Polemik Karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang yang Ter-PHK Secara Sepihak

Agung Setiawan lahir di Semarang 33 tahun silam adalah salah seorang karyawan yang telah bekerja di PT Mapan Jaya Plastik Semarang selama 12 tahun lebih terhitung sejak tahun 2008 memulai karir sebagai mekanik dalam mengoperasikan mesin produksi di perusahaan tersebut selama kurun waktu bekerja di perusahaan tersebut dirinya dan karyawan perusahaan tidak memperoleh upah sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) setempat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Agung Setiawan bahwa perselisihan di mulai ketika Agung Setiawan diminta lembur oleh pimpinan pada kamis 7 Mei 2020 akan tetapi ditolak dengan

alasan Agung sedang ada kegiatan lain yang tidak bisa ditinggalkan. Bahwa, atas penolakan lembur Agung Setiawan, pimpinan perusahaan melakukan PHK kepada Agung dengan alasan tidak patuh terhadap perintah pimpinan perusahaan bahwa pada Jum'at, 8 Mei 2020 Agung Setiawan kembali menghadap personalia untuk mempertanyakan perihal mengapa dirinya di PHK sekaligus mempertanyakan hak-haknya pasca tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut

Agung Setiawan pada mulanya tidak memperoleh uang pesangon, uang pengganti hak dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) yang seharusnya menjadi hak karyawan yang di PHK, ketika itu Agung Setiawan berusaha melakukan perundingan secara *bipartit* dengan pihak perusahaan selain membahas perihal alasan kenapa dirinya di PHK juga meminta hak uang pesangonnya yang menjadi konsekuensi perusahaan ketika melakukan PHK. Dalam proses perundingan tersebut tidak menemukan kata sepakat dengan hasil. Agung Setiawan tetap di PHK dan pihak perusahaan tidak bersedia membayarkan uang pesangon dan UPMK sebagaimana mestinya, perselisihan tersebut berlanjut melalui mekanisme *tripartit* atau mediasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam hal ini bertindak sebagai mediator.

Sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai pasal 156 ayat 2 apabila karyawan yang bekerja selama 12 tahun maka berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 9 bulan upah. Besaran gaji yang di terima karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang sendiri per bulan senilai Rp. 2.650.000.00 maka seharusnya Agung Setiawan yang telah di PHK berhak mendapatkan uang pesangon sejumlah Rp. 23.850.000.00 (9 namun kenyatannya Agung Setiawan tidak memperoleh uang pesangon sebagai mana mestinya, selain itu hak karyawan yang terkena PHK berhak

memperoleh uang penghargaan masa kerja UPMK senilai 5 lima kali upah.⁶⁸

Perselisihan hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan haruslah diselesaikan dengan beberapa tahapan dimulai dari perundingan *bipartit*, ketika kedua belah pihak gagal maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme *tripartit* atau mediasi yang melibatkan pihak ke tiga yang menjadi mediator, hingga ketika masih belum mejumpai kata sepakat maka perselisihan dapat dilanjutkan ke persidangan.

Biografi Singkat Agung Setiawan (Karyawan yang Ter-PHK) oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang

Nama Lengkap : Agung Setiawan
Tempat dan Tgl Lahir : Semarang, 22 November 1988
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan Terakhir : SMK
Alamat Tinggal : Jl. Ronggowarsito, Depo Indah, RT/RW
06/03,
Kelurahan Kemijen, Kecamatan Semarang
Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah
Jabatan Ketika Bekerja : Mandor (Teknisi Produksi Ship II)
Mulai Bekerja : Maret 2008
Terkena PHK : 11 Mei 2020⁶⁹

⁶⁸ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat 3 (UU Ciptakerja)

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Agung Seiawan, Kariyawan PT Mapan Djaya Plastik yang terkena PHK, (2 Juni 2021/Rumah Agung Stiyawan Semarang/pukul 11.00 wib).

B. Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja PHK

1. Penyebab Terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mapan Djaya Plastik Semarang)

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK bukanlah sesuatu yang menyenangkan. Namun ada kalanya PHK tidak dapat dihindari dan terpaksa dilakukan oleh Pengusaha karena berbagai faktor, misalnya alasan efisiensi perusahaan atau keadaan memaksa (*force majeure*) seperti yang terjadi di masa pandemi Covid-19 ini. Menurut Undang-Undang, baik Pengusaha maupun Pekerja, sebisa mungkin memilih Pemutusan Hubungan Kerja sebagai upaya terakhir dari penyelesaian suatu masalah ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 Ayat 1 menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Jika PHK tidak dapat dihindari, alasan PHK harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja atau serikat pekerja.

Namun ada beberapa alasan yang dibenarkan oleh UU Ketenagakerjaan bagi perusahaan untuk melaksanakan PHK, yaitu selain karena alasan efisiensi maupun *force majeure*, PHK dapat dilakukan dalam hal perusahaan mengalami kerugian terus menerus semenjak 2 tahun terakhir, dan sebagainya. Terdapat pula beberapa alasan yang melarang Pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja, yaitu :

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. Menikah
5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan
7. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
8. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. 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.⁷⁰

Untuk menghindari perselisihan dan hubungan yang tidak baik dengan pekerja, jika pekerja sudah diberitahu dan kemudian menolak PHK tersebut, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu antara pengusaha dengan pekerja (bipartit). Di dalam perundingan tersebut pengusaha dapat menjelaskan apa saja hak-hak yang akan di dapat pekerja bila di PHK, seperti uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penggantian hak. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK

⁷⁰ UU No.13 Tahun 2003 Pasal 151

dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis lakukan kepada Drs. Masruhan selaku mediator Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Perselisihan PHK yang dilakukan oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang (termohon) terhadap Agung Setiawan (pemohon) dengan kronologi permasalahan sebagai berikut :

Pada awalnya perselisihan yang terjadi antara pemohon dan termohon adalah perselisihan dimana pemohon berhalangan masuk untuk lembur pada kamis 7 Mei 2020 sebagai kewajiban karyawan, namun pemohon pada saat itu berhalangan lembur namun mengupayakan agar tugas pemohon digantikan sementara waktu oleh rekan pemohon dengan meminta izin *manager* perusahaan tentunya, namun tepat perusahaan tidak memberikan izin terhadap pemohon tetapi dengan kondisi yang di alami pemohon saat itu akhirnya pemohon tetap tidak masuk lembur.⁷¹

Sesuai kebijakan PT Mapan DJaya Plastik Semarang setiap karyawan diwajibkan untuk lembur tiga hari dalam satu minggu dan mendapatkan kompensasi tiga kali maksimal dalam satu bulan untuk setiap karyawan izin atau diperkenankan untuk tidak masuk kerja (lembur). Pada bulan Mei 2020 sodara Agung Setiawan tidak masuk kerja (lembur) selama tiga kali, dengan alasan acara keluarga yang pada saat itu tidak bisa digantikan akhirnya Agung Setiawan tidak masuk

⁷¹ Hasil Wawancara dengan Agung Seiawan, Kariyawan PT Mapan Djaya Plastik yang terkena PHK, (2 Juni 2021/Rumah Agung Stiyawan Semarang/pukul 11.00 wib).

lembur kerja artinya pada saat itu Agung Setiawan melebihi batas maksimal izin untuk tidak bekerja.⁷²

Secara ketetapan perusahaan Agung Setiawan dianggap melalaikan tugas yang seharusnya menjadi kewajiban sebagai seorang karyawan yang bekerja di PT Mapan Djaya Plastik Semarang, dengan hal tersebut maka di tetapkan untuk memutus hubungan kerja terhadap Agung Setiawan pada Jum'at 8 Mei 2020 melalui surat resmi yang di terbitkan oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang.

Sepatutnya ketika perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan tentunya perusahaan perlu menunaikan hak-hak karyawan sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156 (uang pesangon) dan pasal 157 (Uang Penghargaan Masa Kerja UPMK). Melalui penuturan Agung Setiawan pada 11 Mei 2020 terbit surat PHK dirinya tidak diberikan uang pesangon dan UPMK sebagai mana mestinya, hal tersebut menjadi kerugian ganda yang di terima Agung Setiawan. Pasca kedua belah pihak melalukan perundingan (*bipartit*) Agung Setiawan hanya memperoleh uang kebijaksanaan senilai Rp. 6.360.000,- hasil perundingan tersebut tidak disepakati oleh Agung Setiawan sampai akhirnya perselisihan tersebut sampai ke tahap mediasi (*tripartit*) yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.⁷³

C. Proses Penyelesaian Perselisihan

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada hari Senin tanggal 19 Juli 2021 bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, dengan Drs. Masruhan selaku mediator

⁷²Hasil Wawancara dengan Pak Joko, Manager Personalia PT Mapan Djaya Semarang, (16 Juli 2021/Vidio Call Whatsap/pukul 11.00 wib).

⁷³ Hasil Wawancara dengan Drs. Masruhan, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (19 Juli 2021/Kantor Disnaker Kota Semarang).

hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan berupaya melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai visi dan misi Dinas Ketenagakerjaan dalam rangka membantu Kepala Daerah untuk menyusun kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah Kota Semarang.

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang adalah melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Struktur/susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang terdiri dari : Kepala Dinas, Sekertariat, Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja, Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja (HIKP), Bidang Transmigrasi.

Penulis menganalisis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam penyelesaian perkara perselisihan PHK di luar pengadilan hubungan industrial dan di dalam pengadilan hubungan industrial telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Kepmenaker Nomor 92 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi, Pasal 9 Permenaker Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi dan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Diluar Pengadilan Hubungan Industrial, menerima pengaduan para pihak dapat dilakukan secara lisan dan tertulis, pemeriksaan berkas aduan yang dilakukan selambat-lambatnya 7 tujuh hari kerja setelah menerima pengduan dari pihak permohon. Pemanggilan para pihak dengan agenda :

- a. Klarifikasi pra mediasi, dilakukan sebelum dilakukannya sidang mediasi, proses ini bertujuan untuk mengetahui apakah para pihak telah menempuh perundingan *bipartit* atau sebaliknya, untuk menentukan subjek yang bersengketa apakah memenuhi ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 6, Pasal 1 angka 7, Pasal 1 angka 8, dan Pasal 1 angka 9 UU No.2 tahun 2004 serta untuk menentukan obyek sengketa apakah memenuhi Pasal 1 angka 2, Pasal 1 angka 3, Pasal 1 angka 4 dan Pasal 1 angka 5 UU No.2 tahun 2004, dan untuk menentukan apakah diantara para pihak terdapat hubungan kerja atau tidak.
- b. Mediasi (yang dilaksanakan dalam waktu 30 hari kerja), dilaksanakan setelah adanya klarifikasi pra mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Pemanggilan saksi jika diperlukan, pemanggilan saksi dilakukan apabila dalam proses mediasi ditemukan fakta hukum yang memerlukan dukungan keterangan para saksi agar didapatkan fakta obyektif, upaya perdamaian para pihak agar tercapai kesepakatan secara *tripartite*.

Upaya ini dilakukan diluar sidang mediasi agar para pihak menyepakati perdamaian dengan materi dan alternatif solusi yang diajukan oleh mediator. Jika tercapai kesepakatan memanggil untuk Perjanjian Bersama (PB), sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Jika tidak tercapai kesepakatan menerbitkan anjuran, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Didalam Pengadilan Hubungan Industrial Mediator bertugas sebagai saksi fakta jika diperlukan oleh para pihak dalam proses mediasi, mulai dari

pengaduan, fakta hukum, keterangan para pihak dan saksi, alternatif solusi mediator dan alasan para pihak menolak.⁷⁴

2. Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang Terhadap PT Mapan Djaya Plastik Semarang dengan. Agung Setiawan

Proses mediasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang sebagaimana yang tertuang dalam peraturan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 pasal 9 tentang kewajiban mediator dan pasal 10 kewenangan mediator, mediasi dilakukan ketika terdapat aduan secara tertulis ke pada Disnaker Kota Semarang dan telah melakukan proses perundingan terlebih dahulu. Perselisihan yang terjadi pada PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan Karyawan yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam upaya penyelesaian melalui media yang dilakukan Disnaker Kota Semarang melalui proses sebagai berikut :

a. Pelaporan

Secara resmi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang bertindak sesuai prosedural yang di tetapkan dengan adanya laporan resmi dari Agung Setiawan sebagai karyawan PT Mapan DJaya Plastik Semarang yang merasa dirugikan dengan putusan Perusahaan yang mem-PHK dengan tidak adanya penjelasan kenapa Agung Setiawan terkena PHK di tambah pasca di PHK dirinya tidak memperoleh hak karyawan berupa uang pesangon sebagai mana mestinya pada Senin, 11 Mei 2020 melakukan aduan kepada Disnaker Kota Semarang berharap masalahnya dapat diselesaikan melalui jalur mediasi. Dengan beberapa hal di atas makan Pihak Dinas Tenaga Kerja dan

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Drs. Masruhan, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (19 Juli 2021/Kantor Disnaker Kota Semarang).

Transmigrasi Semarang mulai melakukan pemanggilan untuk menelusuri fakta sebenarnya.

b. Klarifikasi Masalah

Sebagaimana yang tertera dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) serta peraturan menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi No.17 Tahun 2014 tentang tata kerja mediasi, upaya dalam meyelesaikan mediasi dilakukan setelah adanya klarifikasi atau pengumpulan fakta akar dari masalah serta diupayakan untuk melakukan perundingan atau *bipartit* yang dilakukan kedua belah pihak terlebih dahulu.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dalam upaya mediasi kedua belah pihak diawali dengan melakukan proses klarifikasi pada tanggal 13 Mei 2020 memanggil kedua belah pihak untuk melakukan klarifikasi dengan membawa bukti tertulis atau draf penunjang yang berkaitan dengan perselisihan tersebut. Pada saat pengumpulann bukti perselisihan terdapat beberapa data yang menjadi kebenaran perselisihan diantaranya :⁷⁵

1. Surat Keterangan kerja

Surat keterangan bukti bahwa Agung Setiawan merupakan karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang yang bekerja sejak nulan Maret tahun 2008 sampai dengan 11 Mei 2020, diterbitkan dengan nomor surat RF 001/V/MJP-2020 ditandatangani langsung oleh Henry Soegiarto selaku HRD/Personalia PT Mapan Djaya Plastik.⁷⁶ Namun dalam suarat keterangan tersebut tidak disertakan alasan prihal pemutusan hubungan kerja PHK terhadap Agung Setiawan.

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Drs. Masruhan, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (19 Juli 2021/Kantor Disnaker Kota Semarang).

⁷⁶ Surat Keterangan Kerja, No Surat RF 001/V/MJP-2020, diterbitkan oleh PT Mapan Djaya Semarang Pada 11 Mei 2020.

2. Bukti Pembayaran kompensasi Masa kerja (Uang Kebijaksanaan)

Bukti pembayaran yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang di PHK (Agung Setiawan) dengan rincian :

- Uang gaji 10 hari : Rp. 1.060.000,-
- Uang gaji 1 bulan : Rp. 2.650.000,-
- THR : Rp. 2.650.000,-

- Total : Rp. 6.360.000,-⁷⁷

Hal ini tentunya tidak sesuai ketentuan pada UU No.13 Tahun 2003 pasal 156 bahwa karyawan yang bekerja lebih dari 8 (delapan) tahun ketika di PHK maka berhak memperoleh uang pesangon sebesar 9 (sembilan) kali gaji dan uang penghargaan masa kerja (UPMK) lebih dari 9 (sembilan) tahun kerja namun tetapi kurang dari 12 tahun berhak memperoleh 4 (empat) bulan gaji.⁷⁸ Artinya uang kompensasi yang berhak Agung Setiawan terima sebesar Rp. 23.850.000,- (9 sembilan bulan gaji) uang pesangon dan Rp.10.600.000,- (4 empat bulan gaji) uang penghargaan masa kerja (UPMK).

c. Proses Mediasi (*Tripartit*)

Proses mediasi (*tripartit*) kedua belah pihak di lakukan selama 3 pertemuan sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan di luar proses litigasi, maka berikut tahapan mediasi (*tripartit*) :

1. Mediasi pertama, perusahaan memberikan penawaran uang kebijakan, akan tetapi Agung Setiawan tidak menerima tawaran tersebut, uang kebijakan yang ditawarkan perusahaan jauh dari nominal PMTK yang sesuai dengan UU

⁷⁷ Kwitansi Pembayaran Uang Kebijaksanaan, Gaji dan THR, Diterbitkan oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang pada 11 Mei 2020

⁷⁸ UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156

Ketenagakerjaan, Agung berharap perusahaan bisa membayar hak-hak dirinya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

2. Mediasi kedua perusahaan menawarkan opsi nominal uang kebijaksanaan sebesar Rp. 19.000.000.00 akan tetapi Agung masih belum bisa menerima tawaran uang kebijakan dari Perusahaan Agung memberikan opsi kepada perusahaan untuk memberi uang kebijaksanaan sebesar Rp 30.000.000.00, nominal tersebut dirasa lebih rasional, perusahaan masih mempertimbangkan tawaran dari Agung dan akan berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan.
3. Mediasi (*Tripartit*) ketiga Perusahaan hanya sanggup memberikan uang kebijaksanaan sebesar Rp 25.000.000.00 akan tetapi dipotong satu kali gaji yang mana dengan adanya pemotongan tersebut nominal uang kebijaksanaan yang akan diterima Agung sebesar Rp 23.000.000.00, Agung belum bisa menerima tawaran tersebut dan menginginkan nominal Rp. 25.000.000.000 diberikan secara utuh tanpa adanya potongan, atas tawaran dari Agung perusahaan menerima nominal yang diajukan oleh Agung.

Dengan diterimanya nominal yang ditawarkan oleh Agung akhirnya mediasi berakhir dengan damai, pada Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang, Agung Setiawan menekankan pencairan dana tidak boleh lebih dari 1x24 jam, pada hari Rabu, 23 Desember 2020 pihak perusahaan akan memanggil Agung Setiawan untuk memberikan uang kebijaksanaan sebesar Rp 25.000.000.00 secara kontan. jika dana tidak berikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan maka Agung akan menempuh upaya hukum lanjutan.⁷⁹

⁷⁹ Hasil Wawancara dengan Drs. Masruhan, Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, (19 Juli 2021/Kantor Disnaker Kota Semarang).

Dengan maraknya kasus PHK dimasa pandemi, Dinas Ketenagakerjaan sebagai Dinas yang mempunyai hak untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lebih proaktif dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan, pasalnya dimasa pandemi kasus PHK oleh perusahaan semakin meningkat dan hak-hak karyawan banyak yang tidak dipenuhi, dengan dalih daya beli konsumen yang semakin menurun akibat masa pandemi, perusahaan mudah untuk melakukan PHK terhadap karyawannya, tidak hanya PHK, pasca PHK Karyawan tidak diberikan hak-haknya seperti yang dialami oleh Agung akibat dalih daya beli konsumen yang berkurang karyawan yang di PHK menjadi merugi, selain kehilangan pekerjaan, karywan tidak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Masyarakat sudah kesulitan melawan Pandemi, ditambah dengan beban ekonomi akibat kehilangan pekerjaan, dalam hal ini masyarakat hanya menjadi korban dari kesewenang-wenangan perusahaan.

BAB IV
ANALISI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK
di PT MAPAN DJAYA PLASTIK SEMARANG

A. Analisa Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh orang perorangan, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip syariah. Menurut Dr. Muhammad Abdullah al-Arabi, ekonomi syariah merupakan sekumpulan dasar-dasar umum ekonomi yang kita simpulkan dari al-Qur'an dan as-Sunnah, dan merupakan bangunan perekonomian yang kita dirikan diatas landasan dasar-dasar tersebut sesuai tiap lingkungan dan masa dan menurut M.A Manan, ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.⁸⁰ Dari beberapa penjelasan diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa ekonomi syariah adalah sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang *transendental* (al-Qur'an dan as-Sunah/al-Hadits) dan sumber *interpretasi* dari wahyu (Ijtihad).

Hukum merupakan seperangkat norma atau kaidah, dan kaidah itu bermacam-macam, tetapi tetap sebagai satu kesatuan.⁸¹ Sedangkan ekonomi syariah adalah sistem ekonomi yang bersumber dari wahyu yang *transendental* (al-Qur'an dan as-Sunah/al-Hadits) dan sumber *interpretasi* dari wahyu (Ijtihad). Jadi, Hukum Ekonomi Syariah adalah seperangkat norma atau kaidah ekonomi yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits. Ruang lingkup pembahasan Hukum Ekonomi Syariah ini

⁸⁰ Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), h. 1-2

⁸¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h.1

meliputi aspek ekonomi sebagai berikut: *ba'i, akad-akad jual-beli, syirkah, mudharabah, murabahah, muzara'ah dan musaqah, khiyar, istisna, ijarah, kafalah, hawalah, dan sebagainya.*⁸²

Allah Swt. menurunkan syariat (hukum) Islam untuk mengatur kehidupan manusia, baik selaku pribadi maupun selaku anggota masyarakat. Islam mengajak pada keserasian hidup spritual dan jasmani serta keseimbangan diantara keduanya, karena manusia tidak boleh mementingkan isi perut ketimbang akalunya.⁸³ Hukum Islam melarang perbuatan yang pada dasarnya merusak kehidupan manusia, begitu juga dengan sistem pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada PT Mapan Djaya Plastik Semarang yang tidak memberikan uang kompensasi (uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja/UPMK dan uang pengganti hak) sebagaimana mestinya sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 156 ayat (1) yang isinya sebagai berikut:⁸⁴

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1).

Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, *ijarah* termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fasakh* (membatalkan tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya

⁸² Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011), h. 2

⁸³ Baqir Sharief Qaraishi, *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja dalam Islam)*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), h.12

⁸⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (1)

kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.

Secara etimologi *al-Ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-Iwadh* (penggantian), dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al- Ajru/upah*. *Al-Ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumbuh Ulama adalah *mubah* atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh *syara'* berdasarkan ayat al-Qur'an, hadits-hadits Nabi dan ketetapan Ijma Ulama.⁸⁵ Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an dalam Surah Asy-Syura ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (Surah Asy-Syuara ayat 183).

Ayat al-Qur'an diatas merupakan seruan untuk memberikan upah sesuai dengan hak-hak para pekerja serta berlaku adil tanpa ada penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka yang menyebabkan kerugian. Termasuk juga apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pengusaha wajib memberikan uang pengganti/pesangon bagi pekerja yang di PHK sebagai uang kompensasi penghargaan bekerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan diatas dari peraturan perundang-undangan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang terkait dengan adanya

277 ⁸⁵ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2010), h.

Pemutusan Hubungan Kerja PHK secara sepihak terhadap Agung Setiawan dengan tidak memberikan uang pesangon yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertentangan dengan Hukum Islam seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran” (Surah An-Nahl ayat 90).⁸⁶

Ayat di atas menjelaskan seruan untuk berlaku adil dalam memberikan perintah dalam semua aspek kehidupan baik dalam urusan agama, sosial, politik, dan ekonomi. Salah satu mewujudkan kehidupan yang adil Islam menegaskan agar pengusaha memenuhi hak pekerjaanya berdasarkan jasa dan tanggung jawab.

Di sisi lain yang patut dipertimbangkan apabila tidak ada ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pengusaha akan dengan seandainya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), lebih-lebih saat ini banyaknya tenaga kerja tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sedangkan PHK bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:⁸⁷

1. Dengan adanya PHK, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian

⁸⁶ Surah An-Nahl ayat 90 (tafsirq.com)

⁸⁷ Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab ma Yunha min asy-Syibabi al-La'n” (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), VII: 85.

2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran)
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru

Mempertimbangkan mana kepentingan yang harus mendapat prioritas terhadap hal tersebut merupakan pemenuhan terhadap tujuan hukum Islam yang antara lain adalah memelihara kemaslahatan hidup individu dan kelompok. Tujuan utama dari Hukum Ekonomi Syariah adalah meningkatkan kesejahteraan manusia, yang terletak pada perlindungan iman, hidup, akal, keturunan dan harta.⁸⁸

Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib di berikan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang di PHK, untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁸⁹

Dengan demikian semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa

⁸⁸ Al-Ghazali, *Islam Tantangan Ekonomi*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1999), h. 1

⁸⁹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.17

dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya dan mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan mendorong yang kaya. Kewajiban negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

B. Analisa Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Perselisihan PHK di PT Mapan Djaya Plastik Semarang

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain untuk bekerja denan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk memperkejakan si buruh dengan membayar upah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tercantum dalam Bab XII Pasal 150 sampai pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. pasal 1 angka (25) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur beberapa cara penyelesaian hubungan industrial, yaitu:

Pertama, penyelesaian melalui perundingan (*bipartite*). Perundingan (*bipartite*) adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan majikan/pengusaha secara non-litigasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan tanpa campur tangan pihak ketiga dengan cara

kekeluargaan yang masing-masing pihak tidak ada yang merasa kalah atau menang dan bersifat mengikat.⁹⁰

Kedua, penyelesaian secara *tripartite*. Penyelesaian *tripartite* adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi dengan melibatkan pihak ketiga yang netral artinya tidak berpihak kepada butuh/pekerja atau majikan/pengusaha. Penyelesaian *tripartite* terdiri dari beberapa cara, yaitu melalui mediasi, konsilisasi, dan arbitrase.

Ketiga, penyelesaian p-perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Cara ini adalah upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketika penyelesaian secara *bipartite* dan *tripartite* tidak berhasil mencapai kesepakatan maka dapat di tempuh melalui jalur litigasi (pengadilan hubungan industrial).

Salah satu yang menjadi alternatif para pelaku hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah melalui mediasi, mediasi ini dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang berfungsi sebagai seorang pengarah yang disebut mediator.

Pengertian Mediasi menurut Hukum positif adalah suatu perjanjian dengan kedua belah pihak dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang sedang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara.⁹¹

Menurut Takdir Rakhmadi, mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang

⁹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011),h.108

⁹¹ Pasal 1851 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

tidak memiliki kewenangan memutuskan.⁹² Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa latin, *mediare* yang berarti berada di tengah, makna ini menunjukkan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai pihak netral yang tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan tetapi mempunyai tugas menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak.

Berada ditengah bermakna mediator harus pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa, harus secara adil dan sama, sehingga menumbuhkan kepercayaan (*trust*) dari pihak yang bersengketa.

Posisi mediator dalam hal ini adalah untuk mendorong para pihak untuk mencapai kesepakatan-kesepakatan yang dapat mengakhiri perselisihan dan persengketaan. Ia tidak dapat memaksa para pihak untuk menerima tawaran penyelesaian sengketa darinya. Para pihaklah yang memutuskan dan menentukan kesepakatan-kesepakatan apa yang mereka inginkan, mediator hanya membantu mereka dan mendorong mereka secara bersama-sama ikut menyelesaikan sengketa.

Dalam proses penyelesaian perselisihan para pihak (Agung Setiawan dan PT Mapan Djaya Plastik Semarang) dalam upaya mengambil jalur *tripartite* setelah tidak berhasilnya proses perundingan/bipartit, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yang menjadi mediasi dalam upaya mendorong para pihak untuk mencapai kata sepakat berhasil menyelesaikan perselisihan tentunya dengan bebrapa agenda mediasi yang dilakukan Disnaker Kota Semarang.

Agenda mediasi pertama di mulai dengan penyampaian data dan bukti terhadap objek perselisihan, dari data dan bukti tersebut

⁹² Takdir Rakhmadi, *mediasi: penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2010), h. 12

menghasilkan fakta bahwa Agung Setiawan selaku karyawan PT Mapan Djaya Plastik Semarang bekerja sejak 2008 atau selama 12 tahun, sampai akhirnya pada 7 Mei 2020 sebagai bentuk ketidakpatuhan Agung Setiawan terhadap perusahaan, pihak perusahaan mem-PHK Agung Setiawan, tentu ketika perusahaan mengambil jalur PHK maka sebagaimana yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 mengatur bahwa pihak perusahaan berkewajiban untuk menunaikan hak karyawan yang di PHK berupa pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang pengganti hak namun pihak perusahaan tidak bersedia memberikan kewajiban tersebut secara penuh.

Agenda Mediasi kedua mediator mendorong kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihan dengan penawaran terdapat persetujuan dalam proses mediasi kedua dimana Agung Setiawan menginginkan pembayaran hak nya sebagai karyawan yang telah bekerja selama 12 tahun dan di PHK ditunaikan oleh pihak perusahaan sebagaimana mestinya namun pihak perusahaan keberatan hingga pihak perusahaan menawarkan opsi untuk membayarkan hak Agung Setiawan senilai Rp. 25.000.000,- disepakati Agung Setiawan dan berakhirlah perselisihan tersebut dengan kedua belah pihak bersepakat melalui akta kesepahaman bersama antara para pihak (Agung setiawan dan PT Mapan Djaya Plastik Semarang) dan Disnaker Kota Semarang sebagai mediator.

Pada kronologi penyelesaian perselisihan di atas ketika ditinjau dalam hukum kontrak kesepakatan tersebut dianggap sah dimata hukum berdasarkan prinsip konsensualisme meski secara hukum ketenagakerjaan UU No.13 Tahun 2003 pasal 156 Agung Setiawan seharusnya memperoleh uang kompensasi sebagai hak karyawan yang di PHK lebih dari yang disepakati.

Asas konsensualisme adalah kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu perjanjian. Dengan kata lain, suatu perjanjian telah dianggap sah dan mengikat kedua belah pihak setelah adanya kata sepakat, tanpa adanya formalitas. Pada umumnya suatu perjanjian yang dibuat di masyarakat bersifat 'konsensual' dalam artian perjanjian dianggap sah dan mengikat apabila tercapainya kesepakatan mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diperjanjikan.⁹³

Dalam hukum positif, asas konsensualisme mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata khususnya Pasal 1320 yang mengatur: "*Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat: 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, 2. Kecakapan untuk membuat perikatan, 3. Suatu hal tertentu, 4. Suatu sebab yang halal.*"⁹⁴ KUH Perdata mengatur bahwa perjanjian dianggap sah dan mengikat jika telah dicapainya kesepakatan antar para pihak. Meski demikian, terdapat pengecualian atas asas konsensualisme, yaitu perjanjian dianggap sah dan mengikat jika dilakukan secara formil berdasarkan ketentuan yang ditetapkan menurut Undang-Undang sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Perjanjian yang dilakukan secara formal dinamakan dengan perjanjian formil, yang mana tentunya kesepakatan para pihak harus berdasarkan persetujuan dan tanpa ada unsur paksaan atau penipuan. Apabila terdapat unsur paksaan atau penipuan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan Pasal 1321 KUH Perdata yang mengatur bahwa tiada kata sepakat yang sah apabila

⁹³ Abudl Rasyid, *Asas Konsensualisme Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, <https://business-law.binus.ac.id/>, (diakses pada 1 Agustus 2021, pukul 15.02 Wib).

⁹⁴ KUHP Pasal 1320

sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.⁹⁵

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

Dalam sejarah peradaban Islam, perdamaian dikenal dengan kata *As-Shulhu* yang berarti memutuskan/menyelesaikan persengketaan atau perdamaian. *As-Shulhu* adalah suatu proses penyelesaian sengketa dimana para pihak bersepakat untuk mengakhiri perkara secara damai.⁹⁶

Allah memerintahkan kepada pihak yang bersengketa agar menempuh jalur *As-Shulhu* dalam penyelesaian sengketa, baik dalam Pengadilan maupun diluar Pengadilan, sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.” (Surah Al-Hujurat ayat 10).⁹⁷

Al-Quran menjelaskan bahwa konflik dan sengketa yang terjadi dikalangan umat manusia adalah suatu realitas. Manusia sebagai khilafah Allah di bumi dituntut untuk menyelesaikan sengketa, karena manusia dibekali akal dan wahyu dalam menata kehidupannya. Manusia harus mencari dan menemukan pola penyelesaian sengketa sehingga penegakan keadilan dapat terwujud. Pola penyelesaian sengketa dapat dirumuskan manusia dengan merujuk pada ayat al-Qur’an, hadits, dan sunnah Nabi Saw.

⁹⁵ Abudl Rasyid, *Asas Konsensualisme Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, <https://business-law.binus.ac.id/>, (diakses pada 1 Agustus 2021, pukul 15.02 Wib).

⁹⁶ Syahrizal Abbas, *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h.159

⁹⁷ Surah Al-Hujurat ayat 10 (tafsirq.com)

Esensi dari ayat diatas menjadi konsep pendukung mediasi dalam penyelesaian perselisihan secara *win-win solution* dengan intervensi pihak ketiga (mediator). Misi Islam dalam ayat diatas adalah untuk menghindari agresi (konflik), dan setiap muslim wajib menyelesaikan konflik secara damai. Karena perdamaian/mufakat adalah jalan terbaik penyelesaian perselisihan.

Apabila perselisihan atau konflik itu berkepanjangan akan mendatangkan suatu kehancuran, untuk itu maka *As-Shulhu* (upaya damai) mencegah hal-hal yang menyebabkan kehancuran dan menghilangkan hal-hal yang membangkitkan fitnah dan pertengkaran.

Dalam khazanah keilmuan, *As-Shulhu* dikategorikan sebagai salah satu akad berupa perjanjian antara dua orang yang saling berselisih untuk menyelesaikan perkara diantara keduanya. Penerapan yang dapat dipahami adalah suatu akad dengan maksud untuk mengakhiri suatu persengketaan antara dua orang yang saling bersengketa atau berselisih yang berakhir dengan perdamaian.

Perdamaian dalam syariat Islam sangat dianjurkan. Sebab, dengan perdamaian akan terhindar dari kehancuran hubungan kasih sayang sekaligus permusuhan diantara pihak- pihak yang bersengketa dapat diakhiri.

Sebagaimana upaya damai yang dilakukan mediator Disnaker Kota Semarang dalam memediasi perselisihan antara Agung Setiawan dan PT Mapan Djaya Plastik Semarang agar kedua belah pihak saling sukarela *antaradhin minkum* terhadap hasil ketetapan bersama. Seperti halnya dalam hukum positif yang kita kenal dengan prinsip konsensualisme dalam hukum Islam dikenal dengan asas *al-ridhaiyyah* (kerelaan/sukarela). Dasar asas ini terdapat dalam kalimat *antaradhin minkum* (saling rela diantara kalian), yang mana hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' ayat 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْتُمْ تَجَارَةٌ
عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (Surah An-Nisa’ ayat 29).⁹⁸

Ayat di atas secara jelas menyatakan bahwa dalam melakukan transaksi perdagangan haruslah dilakukan dengan sukarela antara kedua belah pihak tanpa harus melalui suatu formalitas tertentu. Dalam hukum Islam secara umum, suatu perjanjian bersifat kerelaan/konsensual. Kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan transaksi merupakan prasyarat yang harus dipenuhi. Jika tidak, maka sama halnya dengan memakan sesuatu dengan cara yang batil (*al-akl bil bathil*).⁹⁹

Sukarela merupakan salah satu rukun yang mesti dipenuhi dalam setiap transaksi. Urusan kerelaan terkait dengan hati, maka untuk mengetahui kerelaan kedua belah pihak yang melakukan transaksi, harus ditunjukkan dengan bentuk *sigah* (ungkapan) ijab dan kabul. Ijab adalah pernyataan (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melaksanakan suatu transaksi/akad. Sedangkan kabul adalah pernyataan menerima atau setuju (baik melalui perkataan maupun perbuatan) untuk melakukan suatu transaksi/akad.

Suatu transaksi yang dilakukan oleh para pihak atas dasar sukarela dianggap sah dan mengikat. Dengan demikian asas *al-ridhoiyyah* (konsensualisme) menjadi penting. Ulama fikih menyatakan bahwa “*ridha* itu adalah tuannya akad”. Artinya, keabsahan akad bergantung pada ke-*ridha*-an para pihak yang

⁹⁸ Surah An-Nisa’ ayat 29 (tafsirq.com)

⁹⁹ Abudl Rasyid, *Asas Konsensualisme Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, <https://business-law.binus.ac.id/>, (diakses pada 1 Agustus 2021, pukul 15.02 Wib).

berakad. Oleh sebab itu, apabila suatu akad dilakukan dengan terpaksa (*ikrah*), atau di bawah tekanan atau ancaman, maka akad tersebut dianggap tidak sah.¹⁰⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa asas konsensualisme yang diatur dalam hukum positif sejalan dengan asas *al-ridhaiyyah* yang diatur dalam hukum Islam yang bersumber pada al-Quran. Keduanya menekankan pentingnya eksistensi kerelaan/konsensualisme dalam perjanjian. Berdasarkan kerelaan, perjanjian yang dilakukan oleh kedua pihak menjadi sah dan mengikat. Namun sebaliknya, jika dilakukan berdasarkan paksaan atau ancaman maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah (*bathil*).

¹⁰⁰ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi: Hukum Islam*, (Jakarta :Ichtiari Baru van Hoeve,2006), Volume. 3, h. 1502

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai :

1. Pada kronologi penyelesaian perselisihan antara PT Mapan Djaya Plastik Semarang dan. Agung Setiawan ketika ditinjau dalam hukum kontrak kesepakatan tersebut dianggap sah dimata hukum berdasarkan prinsip konsensualisme meski secara hukum ketenagakerjaan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156 Agung Setiawan seharusnya memperoleh uang kompensasi sebagai hak karyawan yang di PHK lebih dari yang disepakati. Asas konsensualisme yang diatur dalam hukum positif sejalan dengan asas *al-ridhaiyyah* yang diatur dalam hukum Islam yang bersumber pada al-Quran. Keduanya menekankan pentingnya eksistensi kerelaan/konsensualisme dalam perjanjian. Berdasarkan kerelaan, perjanjian yang dilakukan oleh kedua pihak menjadi sah dan mengikat. Namun sebaliknya, jika dilakukan berdasarkan paksaan atau ancaman maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah (*bathil*).
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan PT Mapan Djaya Plastik Semarang terhadap Agung Setiawan tidak seharusnya dilakukan menimbang penyebab PHK tidak sesuai dengan ketentuan kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan serta dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 151 (1). Dalam Hukum Ekonomi Syariah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) pada akad perjanjian kerja (*ijarah*). Sebagaimana dijelaskan bahwa *ijarah* termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa

dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.

Ketika PHK tidak dapat dihindari maka sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 156 (1) pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib di berikan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang di PHK, untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis sajikan mengenai pembahasan “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak : Studi Kasus PHK Agung Setiawan di PT Mapan Djaya Plastik Semarang” maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan arahan dan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini :

1. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian yang penulis lakukan banyak menjumpai ketimpangan pada sisi para pekerja. Banyak pekerja yang menjadi karyawan di perusahaan tidak diperlakukan secara adil terutama dari sisi pengetahuan hukum (hukum ketenagakerjaan). Oleh karena itu seharusnya pemerintah turut membekali pekerja/karyawan pemahaman minimal terkait hak dan kewajiban antara perusahaan dan kariawan sesuai ketentuan

Undang-Undang yang berlaku agar tidak terjadi hal yang menimpa Agung Setiawan.

2. Bagi para perusahaan sejatinya hubungan dengan karyawan adalah kerjasama yang sepatutnya harus saling menguntungkan, maka haruslah bersikap adil dalam memutuskan sebuah kebijakan kepada pekerja dan bagi kepada Dinas Tenaga Kerja sesuai amanah UU No.13 Tahun 2003 pasal 106 (1) bahwa perusahaan yang memperkerjakan 50 orang kariawan atau lebih haruslah membuat lembaga *bipartit* sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan harus terintegrasi dengan dinas ketenaga kerjaan agar dapat mejadi langkah awal konsultasi karyawan tanpa ada keberpihakan.
3. Bagi kariawan yang bekerja di perusahaan seharusnya Ketika melakukan taken kontrak kerja harus jeli membaca klasusul yang terdapat pada draf kontrak karena kontrak tersebut menjadi alat hukum manakala terjadi perselisihan dilain waktu, kemudian kontrak kerja yang kebanyakan terjadi pihak kariawan tidak memiliki lembar kontrak hal tersebut sepatutnya dimiliki kariawan dan ketiaka tidak memperoleh draf kontrak tersebut kariawan berhak menuntut perusahaan untuk memberikn draf kontrak kerja karena kontrak bersifat mengikat kedua belah pihak dan seharusnya dimiliki kedua belah pihak.

C. Penutup

Alhamdulillah dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian penulis dalam bentuk skripsi. Penulis menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin, namun namun kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini tetaplah menjadi keniscayaan atas diri manusia. Penulis berharap setitik usaha berupa hasil penelitian inidapat bermanfaat bagi penulis sendiri, kariawan, perusahaan, Dinas Tenaga Kerja serta para pihak yang penulis tuangkan dalam penelitian skripsi ini dan kepada siapapun yang membaca hasil penelitian ini. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak kesalahan baik dari sisi redaks kalimat dan

hal lainnya, untuk itu penulis selalu mengharapkan saran dan masukan terhadap skripsi ini demi menambahkah khazanah ilmu pengetahuan bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Syahrizal. 2011. *Mediasi Dalam Hukum Syariah, Hukum Adat dan Hukum Nasional*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Agung Seiawan, diwawancarai oleh M. Ikhsanudin, Juni 2021, PT Mapan Djaya Plastik.
- Aksin, Nur. 2018. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam, Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2*
- Al-Ghazali. 1999. *Islam Tantangan Ekonomi*. Surabaya: Risalah Gusti
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Asikin, Zaenal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Cetakan VIII)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Buwana, Sudiby Aji Narendra dkk. 2015. *Implementasi pemutusan hubungan kerja (phk) terhadap pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pada PT X kota malang, studi jurnal manajemen, volume 9 no 2*.
- Dahlan, Abdul Aziz. 2006. *Ensiklopedi: Hukum Islam*. Jakarta :Ichtar Baru van Hoeve
- Damanhuri, Didin S. 2014. *Ekonomi-Politik Indonesia dan antar Bangsa (Dari Perlunya Membongkar GDP Oriented, Kasus Century, Ekonomi kerakyatan ASEAN hingga Demokratisasi Timur Tengah)* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djuwaini, Dimyauddin. 2008. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Drs. Masruhan, diwawancarai oleh M. Ikhsanudin, Juli 2021, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang.
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Prenadamedia Grup.

- Hijriah, Hanifiyah Yuliatul dan Elfira Maya Adiba.2019. “*Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam*”, The International Journal Of Applied Business Tijab, Volume 3 Nomor 1
- Huda, Nurul dkk. 2003. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritisal*. Jakarta: Kencana.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rja Grafindo Persada.
- Imam Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab al-Adab, Bab ma Yunha min asy-Syibabi al-La“n”(Beirut:Daral-Fikr,1981)
- Indonesia, Undang-Undang 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279, Umum.
- Jehani, Libertus. 2007. *Hak-hak pekerja bila di-PHK*. Tangerang: Agromedia Pustaka.
- Kementrian Agama RI, al-Qur’an dan Terjemahnya.
- Kwitansi Pembayaran Uang Kebijaksanaan, Gaji dan THR, Diterbitkan oleh PT Mapan Djaya Plastik Semarang pada 11 Mei 2020.
- M.Faruq, An-An-Nabahan. 2000. *Sistem Ekonomi Islam*, Alih Bahasa Muhadi Zainudin, Yogyakarta:UUI Press.
- Mardani. 2011. *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masriani, Yulies Tiena. 2014. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Muhammad ibn Yazīd Abū ‘Abd Allāh al-Qazwīniyy, Sunan Ibn Mājah, juz.II (Dār al-Fikr, Beirut, t.th.).
- Muslich, Ahmad Wardi. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Amzah
- Nasution, 1996. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Askara.
- Pak Joko, diwawancarai oleh M. Ikhsanudin, Juli 2021, Personalia PT Mapan Djaya Semarang
- Poermanto, Helena dkk. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

- PT Mapan Djaya Plastik Semarang. Diakses pada Rabu, 30 Juni 2021/Pukul 11.00 Wib), dari Produkkemasanplastik.com
- Qaraishi. Baqir Sharief. 2007. *Keringat Buruh (Hak dan Peran Pekerja dalam Islam)*. Jakarta: Al-Huda.
- Rakhmadi, Takdir. 2010. *Mediasi: penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*. Jakarta: Raja Grafindo persada
- Rayid, A. diakses pada 1 Agustus 2021. *Asas Konsensualisme Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, <https://business-law.binus.ac.id/>.
- Sharf ibn ‘Alī al-Sharīf, al-Ijārah al-Wāridah ‘Ala ‘Amai al-Nās, (Dār al-Shurūq, 1400H/ 1980).
- Soekanto, Soerjono. 1994. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Soemitro, Rony Hanitijo. 1994. *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soepomo, Imam dan Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori (Cet.I)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Keterangan Kerja, No Surat RF 001/V/MJP-2020, diterbitkan oleh PT Mapan Djaya Semarang Pada 11 Mei 2020.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafe’I, Rachma. 2004. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Syarifuddin, Amir.2003. *Garis-Garis Besar Fiqih*. Jakarta: Kencana.
- Uwiyono, A. 2018 *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*.
- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Cetakan II)*. Jakarta: Sinar Grafika

- Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Yusuf, A. Muri. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Zulaichah, Siti. 2019. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". *Jurnal of Islamic Business Law*. Volume 3 Issue 4
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004, Pasal 59 ayat (1).
- Kepmen Keu RI No.112/kmk.03/2001, tentang Pemotongan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a)
- Kepmen Nakertrans RI No.Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 1 angka (6).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum Upah*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 40 ayat 3 (UU Ciptakerja)
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Dokumentasi wawancara bersama Drs. Masruhan Mediator Hubungan Industrial Disnaker Kota Semarang



Dokumentasi wawancara bersama Agung Setiawan (karyawan yang di PHK)



Surat Pengaduan Perkara

Formulir Pengaduan Perkara (Surat Pengaduan) yang telah diisi dengan data wawancara.

1. Nama Pengaduan / Perkara : **Agung Setiawan**
2. Alamat Pengaduan / No. Telp : **di tempat kerja**
3. No. Pengaduan : **14**

4. Nama Perseorangan / Organisasi / PT / CV : **P.T. YAPIN DIPA**
5. Alamat Perseorangan / Organisasi / PT / CV : **di Indragiri, sri mta**
6. Mengadukan / Perseorangan : **(data 6931319)**
7. **POLYANTO**
8. **1.100**

9. Nama Pengaduan / Perseorangan : **WARTI 2008 - sri mta**
10. Alamat Pengaduan / Perseorangan : **MAIN ISLAND / IIP**
11. No. Pengaduan : **2. 650.000**

12. Jenis yang merugikan : **1**

13. **Diproseskan**

14. **Diproseskan**

15. **pagangin**

16. **Setelah selesai**

17. **Yang di**

18. **Yang di**

19. **Yang di**

20. **Yang di**

Peneliti Pengaduan : **Agung Setiawan**

Mohon form ini supaya diisi dengan data yang lengkap
Cantumkan nomor Tlp / HP

Suarat keterangan kerja

**PT. MAPAN DJAYA PLASTIK**
INJECTION & BLOW MOULDING PLASTIC INDUSTRY
Jl. Industri VIII No. 18, Tambora Mangrove Semarang
Telp. (0241) 6582842, 6582838 Fax. (0241) 6582033
Email : mapandjaya@indosat.net.id

SURAT PETERANGAN KERJA
No. SP/001.V/1818/2020

Yang beranda surat ini adalah sebagai berikut :

Nama	Henry Sempitiro
Jabatan	Perencana

Mengajukan kepada :

Nama	Ayung Setiawan
Jabatan	Manajemen

Adalah benar benar karyawan PT. MAPAN DJAYA PLASTIK yang telah bekerja sejak Maret 2018 sampai dengan 11 Mei 2020 selama menjalankan pekerjaan di perusahaan kami yang bersangkutan berikut baik dari tanggung jawab :

Demiikian Surat Keterangan Kerja ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Dijelaskannya di
Pada tanggal 11 Mei 2020


Henry Sempitiro

Suarat Perjanjian Bersama Hasil Medias

PERJANJIAN BERSAMA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

I. Pihak Pengusaha

Nama Perusahaan/Yayasan : PT. Mapan Djaya Plastik
Alamat : Jl. Terboyo Megah Industri VIII No.1B, Terboyo, Wetan,
Kec. Genuk, Kota Semarang
Diwakili oleh : A. Djoko Margiantoro (HRD)
NIK : 3321012407570002
Alamat : Pondok Majapahit I Blok VV No. 4 RT 07/RW 05
Bandungrejo, Mranggen

Selanjutnya disebut pihak ke. I (Perusahaan)

II. Pihak pekerja

Nama Pekerja : Agung Setiawan
NIK : 3374032311880001
Alamat : KP. Depo Indah RT 06/ RW 03, Kel. Kemijen, Kec.
Semarang Timur, Kota Semarang
Diwakili oleh (kuasa Hukum) : Fajar Muhammad Andhika Firdaus (YLBHI-LBH
Semarang)
NIK : 3209101908980011
Alamat : Dusun 01, RT 02/ RW 02, Kel. Buntet, Kec. Astanajapura,
Cirebon

Selanjutnya disebut pihak ke. II (Pekerja)

Pada hari ini Selasa, tanggal 22 Desember 2020 antara pihak I (Perusahaan) dengan pihak II (Pekerja) telah mengadakan perundingan secara musyawarah untuk menyelesaikan masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hasil perundingan antara kedua belah pihak tercapai kesepakatan sebagai berikut :

1. Bahwa pihak I (Perusahaan) dengan pihak II (pekerja) sepakat mengakhiri hubungan kerja/ Pemutusan Hubungan Kerja, terhitung tanggal 11 Mei 2020
2. Bahwa atas berakhirnya hubungan kerja/Pemutusan Hubungan Kerja tersebut pihak I (Perusahaan) memberikan kompensasi berupa uang kebijaksanaan kepada Pihak II sebesar Rp.25.000.000 yang dibayarkan secara tunai selambat-lambatnya pada hari Rabu, tanggal 23 Desember 2020 di PT. Mapan Djaya Plastik dengan alamat Jl. Terboyo Megah Industri VIII No.1B, Terboyo, Wetan, Kec. Genuk, Kota Semarang.
3. Bahwa setelah diterimanya uang kebijaksanaan tersebut sebagaimana point 2 diatas, masing-masing pihak tidak akan mengadakan tuntutan dalam bentuk apapun dikemudian hari sehubungan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja ini dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pihak I dan Pihak II dinyatakan selesai.

Demikian perjanjian ini dibuat oleh kedua belah pihak untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Semarang, 22 Desember 2020

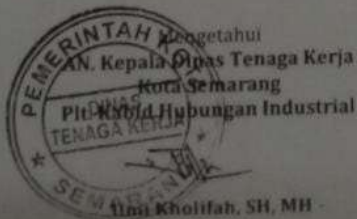
Pihak II

Agung Setiawan

Fajar Muhammad Andhika Firdaus (YLBHI-LBH Semarang)

Pihak I

A. Djoko Margiantoro



Menyaksikan
Mediator Hubungan Industrial

Dra. Ernie Triesniawaty, M.H.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- Nama : MOH. IKHSANUDIN
- Alamat Asal : Jl. Siliwangi RT/RW 007/008, Desa Haurkolot,
Kec. Haurgeulis, Kab. Indramayu, Prov. Jawa
Barat
- Tempat, Tanggal, Lahir : Indramayu, 22 April 1998
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Kebangsaan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat Sekarang : Jl. Wismasari XII No. 27 RT/RW 05/08 Kel.
Ngaliyan, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Provinsi
Jawa Tengah
- No. Hp : 087719913394
- E-mail : ikhsan22049r8@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
1. Formal
 - a. MI PUI Haurkolot Lulus Tahun 2010
 - b. MTS Darul Falah Bongas Indramayu Lulus Tahun 2013
 - c. MA Darul Ulum PUI Majalengka Lulus Tahun 2016
 - d. S1 UIN Walisongo Semarang Lulus Tahun 2021
 2. Non Formal
 - a. Pondok Pesantren Darul Falah Bongas, Kab. Indramayu, Prov. Jawa Barat
 - b. Pondok Pesantren Darul Uluum PUI Majalengka, Prov. Jawa Barat

- c. Pondok Pesantren Raudhatut Thalibin Tugurejo, Tugu, Kota Semarang,
Prov. Jawa Tengah

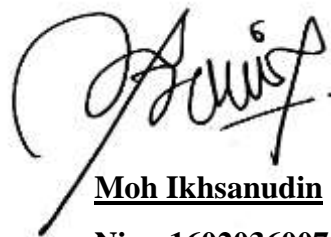
Pengalaman Organisasi :

1. Ketua Organisasi Santri Darul Ulum (OSDU) Ponpes Darul Ulum PUI
Majalengka Tahun 2015
2. Pengurus HMJ Hukum Ekonomi Syariah Tahun 2017 & 2018
3. Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Dema FSH Tahun 2019
4. Ketua UMUM Forum Studi Hukum Ekonomi Islam Forshei UIN Walisongo
Semarang Tahun 2018-2019
5. Ketua Komisi Pemilihan Mahasiswa KPM UIN Walisongo Semarang
Tahun 2019
6. Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia PMII Rayon Syariah
Biro. Sosial Politik Tahun 2017-2019
7. Pegurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia PMII Komisariat UIN
Walisongo Semarang Tahun 2019-2020

Demikian daftar Riwayat hidup saya dibuat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 10 Agustus 2021

Hormat Saya,



Moh Ikhsanudin

Nim. 1602036007