

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 156 UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI
KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh

RETNO SEPTIANI

NPM. 1421030228

Program Studi :Mu'amalah

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439/2018M**

**ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 156 UU NO.13
TAHUN 2003 TENTANG KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG
PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)**



Pembimbing I : Dr. Iskandar Syukur,M.A

Pembimbing II : Dr.H.Yusuf Baihaqi,Lc.

**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1439 /2018M**

ABSTRAK

“ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 156 UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK).”

OLEH
RETNO SEPTIANI

Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan konflik dalam interaksi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Pengusaha/majikan berusaha menekan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan biaya-biaya lain sebagai kompensasi PHK. Di sisi lain pekerja/karyawan juga selalu menuntut kompensasi PHK yang lebih besar padahal tuntutan tersebut belum tentu sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai Kompensasi PHK dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK? Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

Penelitian ini termasuk penelitian pustaka (*Library Research*) yang sifatnya deskriptif analitis yaitu menggambarkan, menilai objek data yang dikaji kemudian dianalisis. Sumber data yang digunakan yaitu data skunder yang bersumber pada buku-buku, kemudian setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan data serta sistematikasi data dan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan berfikir deduktif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam bentuk kewajiban membayar uang pesangon kepada pengusaha apabila terjadi PHK sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kewajiban membayar pesangon dibebankan kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan sehingga tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon. Pemberian pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di

antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Dalam hal ini, tujuan diberlakukannya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja. Penguatan akad dalam perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat dengan adanya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Di sisi lain terdapat kecenderungan pengusaha untuk seenaknya melakukan PHK, lebih-lebih saat ini jumlah tenaga kerja lebih besar dari lowongan pekerjaan yang ada.





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP
PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN
2003 TENTANG KEWAJIBAN MEMBAYAR
UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Nama : Retno Septiani

NPM : 1421030228

Jurusan : Muamalah

Fakultas : Syari'ah

MENYETUJUI

**Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang
Munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Iskandar Syukur, M.A
NIP.196603301992031002**

**Dr. H. Yusuf Baihaqi, Lc.
NIP.197403072000121002**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Muamalah**

**Dr. H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag., M.H.
NIP: 197208262003121002**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PASAL 156 UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**. Disusun Oleh: **Retno Septiani**, NPM: **1421030228**, Jurusan: **Muamalah**. Telah di Ujikan Dalam Sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung pada/Tanggal : 30 April 2018.

TIM MUNAQOSAH

Ketua : **Drs. H. Munzir HZ, M.Ag.**

(.....)

Sekretaris : **Herlina Kurniati, M. E. I**

(.....)

Penguji I : **Hj. Linda Firdawaty, S.Ag.,M.H.**

(.....)

Penguji II : **Dr. Iskandar Syukur, M.A.**

(.....)

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. Alamsyah, S.Ag.,M.Ag

197009011997031002

MOTTO

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. (QS. Al-Anfal (8): 27)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Jabaal, 2010), hlm. 180

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas Hidayah-Nya, karya ilmiah skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku Bapak Aan Sutadi dan Ibu Sumarmi yang senantiasa selalu mendoakan dalam setiap waktunya. Selalu memberikan semangat, nasehat, bimbingan, perhatian serta dukungan. Semoga kelak anakmu ini dapat menjadi anak yang membanggakan untuk kalian berdua dan semoga Allah memberikan kebahagiaan kepada kalian berdua di dunia dan akhirat.
2. Adikku tersayang Febri Setiawan, Mifta Ulzana yang selalu senantiasa memberi motivasi, semangat, dan dukungan kepadaku untuk menanti keberhasilanku.
3. Almamater tercinta Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, semoga ilmu dan gelar yang saya dapatkan dikampus ini kelak menjadikan saya manusia yang bermanfaat serta berkah dan di Ridhai Allah SWT. Amiin

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap adalah Retno Septiani, dilahirkan di Desa Sinar Ogan, Pada tanggal 25 September 1995, Anak Pertama Dari Tiga bersaudara, Putri dari pasangan Bapak AAN Sutadi dan Ibu Sumarmi.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Sinar Ogan, pada tahun 2008, kemudian Sekolah SMP Negeri 1 Tanjung Bintang, Lulus pada tahun 2011, Kemudian melanjutkan Sekolah Madrasah Aliyah (MA) Al-Ikhlas Tanjung Bintang, Lulus pada tahun 2014.

Pada tahun yang sama 2014 diterima di IAIN Raden Intan Lampung di Fakultas Syariah dengan mengambil jurusan Muamalah sampai dengan selesai.

Bandar Lampung, Maret 2018

Penulis

Retno Septiani

NPM. 1421030228

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikutnya yang taat kepada ajaran agamanya.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Alamsyah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr.Iskandar Syukur,M.A selaku pembimbing I dan Dr.H.Yusuf Baihaqi,Lc. selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memotivasi hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak, dan Ibu, Serta Keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat hingga dapat menyelesaikan karya tulis ini.
5. Seluruh staf dan karyawan tata usaha Fakultas Syari'ah, perpustakaan Fakultas dan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan fasilitas dan bantuannya dalam menyelesaikan karya tulis ini.

6. Nurbaya, Linda Wardani, Lia Resti Carlina, Rahila Obaedd Attamimi, Atika Okta Utami, Linda Fatmawati, Siti Fatimah, dan Sahabat Seperjuanganku Jurusan Muamalah angkatan 2014 kelas E yang telah memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak dari dalam maupun dari luar yang telah memberikan dukunganya, sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan.

Semoga semua amal dan kebaikanya yang telah diperbuat akan mendapat imbalan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Saya sadar dan mengakui bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena disebabkan keterbatasan kemampuan ilmu yang dikuasai, untuk itu kritik dan saran yang dapat menyempurnakan karya ilmiah ini. Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis Khususnya bagi para pembaca pada umumnya, Amin ya robbal ‘alamin.

Bandar Lampung, Maret 2018
Penulis,

RETNOSEPTIANI
NPM. 1421030228

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman untuk mempermudah dalam memahami isi skripsi ini, maka terlebih dahulu penulis akan menegaskan beberapa kata yang terdapat didalam skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah “**Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**”

Beberapa kata yang penulis jelaskan adalah:

1. **Analisis** adalah Memperkirakan atau besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian terhadap suatu (beberapa) kejadian lainnya. kejadian (event) dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel.²
2. **Hukum Islam** adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah Swt. Dan sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia (*mukallaf*) yang diakui dan diyakini mengikat untuk semua yang beragama Islam.³
3. **Undang-Undang** adalah hukum yang telah disahkan oleh badan legislatif atau unsur ketahanan yang lainnya. sebelum disahkan Undang-undang disebut sebagai rancangan Undang-undang. Undang-undang berfungsi untuk digunakan sebagai otoritas, untuk mengatur, untuk menganjurkan, untuk

² M.Iqbal Hasan, *Metodelogi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2002), hlm.97.

³ Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, (Jakarta:PT.Logos Wacana Ilmu,1997), hlm.5.

menyediakan (dana), untuk menghukum, untuk memberikan, untuk mendeklarasikan, atau untuk membatasi sesuatu.⁴

4. Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵

Berdasarkan penegasan judul di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud judul skripsi ini adalah suatu kajian tentang bagaimana Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

B. Alasan Memilih Judul

Adapun beberapa alasan yang mendasari penulis sehingga terdorong untuk membahas dan meneliti masalah ini dalam bentuk skripsi adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

- a. Uang Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan sehingga perlu di kaji maksud dari Pasal tersebut.

⁴ Umar Shihab, *Hukum Islam dan transformasi pemikiran*, (Semarang: Dina utama, 1996), hlm.295.

⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b. Adanya kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) Dalam Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini perlu di kaji dalam pandangan hukum Islam.

2. Alasan Subjektif

- a. Berdasarkan aspek yang diteliti mengenai pandangan hukum Islam mengenai Ketenagakerjaan Dalam Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003. serta dengan tersedianya literatur yang menunjang, maka sangat memungkinkan untuk dilakukan penelitian.
- b. Pokok bahasan skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang penyusun pelajari di Fakultas Syari'ah jurusan Mu'amalah.
- c. Belum ada yang membahas pokok permasalahan ini, sehingga penulis tertarik untuk mengangkatnya sebagai judul skripsi.

C. Latar Belakang Masalah

Dalam Pemikiran Islam, Pemerintah merupakan lembaga formal yang mengekspresikan kehendak anggota masyarakatnya. sebagai tanggung jawabnya, pemerintah mempunyai kewajiban yang diantaranya harus dipikul oleh anggota warganya demi menggapai masyarakat ideal.⁶ Islam memandang bahwa tanggung jawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem keamanan yang mempunyai kekuatan antisipasif dari serangan luar, tapi

⁶ M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih bahasa, Muhadi Zainuddin (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 53.

pertanggungjawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal: makmur, dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa ketertiban pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.⁷ Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi secara nasional dilaksanakan melalui kebijakan-kebijakan tertentu, salah satunya adalah kebijakan-kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum.

Segala ketentuan dibidang 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. Melalui penegakan transparansi peraturan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing produk Indonesia dan perluasan kesempatan kerja. Beberapa peraturan perundangan yang mengatur ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang menempatkan karyawan sebagai objek dengan posisi yang kurang menguntungkan. Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran

⁷ *Ibid*, hlm. 54.

pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁸

Pasal 156

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Uang Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan.⁹ Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan diperusahkan tersebut.¹⁰

Perhitungan besarnya uang pesangon dalam pasal 156 didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji/upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu tahun adalah satu bulan upah sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari delapan tahun adalah sembilan bulan upah.

⁸ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (1).

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2008),hlm.197.

¹⁰ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya",[http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/Studi_Program-Pensiun %26 Pesangon.pdf](http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/Studi_Program-Pensiun_%26_Pesangon.pdf).

pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja, karena secara filosofis pemberian uang pesangon adalah bantuan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah terjadi PHK. Besar uang pesangon maksimal sembilan kali gaji kepada pekerja yang bekerja lebih dari delapan tahun, disamping sejumlah uang penghargaan dan uang penggantian lainnya dinilai pengusaha sangat memberatkan. peraturan ini memberikan nilai pesangon yang sangat tinggi dibanding kebiasaan Internasional. Besar Imbalan PHK berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk salah satu tertinggi di dunia naik dua kali lipat dari kebijakan tahun 1996 dan tiga kali lipat dari kebijakan tahun 1986.¹¹

Umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti pengunduran atau pensiun. Pembayaran uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja. Pada praktiknya, pelaksanaan Undang-Undang

¹¹ Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, "Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon,"http://sptpkkoja.wordpress.com/2007/12/12/posisi-kadin-%E2%80%93-apindo_mengenai-rpppesangon/.

No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menimbulkan gejolak dimasyarakat, terutama masalah yang ada dalam pasal 156 tentang kewajiban membayar uang pesangon. Uang pesangon pada dasarnya adalah sejumlah uang yang oleh pengusaha diberikan kepada pekerja yang terkena PHK bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja sendiri. Pengertian pesangon diatas memberikan makna bahwa bagi pengusaha uang pesangon adalah biaya (cost) yang harus dikeluarkan, sedang bagi pekerja uang pesangon adalah sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah terkena PHK. Berangkat dari konsep pesangon tersebut, antara pekerja dan pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan yang memicu terjadinya konflik antara pengusaha/majikan dan karyawan/pekerja.

Dengan demikian terdapat kecenderungan pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin, sedangkan pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.

Banyaknya peristiwa demonstrasi-demonstrasi buruh atau pekerja korban PHK menuntut pembayaran uang pesangon di pabrik-pabrik besar maupun diperusahaan-perusahaan yang berskala rendah akhir-akhir ini merupakan fenomena yang tidak terbantahkan, bahkan sering menghiasi berita-berita dilayar kaca maupun harian surat kabar. Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah abadi yang sejak dahulu hingga sekarang

dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada dimana-mana.¹² Allah SWT berfirman:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ¹³

Artinya: Kamu Tidak Menganiaya Dan Tidak (Pula) Dianiaya. (QS.Al-Baqarah:279)

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka peroleh. sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah pengupahan (Perburuhan) dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Dalam perjanjian perburuhan kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.

Berdasarkan pemaparan tersebut, tertarik untuk menelaah serta mengkaji lebih lanjut dalam karya ilmiah ini dengan judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 156 UU NO.13 Tahun 2003 tentang Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Pemutusan Hubungan Kerja.

¹² A.Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia,1985), hlm. 5.

¹³ AL-Baqarah (2):279.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai Kompensasi PHK dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK?

E. Tujuan dan Penggunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mendeskripsikan dan menganalisis kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka memperkaya Khazanah pengetahuan tentang hukum Islam, terutama yang berkaitan erat dengan ketenagakerjaan.

- b. Diharapkan dapat berguna bagi para praktisi dan peneliti dalam bidang hukum Islam, juga dapat menjadi bahasan lebih lanjut, sehingga dapat berguna bagi umat Islam Khususnya dan bangsa Indonesia umumnya.

F. Metode Penelitian

1. Sifat dan Jenis penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis Penelitian yang akan penulis laksanakan merupakan penelitian literer atau kepustakaan (*library reseach*) disebut penelitian literer atau kepustakaan karena sumber data dalam penelitian ini merupakan sumber data literer dan kepustakaan.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu untuk Menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara aktual dan cermat, yang kemudian dilakukan analisis lebih mendalam terhadap pokok permasalahan yang telah ditentukan.

2. Sumber Data

Data ini termasuk data sekunder, yang terdiri atas :

- a. Bahan hukum Primer yang bersumber pada UU No 13 Tahun 2003.
- b. Bahan hukum Sekunder yang bersumber pada buku-buku yang membahas masalah ketenagakerjaan
- c. Bahan untuk Tersier yang bersumber pada Media Internet, Kamus, dan Ensiklopedia.¹⁴

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data, dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mengutip sumber-sumber bacaan yang ada di perpustakaan, baik berupa buku, jurnal, majalah, hasil penelitian dan lain-lain, khususnya masalah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.¹⁵

4. Pengelolaan Data

Setelah data-data yang relevan dengan judul ini terkumpul, kemudian data tersebut diolah dengan cara:

- a. Pemeriksaan Data, (*editing*) yaitu membenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, studi lapangan, dan dokumen sudah

¹⁴ Bambang Sunggono, *Metodelogi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998), hlm.116.

¹⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Cet, 4, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), hlm. 419.

dianggap relevan dengan masalah, tidak berlebihan jelas, dan tanpa kesalahan.¹⁶

- b. Sistematika Data (*sistematizing*) yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.

5. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitis, penyusun terlebih dahulu menggambarkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang penyusun bahas kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan yang ditentukan, sedangkan penalaran yang digunakan untuk menganalisa masalah penyusun menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Metode Deduktif

Deduktif adalah cara menganalisa masalah dengan menampilkan pernyataan yang bersifat umum kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat khusus.¹⁷ Metode ini diperuntukan bagi pembahasan mengenai analisis hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK.

- b. Metode Induktif

Penelitian dalam skripsi ini juga menggunakan penalaran Induktif, berangkat dari norma-norma yang khusus yang di generalisasi untuk

¹⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 91.

¹⁷ Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, cet. ke-4 (Jakarta: Sinar Harapan, 1987), hlm. 48-49.

ditarik asas atau doktrin umum hukum. Metode ini dipergunakan untuk mengetahui hukum kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uang Pesangon

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 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.¹⁸ Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 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.¹⁹

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni

¹⁸ Kep Men 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).

¹⁹ Kep Men Keu RI No. 112/kmk.03/2001, tentang Pematangan Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Tebusan Pensiun, Dan Tunjangan Hari Tua Atau Jaminan Hari Tua, Pasal 1 huruf (a).

Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 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 No. 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 No. 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 No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁰

Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai:²¹

1. Dasar perhitungan uang pesangon
2. Rumusan uang pesangon yang dibayarkan
3. Komponen uang pesangon
4. Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon

²⁰ Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," <http://www.anggreklawfirm.co.id>, Akses pada tanggal 03 Mei 2018.

²¹ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya", http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi_2007/ Studi-Program- Pensiun%26Pesangon.pdf, Akses pada tanggal 03 Mei 2018.

B. Ganti Rugi

Ganti rugi dalam hal ini digunakan oleh penulis sebagai landasan teori yang akan penulis bahas guna memaparkan teori yang relevan dengan masalah yang penulis bahas. Penulis mengambil teori ganti rugi karna menurut penulis teori ini sangat cocok untuk pembahasan skripsi yang penulis kerjakan, karna dalam permasalahan tersebut adanya kerugian kepada salah satu pihak.

Tidak adanya keterbukaan dan transaksi yang terjadi terdapat indikasi kesamaran dalam transaksi tersebut, sehingga transaksi tersebut dalam menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.

1. Pengertian Kerugian

Pengertian kerugian menurut R. Setiawan, adalah kerugian nyata yang terjadi karena wanprestasi. Adapun besarnya kerugian ditentukan dengan membandingkan keadaan kekayaan setelah wanprestasi dengan keadaan jika sekiranya tidak terjadi wanprestasi.²²

Pengertian kerugian yang hampir sama dikemukakan pula oleh Yahya Harahap, ganti rugi ialah “kerugian nyata” atau “fietelijke nadeel” yang ditimbulkan perbuatan wanprestasi.²³ Kerugian nyata ini ditentukan oleh suatu perbandingan keadaan yang tidak dilakukan oleh pihak debitur. Lebih lanjut dibahas oleh Harahap, kalau begitu dapat kita ambil suatu rumusan,

²² R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta: Bandung, 1977, hlm.17

²³ *Ibid*, hlm.18

besarnya jumlah ganti rugi kira-kira sebesar jumlah yang “wajar” sesuai dengan besarnya nilai prestasi yang menjadi obyek perjanjian dibanding dengan keadaan yang menyebabkan timbulnya wanprestasi. Atau ada juga yang berpendapat besarnya ganti rugi ialah “sebesar kerugian nyata” yang diderita kreditur yang menyebabkan timbulnya kekurangan nilai keuntungan yang akan diperolehnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Abdulkadir Muhammad, bahwa pasal 1243 KUHPPerdata sampai dengan pasal 1248 KUHPPerdata merupakan pembatasan-pembatasan yang sifatnya sebagai perlindungan undang-undang terhadap debitur dari perbuatan sewenang-wenang pihak kreditur sebagai akibat wanprestasi.²⁴

Pengertian kerugian yang lebih luas dikemukakan oleh Mr. J. H. Nieuwenhuis sebagaimana yang diterjemahkan oleh Djasadin Saragih, pengertian kerugian adalah berkurangnya harta kekayaan pihak yang satu, yang disebabkan oleh perbuatan (melakukan atau membiarkan) yang melanggar norma oleh pihak yang lain. Yang dimaksud dengan pelanggaran norma oleh Nieuwenhuis di sini adalah berupa wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.²⁵

Bila kita tinjau secara mendalam, kerugian adalah suatu pengertian yang relatif, yang bertumpu pada suatu perbandingan antara dua

²⁴ KUHP. Pasal 1246

²⁵ R. Setiawan, *Op.Cit*, hlm 27

keadaan. Kerugian adalah selisih (yang merugikan) antara keadaan yang timbul sebagai akibat pelanggaran norma, dan situasi yang seyogyanya akan timbul anadaikata pelanggaran norma tersebut tidak terjadi. Lebih lanjut Nieuwenhuis mengatakan bahwa kita harus hati-hati agar tidak melukiskan kerugian sebagai perbedaan antara situasi sebelum dan setelah wanprestasi atau perbuatan melanggar hukum. Pengertian kerugian dibentuk oleh perbandingan antara situasi sesungguhnya (bagaimana dalam kenyataannya keadaan harta kekayaan sebagai akibat pelanggaran norma) dengan situasi hipotesis (situasi itu akan menjadi bagaimana andaikata pelanggaran norma tersebut tidak terjadi).²⁶

Sehingga dapat ditarik suatu rumusan mengenai kerugian adalah situasi berkurangnya harta kekayaan salah satu pihak yang ditimbulkan dari suatu perikatan (baik melalui perjanjian maupun melalui undang-undang) dikarenakan pelanggaran norma oleh pihak lain.

2. Unsur-Unsur Ganti Rugi

Dalam pasal 1246 KUHPerdara menyebutkan:

“Biaya, rugi dan bunga yang oleh si berpiutang boleh dituntut akan pengantiannya, terdirilah pada umumnya atas rugi yang telah dideritanya dan untung yang sedianya harus dapat dinikmatinya, dengan tak mengurangi

²⁶ R. Setiawan, *Op.Cit*, hlm 54

pengecualian-pengecualian serta perubahan-perubahan yang akan disebut di bawah ini.”²⁷

Menurut Abdulkadir Muhammad, dari pasal 1246 KUHPerdara tersebut, dapat ditarik unsur-unsur ganti rugi adalah sebagai berikut:

- a. Ongkos-ongkos atau biaya-biaya yang telah dikeluarkan (*cost*), misalnya ongkos cetak, biaya materai, biaya iklan.
- b. Kerugian karena kerusakan, kehilangan atau barang kepunyaan kreditur akibat kelalaian debitur (*damages*). Kerugian di sini adalah yang sungguh-sungguh diderita, misalnya busuknya buah-buahan karena keterlambatan penyerahan, ambruknya sebuah rumah karena salah konstruksi sehingga merusakkan perabot rumah tangga, lenyapnya barang karena terbakar.
- c. Bunga atau keuntungan yang diharapkan (*interest*). Karena debitur lalai, kreditur kehilangan keuntungan yang diharapkannya. Misalnya A akan menerima beras sekian ton dengan harga pembelian Rp. 250,00 per kg. Sebelum beras diterima, kemudian A menawarkan lagi kepada C dengan harga Rp. 275,00 per kg. Setelah perjanjian dibuat, ternyata beras yang diharapkan diterima pada waktunya tidak dikirim oleh penjualnya. Di sini A kehilangan keuntungan yang diharapkan Rp. 25,00 per kg.²⁸

²⁷ KUHP. Pasal 1246.

²⁸ Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Pyoyek Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat, 2001). hlm. 93

Purwahid Patrik lebih memperinci lagi unsur-unsur kerugian.

Menurut Patrik, kerugian terdiri dari dua unsur:

- a. Kerugian yang nyata diderita (*damnum emergens*) meliputi biaya dan rugi.
- b. Keuntungan yang tidak diperoleh (*lucrum cessans*) meliputi bunga.

Kadang-kadang kerugian hanya merupakan kerugian yang diderita saja, tetapi kadang-kadang meliputi kedua-dua unsur tersebut.²⁹

Satrio melihat bahwa unsur-unsur ganti rugi adalah:

- a. Sebagai pengganti daripada kewajiban prestasi perikatannya; untuk mudahnya dapat kita sebut “prestasi pokok” perikatannya, yaitu apa yang ditentukan dalam perikatan yang bersangkutan, atau
- b. Sebagian dari kewajiban perikatan pokoknya, seperti kalau ada prestasi yang tidak sebagaimana mestinya, tetapi kreditur mau menerimanya dengan disertai penggantian kerugian, sudah tentu dengan didahului protes atau disertai ganti rugi atas dasar cacat tersembunyi.
- c. Sebagai pengganti atas kerugian yang diderita oleh kreditur oleh karena keterlambatan prestasi dari kreditur, jadi suatu ganti rugi yang di tuntutan oleh kreditur di samping kewajiban perikatannya.
- d. Kedua-duanya sekaligus dituntut baik pengganti kewajiban prestasi pokok perikatannya maupun ganti rugi keterlambatannya.³⁰

²⁹ Salim. *Ibid*, hlm. 132

Sedangkan menurut hukum perdata, ada 2 sebab timbulnya ganti rugi:

a. Ganti rugi karena wanprestasi.

Ganti rugi karena wanprestasi diatur dalam buku III KUHPerdata, yang dimulai dari Pasal 1243-1252 KUHPerdata. Ganti rugi karena wanprestasi adalah suatu bentuk ganti rugi yang bebaskan kepada debitur yang tidak memenuhi isi perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur.³¹ Apabila debitur tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan ia melakukan “wanprestasi” ia alpa atau “lalai” atau ingkar janji atau juga ia melanggar perjanjian, bila ia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya. Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam:

- 1) Tidak melakukan apa yang disanggupi atau dilakukannya.
- 2) Melaksanakan apa yang dijanjikannya tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
- 3) Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat.

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 73

³¹ Salim. *Op.Cit*, hlm. 181-182

4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

b. Ganti rugi karena perbuatan melawan hukum.

Ganti rugi karena perbuatan melawan hukum diatur dalam pasal 1365 KUHPerdara. Adapun bunyi Pasal 1365 KUHPerdara adalah “Tiap perbuatan yang melanggar Hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut”. Ganti rugi karena perbuatan melawan hukum adalah suatu bentuk ganti rugi yang dibebankan kepada orang yang telah menimbulkan kesalahan kepada pihak yang dirugikannya.

Ganti rugi ini timbul karena adanya kesalahan, bukan karena adanya perjanjian. Perbuatan yang merugikan anggota masyarakat lainnya, dan peraturan-peraturan hukum perdata memberikan hak kepada pihak yang dirugikan itu untuk menerima ganti rugi atau upaya hukum perdata lainnya. Perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan, dalam hukum perdata disebut “kesalahan perdata” (*tort*). Kesalahan perdata menimbulkan pertanggungjawaban perdata (*civil liability*). Hukum yang mengatur tentang kesalahan perdata dan pertanggung jawaban perdata disebut “hukum kesalahan perdata” (*law of tort*).

Pertanggung jawaban dalam kesalahan perdata biasanya memerlukan suatu unsur kesalahan atau kesengajaan pada pihak yang melakukan pelanggaran itu, walaupun tingkat kesengajaan yang diperlukan biasanya lebih kecil. Suatu unsur yang esensial dari kebanyakan kesalahan perdata adalah bahwa penggugat harus sudah menderita kerugian fisik atau finansial sebagai akibat dari perbuatan tergugat.³²

3. Bentuk-Bentuk Kerugiann

Bentuk-bentuk kerugian dapat kita bedakan atas dua bentuk yakni:

- a. Kerugian Materiil
- b. Kerugian Immateriil

Undang-undang hanya mengatur penggantian kerugian yang bersifat materiil. Kemungkinan terjadi bahwa kerugian itu menimbulkan kerugian yang immateriil, tidak berwujud, moril, idiil, tidak dapat dinilai dengan uang, tidak ekonomis, yaitu berupa sakitnya badan, penderitaan batin, rasa takut, dan sebagainya.³³

Sulit rasanya menggambarkan hakikat dan takaran obyektif dan konkrit sesuatu kerugian immateriil. Misalnya: bagaimana mengganti kerugian penderitaan jiwa. Si A berjanji kepada si B untuk menjual cincin

³² Abdul Qodir Muhammad, *Hukum Perjanian*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm.197

³³ Abdul Qodir Muhammad, *Ibid*, hlm. 51

berlian sekian karat. Ternyata berlian itu palsu yang mengakibatkan kegoncangan dan penderitaan batin bagi si B. Bagaimana memperhitungkan kerugian penderitaan batin dimaksud? Sekalipun memang benar menentukan hakikat dan besarnya kerugian non- ekonomis, ganti rugi terhadap hal ini pun dapat dituntut. Penggantiannya dialihkan kepada suatu perhitungan yang berupa “pemulihan”. Biaya pemulihan inilah yang diperhitungkan sebagai ganti rugi yang dapat dikabulkan oleh hakim.³⁴

Seperti dalam contoh di atas, tentu tidak dapat diganti kegoncangan jiwa yang diderita oleh si pembeli tersebut. Tetapi debitur dapat “dibebankan” sejumlah biaya pengobatan rehabilitasi. Misalnya ongkos dokter dan biaya sanatorium. Sampai benar- benar si kreditur itu pulih kembali. Atau kalau kita ambil kecelakaan yang semakin merajalela di jalan raya. Karena kesalahan dan kecerobohan, A menabrak B sehingga kakinya harus diamputasi. Tak mungkin debitur mesti mengganti kaki yang dipotong itu. Yang rasional ialah sejumlah ganti rugi kebendaan berupa uang. Ini sesuai pula dengan ketentuan pasal 1371 KUHPerdara yang menyatakan: cacat atau puntung pada bagian badan / tubuh yang dilakukan dengan “sengaja” atau oleh karena “kurang hati- hati”, memberi hak kepada orang itu menuntut “bayaran” di luar biaya pengobatan. Dari pasal ini

³⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 2010), hlm. 110

dapat ditarik kesimpulan si korban dapat menuntut ganti rugi “kebendaan” atau kerugian yang non- ekonomis, yang terdiri dari:

- a. Sejumlah biaya pengobatan
- b. Dan sejumlah uang bayaran sesuai dengan keadaan cacat yang diderita.³⁵

Mengenai ukuran uang bayaran cacat di luar pengobatan tadi, dinilai atas dasar “kedudukan dan kemampuan” kedua belah pihak, sambil memperhatikan hal ihwal kejadian itu sendiri. Akan tetapi tidak setiap kerugian ekonomis mesti diganti dengan suatu yang bersifat kebendaan yang bernilai uang. Malah kadang-kadang lebih tepat diganti dengan hal-hal yang bersifat non-ekonomis pula. Umpamanya “hak perseorangan” (persoonlijkerechten) : integritas pribadi, kebebasan pribadi, memulihkan nama baik dan sebagainya. Dalam hal ini pemulihan atau rehabilitasi hak asasi perseorangan tadi, jauh lebih efektif dari pada penilaian ganti rugi uang.

Namun di luar hal-hal yang tersebut tadi biasanya ganti rugi non-ekonomis lebih sempurna bila diganti dengan sejumlah uang sebagai alat rehabilitasinya. Asal benar- benar jumlah ganti rugi tadi “efektif” banyaknya sesuai dengan perhitungan yang memungkinkan tercapainya hasil pemulihan yang mendekati keadaan semula. Misalnya pengobatan

³⁵ Subekti, *Ibid*, hlm. 115

sanatorium disamping biaya pemulihan dan kehidupan selanjutnya, haruslah benar-benar efektif nilainya (*effectieve waarde*).

C. Ganti Rugi Dalam Hukum Islam

1. Pengertian Ganti Rugi.

Ganti rugi atau kompensasi secara istilah dikemukakan oleh ulama kontemporer Wahbah al-Zuhaili, ganti rugi adalah menutup kerugian yang terjadi akibat pelanggaran atau kekeliruan.³⁶

Menurut Syamsul Anwar, konsep ganti rugi dalam Islam lebih menekankan pada hak dan kewajiban antara pihak *debitur* dan pihak *kreditur*. Menurutnya, ganti rugi dalam Islam hanya dibebankan oleh pihak debitur apabila pihak kreditur dirugikan oleh pihak *debitur* akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya dibebankan kepada *debitur* yang ingkar janji apabila kerugian yang dialami *kreditur* memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji atau ingkar akad dengan *debitur*. Tanggung jawab akad memiliki tiga unsur pokok:

- a. Adanya ingkar janji yang dapat dipersalahkan.
- b. Adanya ingkar janji itu menimbulkan kerugian bagi pihak *kreditur*.
- c. Kerugian kreditur disebabkan oleh (memiliki hubungan sebab-akibat

³⁶ Wahbah al – Zuhaili, *Nazariyah al – Daman*, (Damsyiq : Daar al – Fikr, 1998), dikutip dari Fatwa DSN-MUI No: 43/DSN-MUI/VIII/2004 tentang Ganti Rugi (ta'wīd)

dengan) perbuatan ingkar janji *debitur*.³⁷

Ganti rugi dibagi menjadi tiga unsur yaitu biaya, rugi, dan bunga. Yang dimaksudkan dengan biaya adalah segala pengeluaran atau pengongkosan yang nyata-nyata sudah dikeluarkan oleh satu pihak. Yang dimaksudkan istilah rugi adalah kerugian karena kerusakan barang-barang atau modal kepunyaan *kreditur* yang diakibatkan oleh kelalaian si *debitur*. Sedangkan yang dimaksudkan dengan bunga adalah kerugian yang berupa kehilangan keuntungan yang sudah dihitung atau dibayangkan oleh *kreditur*.³⁸

2. Dasar Hukum Ganti Rugi

1) Al-Qur'an

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui". (Q.S. Al-Anfal (8):27)*³⁹

Ayat diatas menerangkan bahwa seseorang diwajibkan untuk menghormati dan mematuhi setiap perjanjian ataupun amanah yang sudah

³⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Study Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 94

³⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 2010), hlm. 49

³⁹ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 180

dipercayakan kepadanya.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ... ﴿١﴾

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu... (Q.S. Al-Maidah:1)

2) Hadist

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَأْكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ)) . (رواه البخار و مسلم)

Artinya: “Allah SWT. Berfirman: “ada tiga kelompok yang aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti. Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku lalu ia menghianatinya. Kedua, orang yang menjual orang merdeka (bukan budak belian), lalu ia memakan (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang mempekerjakan seseorang, lalu pekerja itu memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak membayarkan upahnya”⁴⁰ (H.R.Bukhari Muslim).

Hadits diatas menerangkan bahwa seseorang yang meminjam suatu barang harus bertanggung jawab untuk mengembalikannya dan orang yang meminjam barang atau benda tersebut harus membayar atau

⁴⁰ Al Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhori, *Sahih Bukhori*, Jilid III.No. Hadits 2270, hlm. 70.

mengembalikannya karena itu termasuk juga hutang yang akan menimbulkan kerugian bagi yang mempunyai barang.

Penjelasan diatas menegaskan bahwa setiap pekerja yang mendapatkan PHK dari perusahaan berhak menerima ganti rugi dari perusahaan karna PHK tersebut dapat merugikan salah satu pihak terutama pekerja tersebut.

3. Rukun Ganti Rugi⁴¹

a. Dari orang yang menjamin

Syarat orang yang menjamin harus orang yang berakal, baligh, merdeka dalam mengelola harta bendanya dan atas kehendaknya sendiri. Dengan demikian, anak-anak, orang gila dan orang yang berada dibawah pengampuan tidak dapat menjadi penjamin.

b. Orang yang berpiutang

Orang yang menerima jaminan syaratnya adalah diketahui oleh penjamin. Sebab watak manusia berbeda-beda dalam menghadapi orang yang berhutang, ada yang keras dan ada yang lunak. Terutama sekali dimaksudkan untuk menghindari kekecewaan di belakang hari bagi penjamin.

c. Orang yang berhutang

⁴¹ Asmuni, "Teori Ganti Rugi Dalam Perspektif Hukum Islam". Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol. 2 NO. 1 (Maret 2013) hlm. 18.

Orang yang berhutang, tidak disyaratkan baginya kerelaan terhadap penjamin, karena pada prinsipnya hutang itu harus lunas, baik orang yang berhutang, rela maupun tidak, namun lebih baik dia rela.

d. Objek jaminan hutang berupa uang atau barang

Obyek jaminan hutang disyaratkan bahwa keadaan diketahui dan telah ditetapkan. Oleh sebab itu, tidak sah *ḍamān* (jaminan), jika objek jaminan hutang tidak diketahui dan belum ditetapkan, karena ada kemungkinan hal ini ada gharar/tipuan.

e. *Sighat*

Yaitu pernyataan yang diucapkan penjamin, disyaratkan keadaan *Sighat* mengandung makna jaminan, tidak digantungkan pada sesuatu, misalnya: “Saya menjamin hutangmu kepada A”, dan sebagainya yang mengandung ucapan jaminan. *Sighat* hanya diperlukan bagi pihak penjamin. Dengan demikian, *ḍamān* adalah pernyataan sepihak saja.⁴²

4. Konsep Ganti Rugi Menurut Hukum Islam

Menurut Asmuni dalam tulisannya, *Teori Ganti Rugi (ḍamān) Perspektif Hukum Islam*, menyebutkan secara gamblang sebagai berikut:

“Ide ganti rugi terhadap korban perdata maupun pidana, sejak awal

⁴² Asmuni, *Ibid*, hlm. 20

sudah disebutkan oleh nash Al-Qur'an maupun hadist Nabi. Dari nash-nash tersebut para ulama merumuskan berbagai kaidah fiqh yang berhubungan dengan ḍaman atau ganti rugi. Memang diakui sejak awal, para fuqaha tidak menggunakan istilah *masuliyah madaniyah* sebagai sebutan tanggungan perdata, dan juga *masuliyah al-jina'iyah* untuk sebutan tanggung jawab pidana. Namun demikian sejumlah pemikir hukum Islam klasik terutama al-Qurafi dan Ibn Abdi Salam memperkenalkan istilah *al-jawabir* untuk sebutan ganti rugi perdata, dan *al-jawāzir* untuk sebutan ganti rugi pidana. Walaupun dalam perkembangannya kemudian terutama era kekinian para fuqaha sering menggunakan istilah *masuliyah* dan tidak lain merupakan pengaruh dari karya-karya tentang hukum barat. *ḍamān* dapat terjadi karena penyimpangan terhadap akad yang disebut *ḍamān al-aqdi*, dan dapat pula terjadi akibat pelanggaran yang disebut *ḍamān ūdwān*. Di dalam penetapan ganti rugi, unsur-unsur yang paling penting adalah ḍarar atau kerugian pada korban.⁴³

Darar dapat terjadi pada fisik, harta atau barang, jasa dan juga kerusakan pada moral dan perasaan atau disebut dengan ḍarar adābi termasuk di dalamnya pencemaran nama baik. Tolak ukur ganti rugi baik kualitas maupun kuantitas sepadan dengan ḍarar yang diderita oleh

⁴³ A. Rahmad Asmuni, *Ilmu Fiqh 3*, (Jakarta: Direktorat Pemberdayaan Wakaf Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, 2007), hlm. 83

korban, walaupun dalam kasus-kasus tertentu pelipatgandaan ganti rugi dapat dilakukan sesuai dengan kondisi pelaku.⁴⁴

Berbeda halnya dengan Syamsul Anwar, konsep ganti rugi lebih menitik beratkan pada hak dan kewajiban antara pihak kreditur dan pihak debitur. Menurutnya, ganti rugi dalam Islam hanya dibebankan pada pihak debitur apabila pihak kreditur dirugikan oleh pihak kreditur akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya dibebankan oleh debitur yang ingkar janji apabila kerugian yang dialami kreditur memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji atau ingkar akad dengan debitur. Tanggung jawab akad memiliki tiga unsur pokok:

- a. Adanya ingkar janji yang dapat dipersalahkan.
- b. Adanya ingkar janji itu menimbulkan kerugian bagi para kreditor.
- c. Kerugian kreditur disebabkan oleh (memiliki hubungan sebab akibat dengan) perbuatan ingkar janji debitur.⁴⁵

Dalam istilah tanggung jawab yang terkait dalam konsep ganti rugi dibedakan menjadi dua:

- a. *ḍamān* akad (*ḍamān al'akd*), yaitu tanggung jawab perdata untuk

⁴⁴ A. Rahmad Asmuni, *Ibid*, hlm. 120-123

⁴⁵ Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, (Jakarta:PT.Logos Wacana Ilmu,1997), hlm. 130

memberikan ganti rugi yang bersumber kepada ingkar akad.

- b. *ḍamān udwān* (*ḍamān al'ūdhwān*), yaitu tanggung jawab perdata untuk memberikan ganti rugi yang bersumber kepada perbuatan yang merugikan (*al-fi'l aḍh-ḍhārr*) atau dalam istilah hukum perdata Indonesia disebut dengan perbuatan melawan hukum.⁴⁶

Pengertian *ḍamān* dalam khazanah hukum Islam cukup bervariasi, bahwa kata *ḍamān* memiliki makna yang cukup beragam, baik makna secara bahasa maupun makna secara istilah. Secara bahasa *ḍamān* diartikan sebagai ganti rugi atau tanggungan. Sementara secara istilah mengutip dari Asmuni adalah tanggungan seseorang untuk memenuhi hak yang berkaitan dengan harta benda, fisik maupun perasaan seperti nama baik.⁴⁷ Jika diuraikan secara lengkap, pengertian di atas memberikan cakupan yang cukup luas dalam hukum perikatan Islam. Sebagaimana diuraikan oleh Asmuni dalam tulisannya bahwa definisi *ḍamān* akan mencakup makna-makna sebagai berikut:⁴⁸

- a. Obyek wajib ganti rugi (*ḍamān*) terletak pada *zimmah* (perjanjian)

Kewajiban *ḍamān* tidak akan gugur kecuali dengan memenuhi atau

⁴⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Study Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 330

⁴⁷ A. Rahmad, *Op. Cit.*, hlm. 125

⁴⁸ <http://www.blokgurubelajar.blogspot.co.id/2013/12/makalah.ganti-rugi.html.12>
September, 2017.

dibebaskan oleh pihak yang berhak menerima ganti rugi tersebut. Pihak yang dirugikan (*mutadarrar*) berhak mengadukan *mutasabbib* (penyebab kerugian) ke pengadilan agar memenuhi kewajibannya. Berbeda dengan keajiban yang bersifat moral atau keagamaan, sya'i hanya mendorong untuk memenuhinya tanpa implikasi hukuman keduniaan karena merupakan khitab al-targib yang meliputi *makrūhāt* dan *mandūbāt*. *Zimmah* menurut bahasa adalah *al-ahdū*(perjanjian). Menurut tradisi fuqaha *zimmah* adalah sesuatu yang menjadikan seseorang mempunyai kompetensi untuk menerima hak atau melakukan kewajiban. *Ahlu zimmah* adalah mereka yang melakukan perjanjian dimana dengan perjanjian itu mereka memiliki hak dan kewajiban.

b. Kewajiban atas dasar *ḍamān* berbeda dengan kewajiban atas dasar *uqūbah*, baik pada karakter maupun tujuannya. *ḍamān* ditetapkan untuk melindungi hak-hak individu sedangkan *uqūbah* ditetapkan karena adanya unsur pelanggaran terhadap hak-hak Allah SWT. Kewajiban pada *ḍamān* bertujuan untuk mengganti atau menutupi kerugian pada korban. Sedangkan *uqūbah* ditetapkan untuk menghukum pelaku kejahatan agar jera dan tidak melakukan perbuatan itu lagi.

c. Sebab-sebab *ḍamān* adalah adanya unsur *ta'āddī*, yaitu melakukan perbuatan terlarang dan atau tidak melakukan kewajiban menurut hukum. *Ta'āddī* dapat terjadi karena melanggar perjanjian dalam akad yang seharusnya dipenuhi. *Ta'āddī* juga dapat terjadi karena melanggar hukum syariah (*mukhālafatu ahkam syariah*) seperti pada kasus perusakan barang (*al-ittlāf*), perampasan (*al-ghaṣb*), maupun kelalaian atau penyalahgunaan barang secara sengaja (*al-ihmāl*).

d. *Ta'āddī* mewajibkan *ḍamān* benar-benar menimbulkan *ḍarar* (kerugian). Jika tidak menimbulkan kerugian, maka tidak ada *ḍamān*, karena secara faktual tidak ada *ḍarar* yang harus digantirugikan.

e. Antara *ta'āddī* (pelanggaran) dengan *ḍarar* (kerugian) harus memiliki hubungan kausalitas. Artinya *ḍarar* dapat dinisbatkan kepada pelaku pelanggaran secara langsung. Jika *ḍarar* dinisbatkan kepada sebab-sebab lain, bukan perbuatan pelaku sendiri, maka *ḍamān* tidak dapat

diberlakukan karena seseorang tidak dapat dibebani tanggung jawab atas akibat perbuatan orang lain.

f. *ḍarar* harus bersifat umum sesuai dengan keumuman, tingkat *ḍarar* diukur berdasarkan *ūrf* (kebiasaaan) yang berlaku. Hal ini sejalan dengan kaidah ush: *yajibu hamlū al-lafdzi ala ma'nāhu al-muḥaddad fi asy-syar'i in wujudā, wa illā wajaba ḥamluhu ala ma'nāhu al-ūrfi* (sesuatu keharusan membawa kata kepada maknanya yang definitive secara syara jika ditemukan, tetapi kalau tidak ada, maka dialihkan kepada makna definitive berdasarkan *ūrf*. Karena syar'i tidak menetapkan makna *ḍarar*, sehingga ukurannya baik kualitas maupun kuantitas, mengacu pada *ūrf*. *ḍarar* yang diganti rugi berkaitan dengan harta benda, manfaat harta benda, jiwa, dan hak-hak yang berkaitan dengan kehartabendaan jika selaras dengan *ūrf* yang berlaku ditangan masyarakat.

g. Kualitas dan kuantitas *ḍamān* harus seimbang dengan *ḍarar*. Hal ini sejalan dengan filosofi *ḍamān*, yaitu untuk mengganti dan menutupi kerugian yang diderita pihak korban, bukan membuat pelakunya

gara menjadi jera. Kendati demikian, tujuan ini selalu ada dalam berbagai sanksi, walau hanya bersifat konvensional.⁴⁹

5. Sebab-Sebab Ganti Rugi

Sebab-sebab ganti rugi dalam perspektif hukum Islam fiqh muamalat yang berkaitan dengan hukum perikatan Islam. Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan sebagai sebab adanya ganti rugi. Menurut Syamsul Anwar, ada dua macam sebab terjadinya ganti rugi (ḍamān). Pertama, tidak melaksanakannya akad, dan kedua, alfa dalam melaksanakan akad. Yakni apabila akad yang sudah tercipta secara sah menurut ketentuan hukum itu tidak dilaksanakan oleh debitur, atau dilaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya (ada kealpaan), maka terjadilah kesalahan di pihak debitur, baik kesalahan itu karena kesengajaannya untuk tidak melaksanakan akad, atau kesalahan karena kelalaiannya. Kesalahan dalam ilmu fiqh disebut dengan *at-ta'addī*, yakni suatu sikap yang bertentangan dengan hak dan kewajiban dan tidak diizinkan oleh syarak. Artinya suatu sikap yang bertentangan dengan hak dan kewajiban.⁵⁰

Wanprestasi dilakukan bila nasabah melakukan cedera janji, yaitu

⁴⁹ [http://www.Syariahnonics.net/gantirugi-ta"wid.html](http://www.Syariahnonics.net/gantirugi-ta). 12 Januari 2018

⁵⁰ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 332

tidak menepati kewajibannya terhadap bank dalam suatu perjanjian. Dalam hukum Islam, seseorang diwajibkan untuk menghormati dan mematuhi setiap perjanjian atau amanah yang dipercayakan kepadanya.⁵¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Anfal (8) :27 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.⁵²

Menurut Asmuni dalam jurnalnya menjelaskan: Seseorang tidak dapat dibebankan ganti rugi kecuali memenuhi dua rukun, yaitu: *al-i'tidā* dan *al-darār*. *Al-i'tidā* adalah melampaui batas yang menurut para fuqaha' mengandung unsur kezaliman, rasa permusuhan, dan melampaui hak. Kriterianya adalah menyimpang dari perilaku normal. Sedangkan yang dimaksud dengan *al-darar* yaitu: menjaga jiwa dan kehancuran atau posisi yang sangat mudharat sekali maka dalam keadaan seperti ini kemudharatan itu diperbolehkan sesuatu yang dilarang. Contohnya yaitu misalnya seseorang

⁵¹ Muhammad, *Management Pembiayaan Mudharabah di Bank Syariah*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 55

⁵² Departemen Agama RI, *Op.Cit*, hlm. 180

dalam keadaan lapar, dan dia akan mati jika tidak makan, dan jalan satu-satunya mendapat makanan adalah mencuri, maka ia tidak boleh melakukannya. Karena pengguguran terhadap keterpaksaan ini mengganggu hak orang lain. Maka jalan keluar orang tersebut adalah boleh makan, makanan yang haram seperti babi, bangkai dan sebagainya. Adapun sebab-sebab *ḍamān* ada tiga, yaitu *aqad*, *yad*, dan *itlāf*. *ḍamān* pada *aqad* dapat terjadi ketika ada pihak yang melakukan interpretasi terhadap ketentuan eksplisit dari redaksi perjanjian atau makna implisitnya sesuai dengan keadaan dan situasi (*al-ūrf* atau *al-'ādah*) yang berlaku. Sedangkan *wadd'ū al-yad mu'tammānah* maupun bukan *mu'tamanah*. *Yad al-mu'tamānah* seperti *yad al-wādi* dan *al-muḍārib*, *al-āmil*, *al-musāqī*, *al-ajr-al-khās*, *al-waḥī'a lā mā'l al-yatim*, dan *al-qad'ī, aḥlā sūnduq al-aitām*, dan lain-lain. Mereka ini jika melakukan *ta'addī* (*personal abuse case*) atau teledor (*taqsīr*) dibebani/dikenakan ganti rugi. Namun jika tidak ada unsur *ta'addī* atau teledor (*taqsīr*) tidak dapat dibebankan ganti rugi karena mereka tergolong *al-aydi al-amānah* (tangan-tangan amanah). Adapun *al-yad gairu al-mu'tamānah* yang melakukan sesuatu terhadap harta orang lain tanpa izin dari pemilik seperti pencuri dan perampas, atau dengan seizin pemilik seperti *al-yad al-bā'i* terhadap barang yang dijual sebelum serah terima, atau *al-musyitari* setelah serah terima barang, dan penyewa hewan tunggangan atau semisalnya jika melakukan *ta'addī* terhadap syarat-syarat yang

sudah ditentukan atau ketentuan yang sudah biasa berlaku. Mereka ini wajib memberikan ganti rugi terhadap kerusakan barang pada saat berada di tangannya, apapun penyebab kerusakan sekalipun terpaksa seperti bencana alam dan lainnya. Adapun *al-itlāf* menjadi sebab ganti rugi baik langsung maupun hanya sebagai penyebab. *Itlāf* biasanya diartikan mendisfungsikan barang. *Al-Itlāf* dibagi dua yaitu *al-itlāf al-mubāsyir* (perusakan langsung), dan *al-itlāf bi al-tasabbub* (perusakan tidak langsung).⁵³

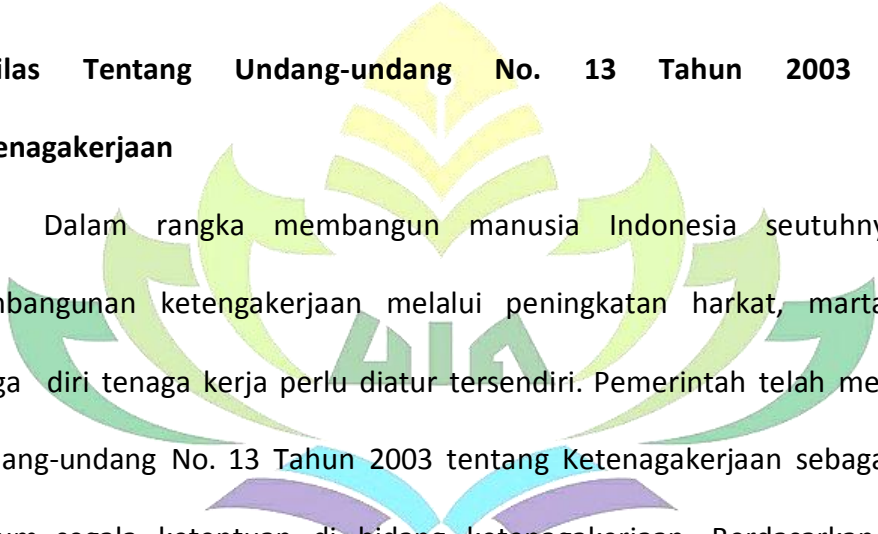


⁵³ Asmuni, “Teori Ganti Rugi Dalam Perspektif Hukum Islam”. Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol. 2 NO. 1 (Maret 2013) hlm. 52-53

BAB III

KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Sekilas Tentang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-undang No. 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 No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menyesuaikan sistem ketenagakerjaan seiring dengan perubahan zaman. Kehadiran Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan

nuansa baru dalam khasanah hukum ketenagakerjaan yakni:⁵⁴

1. Mensejajarkan istilah buruh dengan pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
2. Mengantikan istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*)/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.
3. 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.
4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 12-13.

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.

Selain itu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi yaitu.⁵⁵

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 No. 8).
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 No. 647).
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 No. 87).
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk

⁵⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 192.

Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 No. 208).

5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*staatsblad* Tahun 1939 No. 545).
6. Ordonansi No. 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 No. 8).
7. Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 No. 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 No. 2).
8. Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 No. 69, Tambahan Lembaran Negara No. 598a).
9. Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 No. 8).
10. Undang-undang No. 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 No. 207, Tambahan Lembaran Negara No. 2270).
11. Undang-undang No. 7 Pnps Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Louk Out*) Di Perusahaan, Jawatan,

dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 No. 67).

12. Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1969 No. 55, Tambahan Lembaran Negara No. 2912).

13. Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 No. 73, Tambahan Lembaran Negara No. 3702).

14. Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 No. 184, tambahan Lembaran Negara No. 3791).

15. Undang-Undang No. 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan berlakunya Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-undang (Lembaran Negara tahun 2000 No.240, Tambahan Lembaran Negara No. 4042).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetap saja ada hal-hal normatif yang mendasar yang masih

relevan, inilah yang ditampung dalam undang-undang ini. Peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang telah dicabut masih tetap berlaku sebelum ditetapkannya peraturan baru sebagai pengganti.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai 18 (delapan belas) Bab dan 193 (seratus sembilan puluh tiga) pasal. Kedelapan belas Bab itu meliputi:⁵⁶

1. Landasan, Asas, dan Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan.
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan.
3. Pemberian Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Bagi Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh.
4. Pelatihan Kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan.
5. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja.
6. Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.

⁵⁶ Penjelasan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

7. Pembinaan Hubungan Industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pelaku proses produksi.
8. Pembinaan Kelembagaan dan Sarana Hubungan Industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, pemasyarakatan hubungan dan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
9. Perlindungan Pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan anak dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.
10. Pengawasan Ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

B. Pengertian Pesangon

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 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.⁵⁷ Lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 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.⁵⁸

Uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.⁵⁹

Uang Penggantian Hak (disingkat “UPH”): Uang penggantian Hak ini bukan dalam bentuk tabel, tapi didefinisikan sebagai berikut (UUK-13 Pasal 156 ayat 4: Cuti tahunan yang belum gugur (atau belum diambil oleh pekerja); Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima

⁵⁷ Kep Men 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).

⁵⁸ Kep Men 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).

⁵⁹ pasal 1 angka 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (“Kepmenaker 78/2001”)

bekerja; Pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 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 No. 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 No. 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 No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶⁰

⁶⁰ Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," <http://www.anggreklawfirm.co.id>, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai.⁶¹

1. Dasar perhitungan uang pesangon
2. Rumusan uang pesangon yang dibayarkan
3. Komponen uang pesangon
4. Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon



C. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.⁶² Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK

⁶¹ "Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya", http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/Studi-Program-Pensiun%26Pesangon.pdf, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

⁶² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 185.

adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.⁶³ Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.⁶⁴

2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶⁵ Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut

⁶³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25).

⁶⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 178.

⁶⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150.

dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:⁶⁶

a. Pembinaan Pekerja

Upaya pencegahan yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja bentuknya:

- 1) Memberikan pendidikan dan latihan atau mutasi.
- 2) Memberikan peringatan kepada pekerja baik secara tertulis maupun secara lisan. Surat Peringatan Tertulis (SPT) melalui tiga tahap, yaitu peringatan pertama, peringatan kedua, dan peringatan ketiga. Tahapan-tahapan peringatan ini dapat diabaikan kalau pekerja melakukan kesalahan berat. Masa berlaku setiap surat peringatan tersebut selama enam bulan.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak

⁶⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007), hlm. 14-16.

penerbitannya.

Selanjutnya setelah diberikan surat peringatan kedua, pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan terakhir (ketiga) yang berlaku selama enam bulan juga. Apabila dalam kurun waktu enam bulan setelah penerbitan peringatan ketiga, pekerja masih juga melakukan pelanggaran perjanjian kerja, PP atau PKB barulah pengusaha melakukan PHK.

Untuk kasus-kasus tertentu seorang pekerja dapat diberikan langsung peringatan terakhir seperti:

- 1) Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak seperti tercantum dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- 2) Dengan sengaja atau lalai yang mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaannya.
- 3) Tidak melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di semua bidang tugas yang ada.
- 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP atau PKB yang dapat dikenakan sanksi peringatan terakhir.

b. Merumahkan Pekerja

Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain:

1) Pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

2) Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan.

Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI.

c. Memberi Penjelasan Secara Transparan kepada Pekerja

Bila keadaan keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan upaya memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan. Untuk itu tahapan-tahapan yang mesti dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas

2) Mengurangi shift

- 3) Membatasi atau menghapus kerja lembur
- 4) Mengurangi jam kerja
- 5) Mengurangi hari kerja
- 6) Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir
- 7) Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- 8) Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun, bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ke tindakan PHK, harus melalui beberapa tahapan lagi. Tahapan pertama adalah PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI.⁶⁷

Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang dapat diterima pekerja.⁶⁸

⁶⁷ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151.

⁶⁸ Pasal 155.

d. Larangan-larangan PHK

Masih dalam kaitan dengan pencegahan PHK, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan-alasan tertentu. Dan, bila pengusaha melakukan PHK maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan-alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut adalah:⁶⁹

- 1) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- 2) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- 4) Pekerja menikah
- 5) Pekerja perempuan hamil
- 6) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB
- 7) Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat

⁶⁹ Pasal 153.

pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB

8) Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan

9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

10) Pekerja 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.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literatur Hukum Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai

alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor. Adapun jenis PHK oleh pengusaha adalah sebagai berikut:

1) PHK karena pelanggaran/kesalahan berat

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

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan.

g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

i) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.⁷⁰

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

a) Pekerja tertangkap tangan saat melakukan pelanggaran.

b) Pekerja mengakui perbuatannya tanpa tekanan.

c) Adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.⁷¹

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di-PHK karena alasan melakukan

⁷⁰ Pasal 158 ayat (1).

⁷¹ Pasal 158 ayat (2).

pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak. Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB.

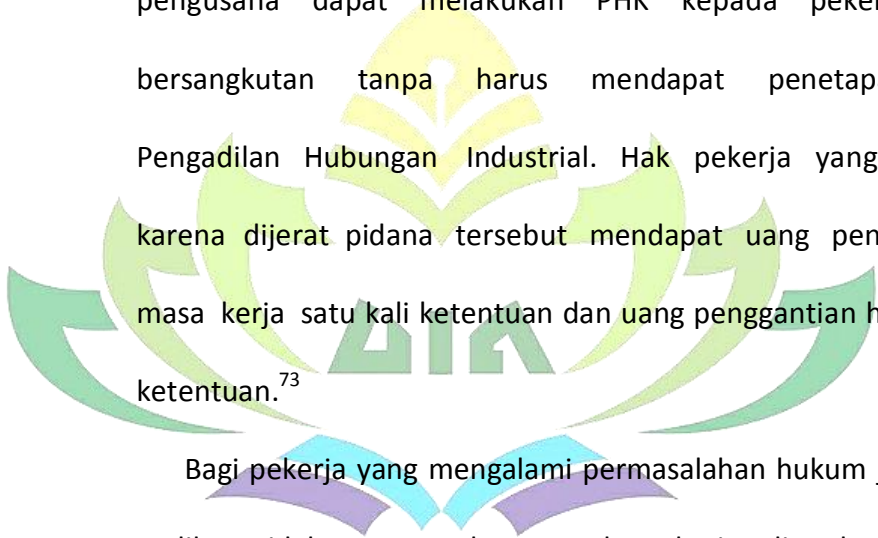
PHK dengan alasan pekerja telah melakukan pelanggaran berat tersebut dapat ditolak oleh pekerja dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁷²

Selain harus menerima uang ganti rugi atau pesangon, pekerja yang mendapatkan PHK karena kesalahan mereka atau telah melakukan pelanggaran berat di berikan keringanan untuk dapat menolak keputusan tersebut dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2) PHK karena pekerja dijerat pidana

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut, syaratnya adalah:

⁷² Pasal 159.

- 
- a) Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan
- b) Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja yang bersangkutan dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja yang bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.⁷³

Bagi pekerja yang mengalami permasalahan hukum jika ponis pengadilan tidak memutuskan untuk pekerja di tahan makan perusahaan berhak mempekerjakan pekerja kembali, namun apabila pekerja di ponis bersalah dan ditahan makan pekerja berhak mendapatkan uang ganti rugi sebesar satu kali masa kerja.

3) PHK karena pekerja ditahan aparat berwajib

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib. Jika pekerja ditahan pihak

⁷³ Pasal 160 ayat (7).

berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya, yaitu istri, anak atau orang tua yang sah yang menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, adalah tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja yang bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:⁷⁴

- a. Untuk satu orang tanggungan : 25% dari upah
- b. Untuk dua orang tanggungan : 35% dari upah
- c. Untuk tiga orang tanggungan : 45% dari upah
- d. Untuk empat orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah.

Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama, enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.⁷⁵

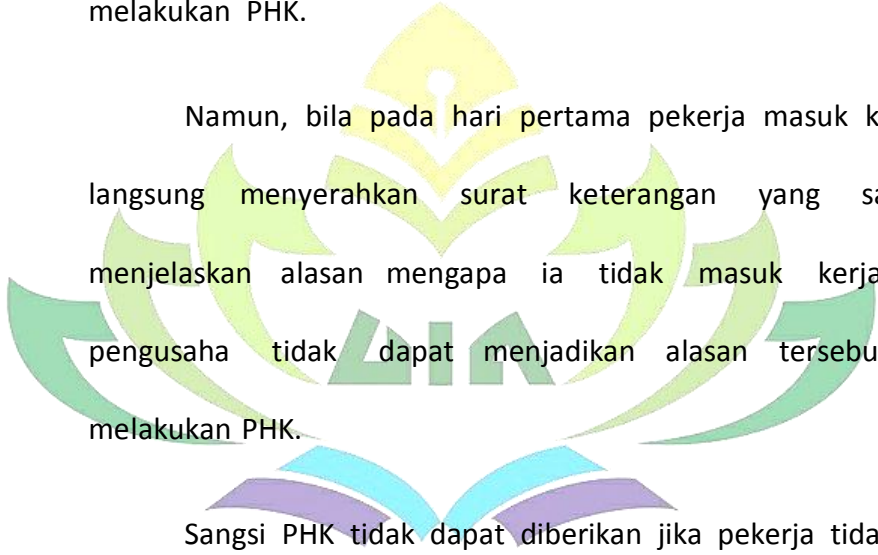
4) PHK karena pekerja mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja

⁷⁴ Pasal 160 ayat (1).

⁷⁵ Pasal 160 ayat (2).

adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Pengusaha berkewajiban selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dan apabila pekerja tersebut tidak dapat meberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha berhak untuk melakukan PHK.



Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah dan menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan alasan tersebut untuk melakukan PHK.

Sangsi PHK tidak dapat diberikan jika pekerja tidak masuk kerja dengan memberikan keterangan yang jelas mengapa pekerja tersebut tidak masuk dengan alasan yang jelas.

5) PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dan pekerja yang bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian

hak.

6) PHK karena perusahaan jatuh pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan syarat, setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Jika perusahaan tempat pekerja itu bekerja mengalami pailit atau dalam tahanan kebangkrutan maka perusahaan mau tidak mau harus melakukan PHK terhadap pekerja untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan dengan memberikan ganti rugi sebesar satu kali kerja.

7) PHK karena perusahaan tutup, karena merugi, atau karena alasan *force majeure*

Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut di atas, wajib memberikan sebesar satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

8) PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan

atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

Apabila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal ini tidak dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan satu kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

9) PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status, maka PHK seperti ini disamakan dengan PHK karena perampingan (efisiensi). Untuk itu pengusaha wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

10) PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efisiensi) bukan karena merugi atau alasan memaksa

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi atau perampangan organisasi perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan tersebut wajib memberikan dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

11) PHK karena pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja melebihi 12 bulan.

Apabila pengusaha melakukan PHK terhadap orang yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan pekerja tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka pekerja berhak mendapat dua kali ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh pekerja ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja itu sendiri. Dari segi kompensasi, PHK yang dikehendaki pekerja

dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu PHK dengan mendapat kompensasi, dan PHK yang tanpa kompensasi. PHK oleh pekerja yang berhak memperoleh kompensasi apabila PHK tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan undang-undang ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB.⁷⁶ Berikut jenis PHK oleh pekerja:

1) PHK karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja

Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b) Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
- e) Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan

⁷⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm. 33.

- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.⁷⁷

PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

2) PHK karena pekerja mengundurkan diri

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja yang bersangkutan memperoleh kompensasi PHK berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur

⁷⁷ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 169 ayat (1).

dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

3) Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Dalam hal ini, baik pengusaha maupun pekerja bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir dengan sendirinya tanpa perlu menunggu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dapat terjadi dalam:⁷⁸

- a) PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b) PHK terhadap pekerja yang mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha
- c) PHK karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan

⁷⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, hlm. 36.

perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali

d) PHK terhadap pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan lainnya

e) PHK karena pekerja meninggal dunia. Pengusaha diwajibkan memberi santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, berupa dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Meninggalnya pengusaha tidak berakibat berakhirnya hubungan kerja kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB

f) PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha dua kali secara patut.

D. Ketentuan Kewajiban Membayar Uang Pesangon dalam Pasal 156

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal terjadi PHK, maka terdapat kompensasi yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja ter-PHK. Hal ini tercantum dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

berbunyi:

Pasal 156

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

Ketentuan mengenai besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, diatur dalam pasal 156 ayat (2), yaitu: (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah

- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

Bagi pekerja ter-PHK yang telah bekerja selama tiga tahun atau lebih, berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam pasal 156 ayat (3), yaitu:

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah

- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pekerja yang di-PHK juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (4), yang berbunyi:

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hak lain yang dapat diterima seorang pekerja ter-PHK adalah uang pisah. Uang pisah diberikan kepada pekerja bila hal tersebut telah diatur

dalam perjanjian kerja, PP dan PKB baik jumlah maupun pelaksanaannya.

Pekerja yang berhak mendapat uang pisah yaitu:⁷⁹

- a. Pekerja yang mengundurkan diri dan tugas serta fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.
- b. Pekerja yang melakukan kesalahan berat.
- c. Pekerja yang mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan tertulis dengan bukti yang sah.

Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:⁸⁰

- a. Upah pokok
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar

⁷⁹ *Ibid*, hlm. 39.

⁸⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 157 ayat (1).

perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.⁸¹ Sedangkan untuk upah pekerja dibayarkan atas satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.⁸²

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.⁸³

Bila dalam realisasinya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi PHK kepada pekerja, maka pekerja ter-PHK dapat mengajukan gugatan/tuntutan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membatasi waktu gugatan/tuntutan tersebut. Untuk gugatan pekerja menolak PHK tanpa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial, hanya diberikan waktu untuk

⁸¹ Pasal 157 ayat (2).

⁸² Pasal 157 ayat (3).

⁸³ Pasal 157 ayat (4).

menggugat paling lama satu tahun sejak PHK dilakukan.⁸⁴ Sedangkan masa kadaluwarsa untuk tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja ditetapkan paling lama dua tahun sejak timbulnya hak tersebut.⁸⁵



⁸⁴ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82.

⁸⁵ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 96.

Berikut merupakan tabel tentang Kompensasi PHK

	<i>Force Majeure</i>					
10	PHK karena perusahaan tutup atau pengurangan pekerja bukan karena merugi atau keadaan memaksa	Pasal 164 ayat (3)	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
11	PHK karena perusahaan pailit	Pasal 165	1 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
12	PHK karena pekerja meninggal dunia	Pasal 166	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
13	PHK karena pekerja pensiun dan tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat (3)	XXX	XXX	V	XXX
14	PHK karena pekerja pensiun dan tidak tersedia jaminan pensiun	Pasal 167 ayat (5) dan (6)	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
15	PHK karena pekerja mangkir 5 hari tanpa pemberitahuan tertulis	Pasal 168	XXX	XXX	V	V*
16	PHK karena pengusaha melakukan kesalahan berat	Pasal 169	2 kali ketentuan	1 kali ketentuan	V	XXX
17	PHK karena pekerja sakit atau cacat karena kecelakaan kerja melebihi 12 bulan	Pasal 172	2 kali ketentuan	2 kali ketentuan	V	XXX

Keterangan:

XXX : Pekerja ter-PHK tidak berhak

V : Pekerja ter-PHK berhak

* : Uang pisah dapat diperoleh apabila pekerja yang bersangkutan baik fungsi maupun tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dan apabila besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB

BAB IV

ANALISIS TERHADAP KEWAJIBAN MEMBAYAR UANG PESANGON SEBAGAI KOMPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Analisis Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada awalnya ketentuan pembayaran uang pesangon diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan besarnya Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian beserta perubahannya yakni Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964. Kemudian diganti Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 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 No. 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 No. 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 No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Pembahasan mengenai kewajiban pembayaran uang pesangon sebagai kompensasi PHK, termasuk kajian hukum setelah hubungan kerja (*post employment*). Aspek hukum setelah hubungan kerja adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-hak tenaga kerja akibat terjadinya PHK tersebut.

Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, disebutkan bahwa bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentuan hidup kaum buruh seharusnya tidak ada PHK. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja, serikat buruh/ serikat pekerja dan pemerintah), dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

PHK seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena

hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

Namun ketika terjadi PHK, pekerja tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak lagi mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya

Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja yang termasuk dalam kebijakan pengupahan, di mana maksud perlindungan tersebut adalah dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, mengingat dampak PHK dapat menimbulkan penderitaan bagi pekerja.

Dengan adanya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pekerja yang telah kehilangan mata pencariannya, diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya selama menganggur sampai mendapat pekerjaan baru. Sehingga dalam hal ini, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja ter-PHK dari bekerja menjadi menganggur, serta uang pesangon juga

dapat berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) bagi pekerja yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya sebagai akibat terjadinya PHK.

Satu hal lagi, perlu dipahami bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan dan tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.

Pasal di atas dapat dikemukakan bahwa ketentuan besaran uang pesangon berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali, hal ini tentunya akan menimbulkan persoalan baru, karena bila upah terakhir pekerja yang di-PHK cukup tinggi dan umumnya masa kerjanya juga relatif besar, maka beban pesangon yang harus ditanggung pengusaha cukup berarti. Pesangon yang terlalu besar dan memberatkan pengusaha ini tidak sesuai lagi dengan semangat pemberian uang pesangon yang diperuntukkan bagi penghargaan masa kerja dan kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di-PHK dari bekerja menjadi menganggur serta fungsi pesangon sebagai *safety net*. Tambahan lagi, pesangon yang senjang antara pekerja dengan upah rendah dan upah tinggi, tidak sesuai dengan azas keadilan.

Dengan demikian, pemerintah perlu mengkaji lebih lanjut mengenai

penetapan besaran uang pesangon, karena sudah selayaknya maksud peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan penghasilannya, tetapi juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.



B. Analisis Hukum Islam Terhadap Kewajiban Membayar Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan lain-lain.

Konsep Ganti rugi dalam Islam lebih menitik beratkan pada hak dan kewajiban antara pihak debitur dalam hal ini dikatakan perusahaan dan pihak *kreditur* yakni pekerja. Menurutnya, ganti rugi dalam Islam hanya dibebankan oleh pihak debitur apabila pihak kreditur dirugikan oleh pihak *debitur* akibat tidak melaksanakan tanggung jawab atau ingkar janji. Ganti rugi hanya dibebankan kepada *debitur* yang ingkar janji apabila kerugian yang dialami *kreditur* memiliki hubungan sebab akibat dengan perbuatan ingkar janji atau ingkar akad dengan *debitur*.

Ketentuan kewajiban membayar uang pesangon dapat dimaksudkan sebagai jaminan untuk memperkuat perjanjian kerja, di mana

perjanjian kerja tidak boleh diputuskan secara sepihak tanpa persetujuan pihak lain.

Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

Dalam konteks hubungan kerja, bahwa buruh (pekerja) berada di bawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa dengan seenaknya memperlakukan pekerja, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja dengan sesuatu di luar kemampuannya, pengusaha diharuskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja tersebut, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon.

Pengaturan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi; pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha

sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum PHK itu terjadi. Tahapan-tahapan tersebut dimaksudkan untuk pencegahan PHK. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

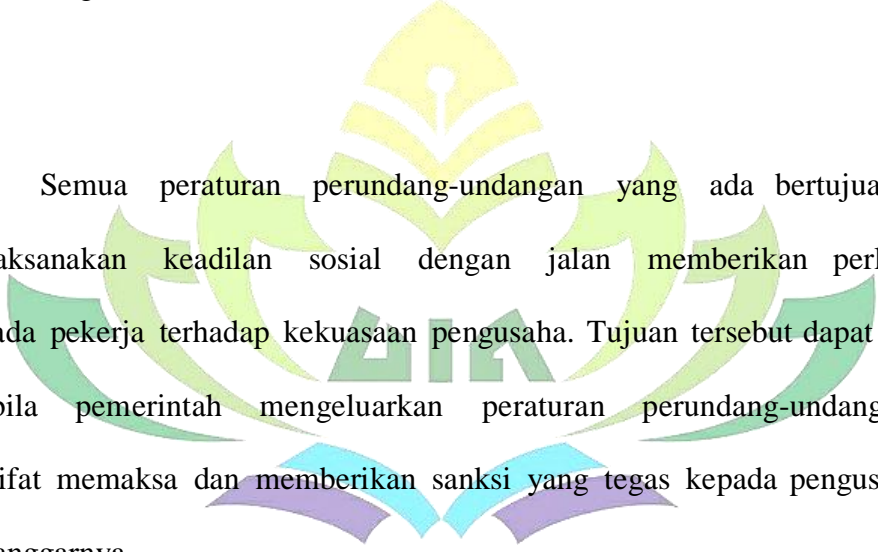
Mengacu pada hak dasar untuk hidup, maka uang pesangon wajib diberikan jika terjadi PHK, sebagai penghasilan yang sifatnya sementara untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja ter-PHK, yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya. Dan uang pesangon juga dapat dijadikan pegangan bagi pekerja dalam mencari pekerjaan baru yang dalam prosesnya juga membutuhkan biaya.

Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- c. Upah pokok
- d. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus

dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

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.



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.

Masa berlaku peringatan selama enam bulan tersebut tidak berlaku mutlak. Apabila belum berakhir masa enam bulan, pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) masih dalam waktu tenggang enam bulan, pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua yang berjangka waktu enam bulan sejak penerbitannya.

Dari sisi lain dapat juga diperhatikan tentang kedudukan pemerintah

sebagai pengatur masyarakat. Sejarah pemerintah Islam menjelaskan bahwa khalifah atau kepala negara tidak berpangku tangan, dan ketinggalan untuk membuat perundang-undangan baik langsung dari al-Qur'an dan as-sunnah maupun dengan Ijtihad, bila kemaslahatan umum memang menghendaki demikian.

Berdasarkan *naṣ* tersebut maka segala bentuk hukum, peraturan sebagai kebijaksanaan *siyāsī* (Politik) yang dibuat oleh pemerintah bersifat mengikat, ia wajib ditaati oleh semua lapisan masyarakat, selama produk kebijaksanaanya secara substansi tidak bertentangan dengan jiwa syariah. Sebagaimana di ketahui, produk hukum pada dasarnya merupakan artikulasi dari keinginan masyarakat yang ada. Sementara itu transformasi sosial dengan berbagai dinamikanya telah berubah.

Keadilan yang harus ditegakkan dalam masyarakat adalah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya menolong yang miskin, sebaliknya yang lemahpun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan merongrong yang kaya. Kewajiban Negara dalam hal ini adalah mengatur agar kehidupan atas dasar keseimbangan itu benar-benar dapat terlaksana dalam masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai penutup dalam penyusunan skripsi ini, penyusun mengakhiri dengan mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam bentuk kewajiban membayar uang pesangon kepada pengusaha apabila terjadi PHK sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban membayar pesangon dibebankan kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan sehingga tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon.

2. Pemberian pesangon sebagai kompensasi PHK dalam hukum Islam adalah wajib hukumnya, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

B. Saran

1. Pemerintah perlu mengkaji kembali mengenai besaran uang pesangon dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku untuk semua tingkat upah tanpa kecuali. Karena, bila upah terakhir pekerja yang di PHK cukup tinggi dan umumnya masa kerjanya juga relatif besar, maka beban pesangon yang harus ditanggung pengusaha cukup berarti. Pesangon yang terlalu besar dan memberatkan pengusaha ini tidak sesuai lagi dengan semangat pemberian uang pesangon sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di-PHK dari bekerja menjadi menganggur serta fungsi pesangon sebagai safety net.
2. Pemerintah selaku pengawas harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga setiap penyelewengan terhadap ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan dapat secepatnya diselesaikan. Pengusaha diharapkan melaksanakan peraturan yang ada secara konsisten sehingga hubungan kerja antaran pekerja dan pemberi kerja terdapat nilai-nilai sosial yang saling memberi manfaat, bukan upaya mencari keuntungan

yang besar dengan jalan mengorbankan pekerja.

Akhirnya penyusun mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah Yang Maha Kuasa, dengan petunjuk, kekuatan dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Namun demikian, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dapat diberikan untuk kesempurnaan penelitian yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

A. Rahmad Asmuni, *Ilmu Fiqh 3*, (Jakarta: Direktorat Pemberdayaan Wakaf Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, 2007)

A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985)

Abdul Qodir Muhammad, *Hukum Perjanian*, (Bandung: Alumni, 2006)

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004)

Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi* (Bandung: Mizan, 1994)

Al-Ghazali, sebagaimana dikutip M. Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, alih bahasa, Nur Hadi Ihsan dan Rifqi Amar (Surabaya: Risalah Gusti, 1999)

Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," <http://www.anggreklawfirm.co.id>, Akses pada tanggal 4 Februari 2009.

Apabila kedua pihak sepakat bahwa pembayaran *urbun* adalah sebagai sanksi pemutusan akad, maka masing-masing pihak mempunyai hak menarik kembali akad; apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang membayar *urbun*, ia kehilangan *urbun* tersebut dan apabila yang memutuskan akad adalah pihak yang menerima *urbun*, ia mengembalikan *urbun* ditambah sebesar yang sama.

Asmuni, "Teori Ganti Rugi Dalam Perspektif Hukum Islam". *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 2 NO. 1 (Maret 2013)

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: 2010)

<http://www.blokgurubelajar.blogspot.co.id/2013/12/makalah.ganti-rugi.html.12>
Januari 2918

[http://www.Syariahnonics.net/gantirugi-ta`wid.html](http://www.Syariahnonics.net/gantirugi-ta%27wid.html). 12 Januari 2018

Imam Taqi al-Din Abu Bakr Ibn Muhammad Al-Husini, *Kifayah Al Akhyar*, (Beirut; Dar al-Kutub al Ilmiah, tth), Juz I

Jujun S. Suriasumantri, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, cet. ke-4 (Jakarta: Sinar Harapan, 1987)

Kep Men 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).

Kep Men 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).

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

Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004)

Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK* (Tangerang: Agromedia Pustaka, 2007)

M Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2002)

M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, Alih bahasa, Muhadi Zainuddin (Yogyakarta: UII Press, 2000)

M.Iqbal Hasan, *Metodelogi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2002)

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Cet, 4, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999)

Muhammad, *Management Pembiayaan Mudharabah di Bank Syariah*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2008)

Pekerja berhak mengajukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena pengusaha melakukan kesalahan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dalam hal ini pekerja juga berhak mendapatkan uang pesangon.

Penjelasan Umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

R. Setiawan, 1977, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta: Bandung

Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, "Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon," <http://sptpkkoja.wordpress.com/2007/12/12/posisi-kadin-%E2%80%93-apindo-mengenai-rpppesangon/>.

Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, (Jakarta: Pyoyek Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat, 2001)

Secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha bersifat bebas. Dengan kata lain, seorang pekerja tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segala macam bentuk perbudakan, perhambaan, dan peruluran dilarang karena tidak sesuai dengan UUD 1945 dan Pancasila. Lihat, Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*

Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya" http://www.baepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi2007/Studi-Program-Pensiun-%26-Pesangon.pdf.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 2010)

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Study Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)

Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh*, Cetakan Kesatu, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1997)

Umar Shihab, *Hukum Islam dan transformasi pemikiran*, (Semarang: Dina utama, 1996)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 82.

Wahbah al – Zuhaili, *Nazariyah al – Daman*, (Damsyiq : Daar al – Fikr, 1998), dikutip dari Fatwa DSN-MUI No: 43/DSN-MUI/VIII/2004 tentang Ganti Rugi (ta'wid)

Yusuf al-Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam*, alih bahasa Didin Hafiduddin (Jakarta: Rajawali Press, 1997)

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

