

**PEMBERIAN UANG PESANGON
MENURUT HUKUM ISLAM
(Studi Terhadap Korban PHK di PT. Mitra Saruta Indonesia
Wringin Anom Gresik)
Syaiful Achyar**

Abstract: Employment occurs after the employment agreement between workers and employers, which is an agreement in which the first party, workers, bind themselves to work for a wage on the other side, employers, which binds itself to employ workers with wages and severance pay in the event of layoffs. Severance pay provided by PT Mitra Saruta Indonesia to employees is the compensation to be paid by the company in the event of layoffs of workers. Severance can also be interpreted as a consequence or moral responsibility of the company, to ensure the survival of its employees for a certain period, after the layoffs. And Islam commands to mankind to help one another in terms of goodness and forbid mutual help in terms of ugliness. Islam also confirms an employer should be responsible for their workers. And it is the duty an employer to grant an employee before the worker dry sweat. And Islam also ordered a person who does the work agreement should fulfill the agreement and apply straight.

Keyword: employment, agreement, responsible

Pendahuluan

Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan adalah masalah yang aktual dan abadi yang tak pernah mati hampir setiap hari diliput dan diberitakan dalam berbagai media, baik cetak maupun elektronik yang memerlukan perhatian yang cukup baik pemerintah, pengusaha maupun masyarakat. Apalagi semenjak bergulirnya krisis moneter yang dimulai tahun 1998 hingga saat ini, ditambah lagi krisis ekonomi global sebagai imbas dari terpuruknya ekonomi. Negara adidaya yaitu Amerika Serikat semakin memukul rakyat kecil akibat tidak terjangkaunya harga-harga sembako dan barang-barang kebutuhan yang lainnya. Ditambah lagi dunia usaha yang carut-marut berimbas pada pemutusan hubungan kerja (PHK) seolah menjadi momok dan hantu tersendiri bagi kaum buruh.

Berbagai macam persoalan dan permasalahan serta kemelut yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya (THR) sampai mogok kerja masal, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon dan lain sebagainya. Seharusnya semua itu tidak perlu terjadi, jika kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja) dapat menempatkan diri sesuai dengan proporsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban secara konsekuen dan konsisten sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian kerja di mana pihak pertama, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha.¹ Atau dengan kata lain perjanjian kerja itu harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak baik dalam bentuk sederhana secara lisan atau secara formal (tertulis). Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Karena dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan ijin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.²

¹ Toha Halili, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 9.

² Djumadi, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995), 50.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1 yang berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Hubungan Kerja Menurut Hukum Islam

Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Hukum Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir/mu'ajir*, (*ajir* ini terdiri dari *ajir khas* yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu dan *ajir musytarak* yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *mustajir*.³

Al-ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *ats-tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Menurut pengertian *syara'*, *al-ijarah* adalah “suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”.⁴ Sedangkan *ijarah* menurut istilah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁵

Ijarah disyari'atkan berdasarkan al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma'. Dasar hukum dari Al-Qur'an antara lain firman Allah surat al-Baqarah ayat 233:

³ Suhrawardi K. Lubis dan Khoiruman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 152.

⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Bandung: P.T Al-ma'arif, 1998), 15.

⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 115.

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَزِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.⁶

Sedangkan dasar hukum dari sunnah antara lain:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ
أَنْ يَحِفَّ عَرَفَهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

“Dari Abdullah bin Umar r.a. beliau berkata: Rasulullah SAW. bersabda: berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah)⁷

Mengenai disyari'atkannya *ijarah*, tak seorang ulama' pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap .⁸

Rukun dan Syarat *Ijarah*

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* ada empat yaitu:

1. *Musta'jir* (Orang yang memberikan upah) dan *mu'ajir* atau *ajir* (orang yang menerima upah dan melakukan pekerjaan) harus berakal.
2. Adanya sewa atau imbalan.
3. Memiliki nilai manfaat
4. *Shighat* (ijab dan kabul)

Menurut Ulama' madzhab Hanafi berpendapat bahwa rukun *ijarah* hanya satu yaitu ijab dan kabul dengan alasan

⁶ Ibid., 77.

⁷ Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, (Libanon: Darul Kutub, Bairut, 2004), 817.

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, 18.

rukun yang dikemukakan oleh jumbuh ulama' bukanlah rukun melainkan syarat dari pada *ijarāh*.⁹

Menurut Sayyid Sabiq *ijarāh* memiliki syarat sah antara lain yaitu:

1. Kerelaan dua pihak yang melakukan akad. Apabila di antara salah satu dari mereka dipaksa untuk melakukan *ijarāh* maka tidak sah.
2. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diadakan sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Hendaknya barang yang menjadi obyek transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita, dan syara'.
4. Dapat diserahkan sesuatu yang disewakan berikut kegunaan (manfaatnya).
5. Bahwa manfaat, adalah hal yang mubah, bukan yang diharamkan.¹⁰

Menurut Ahmad Azhar Basyir sahnya perjanjian kerja harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk yang mubah atau halal menurut ketentuan *syara'*. Berguna bagi perorangan atau masyarakat
2. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Maksudnya kejelasan manfaat kerja itu dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
3. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya, dan waktu pembayarannya.¹¹

Berakhirnya Hubungan Kerja (*Ijarāh*)

Ijarāh adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *ijarāh*

⁹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004), 231.

¹⁰ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunah Jilid 13*, 20.

¹¹ A. Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Kelslaman*, (Bandung: Mizan, 1997), 192.

merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.

Ijarah akan menjadi batal (*fasakh*) dan berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut:

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh, dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.

Menurut Hanafiyah, boleh fasakh *ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan membatalkan sewaan itu.¹²

Proses Pemberian Uang Pesangon Pada Korban PHK PT. Mitra Saruta Indonesia Wringin Anom Gresik

1. Penyebab Terjadinya PHK

Menurut Bapak Sugeng Widodo perusahaan berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila perusahaan telah berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan pencegahan, menurut beliau perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja harus melalui prosedur dan dengan disertai alasan-alasan yang kuat. Adapun alasan-alasan tersebut di antaranya:¹³

- a. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi.
- b. PHK karena perusahaan jatuh pailit.
- c. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja.

¹² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 122.

¹³ Hasil Interview dengan Bapak Sugeng Widodo (Manager Personalia), tanggal 21 Nopember 2008.

- d. PHK, karena perubahan status penggabungan/peleburan atau bergantinya kepemilikan sedang pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja.
 - e. PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi.
 - f. PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.
 - g. PHK karena melakukan pelanggaran disiplin.
 - h. PHK karena mangkir.
 - i. PHK karena terjerat kasus pidana.
 - j. PHK karena kesalahan berat.
2. *Proses Pemutusan Hubungan Kerja*

Menurut Bapak Sugeng Widodo negara Indonesia adalah negara hukum, yaitu segala sesuatunya diatur berdasarkan hukum yang berlaku, adapun prosedur atau proses pemutusan hubungan kerja di antaranya:¹⁴

- a. Pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Apabila setelah diadakan segala usaha di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan itu sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut bila tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja.
- c. Bila perundingan tersebut tidak menghasilkan kata sepakat maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuahan Daerah) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

¹⁴ Ibid.,

- d. P4D menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya.
 - e. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.
 - f. Terhadap penolakan pemberian izin oleh P4D atau pemberian izin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan.
 - g. Jika kedua belah pihak atau salah satu pihak menolak anjuran itu, ataupun salah satu pihak dalam waktu 2 x 2 4 jam tidak menyatakan sikapnya, maka perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui arbitrase.
3. *Proses Pemberian Uang Pesangon*

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi PHK terhadap karyawan/pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan sebagai bentuk konsekuensi/tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawan/pekerjanya untuk tenggang waktu tertentu setelah terjadi PHK.

Menurut Bapak Sugeng Widodo, mekanisme pemberian uang pesangon sendiri telah diatur oleh pemerintah yang terdapat dalam UUKK. No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI, No. Kep-150/Men/2000. meski demikian, pada kenyataannya ada juga mekanisme pemberian uang pesangon yang berangkat dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan/pekerja.¹⁵

Adapun mekanisme pemberian uang pesangon yang di PT. Mitra Saruta Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun satu bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun, dua bulan upah.

¹⁵ Ibid.,

- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun, tiga bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun, empat bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun, lima bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun, enam bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun, tujuh bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tapi kurang dari 8 tahun, delapan bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun, sembilan bulan upah
4. *Keadaan Karyawan*

Karyawan adalah tulang punggung ekonomi dalam sebuah negara, apa jadinya negara ini tanpa buruh/pekerja. Namun perasaan pahit terkadang harus dirasakan oleh pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja, karena dengan adanya PHK pekerja telah kehilangan mata pencaharian utama dan untuk mencari pekerjaan yang baru bukanlah perkara yang mudah, apalagi pekerja mempunyai beban hidup harus menanggung biaya kehidupan keluarganya. Untuk itulah sudah selayaknya jika sebuah perusahaan memberikan pesangon sebagai tanggung jawab moral terhadap karyawannya. Dan bagi pekerja, uang pesangon adalah uang pengganti biaya hidup pekerja dan keluarganya untuk sementara sampai pekerja mendapatkan pekerjaannya yang baru.

Tanggal 8 September 2005 tepatnya hari kamis jam 10.15 WIB, adalah hari yang kelam dan kelabu bagi 27 karyawan yang bekerja di P.T Mitra Saruta Indonesia, bagaimana tidak mereka harus menerima kenyataan pahit bahwa, mereka mendapat sebuah amplop yang berisikan surat pemutusan hubungan kerja, setelah dari masing-masing mereka membaca isi surat tersebut ada yang meneteskan air mata, mengamuk bahkan ada yang sampai pingsan, bagaikan

mendengar petir yang menggelegar di siang bolong. Namun ada juga yang tabah dan mencoba menenangkan temannya yang lain.

Keesokan harinya ke 27 karyawan tersebut berdemo di perusahaannya, mereka meminta kejelasan dari pihak perusahaan perihal pemutusan hubungan kerja tersebut, karena ke 27 karyawan merasa janggal atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan. Sebab dari ke 27 korban PHK rata-rata dari mereka memiliki masa kerja di perusahaan tersebut selama kurang lebih empat tahun, namun alasan yang dikemukakan oleh karyawan tersebut dibantah oleh pihak perusahaan. Menurut pihak perusahaan pemutusan hubungan kerja ini terpaksa dilakukan karena perusahaan sedang melakukan efisiensi (pengurangan tenaga kerja bukan karena merugi). Hal ini terpaksa dilakukan oleh perusahaan karena beberapa bulan perusahaan sulit mendapatkan komoditi bahan baku sedang di sisi yang lain perusahaan harus menggaji karyawannya secara terus-menerus tanpa ada pekerjaan. Dan jika hal ini dilakukan terus perusahaan akan mengalami kerugian yang bisa berakibat kebangkrutan dan harus memPHK seluruh karyawannya.¹⁶

Pihak perusahaan berjanji akan memenuhi tanggung jawab dan segala ketentuan yang disebabkan adanya pemutusan hubungan kerja seperti pesangon, penghargaan masa kerja dan yang lainnya sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Bahkan pihak perusahaan mencoba meyakinkan kepada karyawan yang diPHK bila perusahaan sudah stabil dan mendapat bahan baku yang lebih, mereka akan dipanggil kembali untuk bekerja kembali di P.T. Mitra Saruta Indonesia.

Meski pihak perusahaan telah meyakinkan pada karyawan yang diPHK dengan berbagai cara tetap saja ada rasa tidak percaya karyawan terhadap alasan yang dikemukakan oleh pihak perusahaan, menurut mereka alasan yang dikemukakan pihak perusahaan adalah alasan yang

¹⁶ Ibid.,

mengada-ada dan tidak logis. Mereka berpendapat bahwa ini adalah trik dari perusahaan untuk mencoba memperbaiki perjanjian kerja dengan meniadakan pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari empat tahun terlebih dahulu. Mereka juga berpendapat walaupun diPHK kenapa harus kami toh masih banyak yang lainnya. Gelombang penolakan ini menurut Bapak Sugeng Widodo diotaki oleh tiga orang yaitu: Bapak Suwarno dari Boteng - Menganti, Bapak Muhammad Usman dari Katimoho - Kedamean dan Bapak Yunus dari Menganti.¹⁷

Bahkan suatu hari pihak perusahaan tidak menduga ketiga orang ini mampu mengerahkan massa yang lebih besar yang melibatkan hampir seluruh karyawan yang ada di P.T Mitra Saruta Indonesia untuk berdemonstrasi dengan agenda *tolak perjanjian kerja baru*. Hal ini membuat suasana perusahaan semakin kacau dan tidak terkendali. Akibat pemogokan kerja sehari kerugian yang dialami oleh perusahaan ditaksir sebesar 75 juta rupiah. Hal inilah yang menjadi alasan bahwa perbuatan yang diperbuat oleh ketiga karyawan tersebut tidak bisa diterima oleh perusahaan sehingga perusahaan tidak memberikan uang pesangon kepada ketiga orang tersebut.

Dari ketiga orang tersebut penulis mencoba menanyakan secara langsung perihal kejadian tersebut, yaitu kepada Bapak Muhammad Usman menurut beliau kejadian tersebut bukanlah kejadian yang disengaja berdasarkan penuturan pihak perusahaan akan tetapi kejadian tersebut adalah kejadian yang berangkat dari hati nurani seorang buruh yang tanpa dikomando oleh mereka. Menurut Bapak Muhammad Usman tidak ada niatan untuk mengerahkan massa dengan jumlah yang besar apalagi sampai menghentikan proses produksi perusahaan. Bapak Usman hanya berorasi di depan pintu gerbang perusahaan sebelum jam kerja dimulai beserta ke 27 karyawan yang lainnya. Hanya saja ada kejadian-kejadian yang di luar dugaan Bapak

¹⁷ Ibid.,

Usman teman-teman beliau mengajak karyawan-karyawan yang hendak kerja untuk ikut berdemonstrasi, karena ini nanti juga akan berimbas kepada yang pekerja lainnya. Bapak Usman juga sudah berusaha untuk menegur teman-teman yang lain, biarkanlah mereka masuk kerja seperti biasa, kita urus masalah kita sendiri tanpa melibatkan mereka.¹⁸

Berdasarkan keterangan dari Bapak Suwarno, sebenarnya proses perselisihan tiga korban PHK yang tidak mendapatkan haknya belum final, sebab perselisihan yang terjadi antara karyawan dan pihak perusahaan hanya diselesaikan secara suka rela yaitu melalui jalan perundingan antara pihak perusahaan dengan 24 karyawan. Tetapi untuk 3 karyawan pihak perusahaan belum mengundang pihak ketiga untuk hal ini. Sebenarnya Bapak Suwarno dan Yunus hendak mengaduhkan hal tersebut kepada panitia daerah. Namun hal tersebut urung dilakukan. Karena Bapak Suwarno dan Yunus mendapatkan tekanan dari perusahaan berupa telephon gelap dengan nada ancaman, bahkan suatu saat Bapak Suwarno pernah dikeroyok beberapa preman dan mengancam “apabila pengaduhan terus dilakukan maka hal ini juga akan menimpa keluarga anda”. Hal inilah yang membuat Bapak Suwarno dan Yunus tidak mau meneruskan perkara ini, sebab beliau takut bila hal tersebut betul-betul terjadi pada keluarga mereka.¹⁹

Analisis Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK Di PT. Mitra Saruta Indonesia Menurut Hukum Islam

Pesangon dalam hukum Islam adalah sesuatu yang baru, akan tetapi pesangon adalah sebuah konsekuensi yang timbul sebab adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sedang PHK sendiri dalam Islam diatur dalam perjanjian kerja yang selanjutnya dalam hukum Islam dikategorikan dalam *al-ijarah* (sewa-menyewa). Apa yang terjadi pada P.T Mitra Saruta Indonesia

¹⁸ Hasil Interview dengan Bapak Muhammad Usman, tanggal 23 Nopember 2008.

¹⁹ Hasil Interview dengan Bapak Suwarno, tanggal 08 Pebruari 2009.

terhadap korban PHK khususnya kepada ketiga orang karyawannya yang tidak mendapatkan haknya sebenarnya tidak perlu terjadi, karena dengan adanya PHK berarti pekerja harus kehilangan pekerjaannya guna untuk menghidupi keluarganya. Oleh sebab itu pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja dan pemerintah) seharusnya dengan segala upaya mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu Pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme PHK dan pemberian uang pesangon. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi SAW :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bersabda: ingatlah! Kalian semua adalah pemimpin dan kalian bertanggung jawab atas kepemimpinan kalian, sebagaimana imam (pemerintah) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya".²⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerjanya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha/perusahaan dan pekerja selagi hal tersebut

²⁰ Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shohih Muslim*, 1459.

tidak bertentangan dengan nash dan ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqh yang berbunyi :

دَفْعُ الْمَفَاسِدِ أَوْلَىٰ مِنْ جَلْبِ الْمَصَالِحِ إِذَا تَعَارَضَ مُفْسِدَةٌ وَمَصْلَحَةٌ فِيمَ دَفْعُ
الْمُفْسِدَةِ غَالِيًا

Menolak kerusakan lebih diutamakan daripada menarik kemaslahatan, dan apabila berlawanan antara mafsadah dan masalah didahulukan menolak yang mafsadah.²¹

Agama Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan ketaqwaan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan dan permusuhan sebagaimana firman Allah surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ
اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.²²

Dari penjelasan ayat di atas sudah jelas, bahwa apa yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia seyogyanya tidaklah dilakukan kepada ketiga karyawannya sebab sebuah *kemadlaratan* tidak bisa dihilangkan dengan *kemadlaratan*, hal ini sesuai dengan kaidah fiqh yang berbunyi:

الضَّرُّ لَا يُزَالُ بِالضَّرِّ

“Kemadlaratan itu tidak boleh dihilangkan dengan kemadlaratan.”²³

Perusahaan terkadang bertindak semaunya sendiri tanpa mempedulikan hak-hak para pekerjanya. Sehingga sering memicu pertikaian antara pekerja dan perusahaan, akibatnya proses penyelesaian masalah tidak kunjung selesai. Dikarenakan perusahaan tidak memakai kebijakan-kebijakan pemerintah

²¹ Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1996), 39.

²² Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, 217.

²³ Abdul Mujib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, 38.

untuk dijadikan acuan dan pedoman dalam menyelesaikan sebuah persoalan. Padahal menghormati dan memenuhi sebuah hak pekerja adalah sebuah tanggung jawab perusahaan. Sebagaimana sabda Nabi S.A.W :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

“Dari Abdullah bin Umar r.a. beliau berkata: Rasulullah SAW. bersabda: “Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah)²⁴

Pesangon adalah hak seorang pekerja yang ada setelah pekerja diPHK dan sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon terhadap karyawannya yang diPHK. Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ibnu Majah di atas. Dari hal itu juga seharusnya perusahaan juga memenuhi hak dan kewajiban para pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat *Al – maidah* ayat 1 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ^{٢٥}

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu.”²⁵

Perintah yang terdapat dalam ayat dan hadits di atas merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang mengadakan perjanjian. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqhiyah yang berbunyi:

أَلْأَصْلُ فِي الْأَمْرِ لِلرُّجُوبِ

“Hukum asal dari sebuah perintah adalah wajib”.

Dari dalil-dalil di atas dapat disimpulkan bahwasanya dalam perjanjian kerja, para pihak yang melakukan perjanjian (pekerja dan perusahaan) tersebut hendaklah harus sesuai dan taat terhadap isi dari perjanjian yang telah dibuat bersama. Apabila salah satu pihak ingkar terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka perjanjian yang telah dibuat gugur atau batal. Hal ini sesuai dengan kasus yang terjadi pada P.T Mitra

²⁴ Abi Abdullah Muhammad Ibnu Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, 817.

²⁵ Departemen Agama RI, *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*, 217.

Saruta Indonesia yang memPHK dan tidak memberikan pesangon pada karyawan tertentu. Apalagi menurut penuturan Bapak Suwarno dan Bapak Yunus mereka sebenarnya mau melanjutkan masalah tersebut sampai ke Panitia Daerah namun hal tersebut tidak dilakukan karena keduanya mendapatkan ancaman serta kekerasan dari pihak perusahaan.

Dari sinilah terlihat pihak perusahaan dalam hal ini P.T Mitra Saruta Indonesia telah mengingkari dari pada perjanjian yang telah dibuat dan seharusnya pihak perusahaan bertanggung jawab atas kebijakan dan keputusan yang telah dibuat, agar tidak merugikan para pekerjanya.

Adapun *udzur* yang dimaksud adalah apabila salah satu pihak ada yang menyimpang dari apa yang telah diperjanjikan bersama. Ketentuan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 7 yang berbunyi:

فَمَا اسْتَقْتُمُوا لَكُمْ فَاسْتَقِيمُوا هُمُ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

“Maka selama mereka Berlaku Lurus terhadapmu, hendaklah kamu Berlaku Lurus (pula) terhadap mereka. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”²⁶

Dari penjelasan ayat di atas, khususnya pada kalimat “selama mereka berlaku lurus terhadapmu, hendaklah kamu berlaku lurus (pula) terhadap mereka”. Dari kalimat tersebut dapat dipahami yakni apabila salah satu pihak ada yang tidak berlaku lurus baik itu pekerja atau perusahaan terhadap apa yang telah diperjanjikan, maka pihak yang lain dapat membatalkan perjanjian yang telah disepakati.

Kesimpulan

Dari paparan dan uraian data di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uang pesangon yang diberikan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia kepada karyawannya adalah uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan bila terjadi PHK terhadap para pekerjanya. Pesangon juga dapat diartikan

²⁶ Ibid., 379.

sebagai bentuk konsekuensi atau tanggung jawab moral perusahaan, dalam menjamin kelangsungan hidup karyawannya untuk tenggang waktu tertentu, setelah terjadinya PHK.

2. Kekerasan dan ancaman yang dilakukan oleh P.T Mitra Saruta Indonesia terhadap korban PHK bukanlah jalan untuk menyelesaikan masalah. Islam memerintahkan kepada umat manusia untuk saling menolong dalam hal kebaikan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan. Islam juga menegaskan seorang pengusaha harus bertanggungjawab atas pekerjanya. Dan sudah menjadi kewajiban seorang pengusaha untuk memberikan hak seorang pekerja sebelum keringat pekerja tersebut kering. Dan Islam juga memerintahkan seseorang yang melakukan perjanjian kerja hendaknya memenuhi perjanjian tersebut dan berlaku lurus.

Daftar Pustaka

- Basyir, A. Azhar. *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*. Bandung: Mizan, 1997.
- Departemen Agama RI. *Terjemah dan Tafsir Al-Qur'an*. Bandung: Fa. Sumatra, 1976.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995.
- Halili, Toha. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*. Jakarta: Kencana, 2004.
- Lubis, Suhrawardi K. dan Khoiruman Pasaribu. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Mujib, Abdul. *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*. Jakarta: Kalam Mulia, 1996.
- Sabiq, Sayyid *Fiqih Sunnah*. Bandung: PT. Al-ma'arif, 1998.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Yazīd, Abī Abdullah Muḥammad Ibn. *Sunan Ibnu Mājah*. Libanon: Dārul Kutub, 2004.