

**SINERGI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
PASAL 156 AYAT 2 DAN HUKUM ISLAM**

Siti Nurhayati

Universitas Majalengka

nur277759@gmail.com.

E. Mulya Syamsul

Universitas Majalengka

mulya@unma.ac.id

Kurnia Rusmiyati

Universitas Majalengka

kurniarusmiyati@gmail.com

ABSTRACT

Various conflicts between workers and employers always occur. Besides the issue of wage rates, and other related problems. Termination of employment is a latent conflict in the interaction between workers / employers allegedly trying to reduce severance pay, retirement fees, compensation payments, and costs as compensation for layoffs. So that the problem arises in this study about the Synergy of Law No. 13 of 2003 Article 156 Paragraph 2 and Islamic Law. With the aim of understanding how the purpose and objectives of the Manpower Act Article 156 Paragraph 2 is reviewed from Islamic Law. The methodology used in this study is a descriptive method with a qualitative approach to the description of severance. And the results of research on the Synergy of Labor Law Article 156 Paragraph 2, is one of the severance pay in Article 156 Paragraph 2 based on the achievement of tenure and the amount of salary / wages. The lowest value for tenure less than one (1) year is one (1) wage month, while the lowest value for tenure more than eight (8) years is nine (9) wage months. And the provision of severance pay is made when the employee stops working. The view of Islamic law on the obligation to pay severance pay as compensation for layoffs is a mandatory law, as Islam requires the strengthening of contractual agreements for work to ensure the rights and upholding of justice among all people, and Islam also considers that the contract is carried out in accordance with the rules that have been stipulated and agreed.

Keywords: *Law Number 13 of 2003 Article 156 Paragraph 2, Severance, and Islamic Law.*

ABSTRAK

Berbagai konflik antara pekerja dan pengusaha selalu saja terjadi. Selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya. Pemutusan hubungan kerja merupakan konflik laten dalam interaksi antara pekerja/ majikan ditenggarai berusaha menekan uang pesangon, uang pengharagaan masa kerja, uang penggantian hak, dan biaya-biaya sebagai kompensasi PHK. Sehingga muncul permasalahan pada penelitian ini tentang Sinergi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2 dan Hukum Islam. Dengan tujuan memahami bagaimana maksud dan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 Ayat 2 ditinjau dari Hukum Islam. Dengan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan jenis pendekatan kualitatif tentang deskripsi pemberian uang pesangon. Serta hasil penelitian terhadap Sinergi Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2, adalah merupakan salah satu pemberian uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat 2 didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji / upah. Ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu (1) tahun adalah satu (1) bulan upah, sedangkan nilai terendah untuk

masa kerja lebih dari delapan (8) tahun adalah sembilan (9) bulan upah. Dan pemberian uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja. Pandangan hukum Islam terhadap kewajiban membayar uang pesangon sebagai kompensasi PHK adalah hukumnya wajib, sebagaimana Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan diantara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 2, Pesangon dan Hukum Islam.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah maksudnya bekerja dengan modal dan usaha sendiri dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja dengan orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dengan mengutusnya karena ia harus patuh dan tunduk pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut. Dan sudah menjadi hukum alam (*sunnatullah*) bahwa manusia harus hidup bermasyarakat, tolong-menolong antara satu dengan yang lainnya. Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya, dalam hidup bermasyarakat manusia selalu berhubungan satu dengan yang lainnya, baik disadari maupun tidak disadari untuk mencukupi kebutuhannya. Maka berapapun kayanya seseorang pasti dia memerlukan bantuan orang lain, sebaliknya si miskin juga membutuhkan si kaya, perusahaan membutuhkan pekerja untuk menjalankan perusahaannya tersebut dan operasional perusahaan, maka dari itu kita sadar bahwa manusia selalu bekerja sama, tolong-menolong, tolong-menolong untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing.

Islam sebagai agama yang sempurna sangat menghargai kerja. Kerja memiliki nilai yang tinggi, apalagi di era sekarang status sosial seseorang diukur dari materi dan pekerjaan. Jika masalah kerja dianggap suatu kewajiban, maka orang yang melakukan pekerjaan pahalanya sama dengan orang yang melakukan ibadah. Karena orang yang bekerja menghidupi keluarganya, bahkan demi kesejahteraan bangsa dan masyarakatnya termasuk ibadah. Di sisi Allah orang yang giat bekerja lebih utama dibandingkan dengan orang yang taat beribadah, namun mengabaikan kerja. Sikap malas dan enggan merupakan penyakit jiwa manusia yang menyebabkan kemerosotan bangsa. 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, adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. “Penganiayaan terhadap para pekerja bahwa mereka tidak dibayar secara adil, dan bagian yang sah dari hasil kerjasama 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 (Syahrul Munir, 2009).

Kalau kita berbicara masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya dapat ditinjau dari beberapa faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara kita Republik Indonesia. Bahkan beberapa faktor pekerja merupakan sarana yang

sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa (Syaiful Achyar, 2009).

Dalam rangka membangun Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemerintah, pemberi kerja, dan masyarakat ditingkatkan. Melalui 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 menguntungkan.

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pembayaran pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh/pekerja yang bersangkutan. Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini juga dapat ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut. Perhitungan besarnya uang pesangon dalam Pasal 156 ayat 2 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 upah. Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja. Karena secara filosofi 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 lebih bekerja dari delapan tahun, di samping 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 Nomor 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 (Syahrul Munir, 2009).

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal, seperti pengunduran atau pensiun. Pembayaran uang pesangon juga umum yang dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi perusahaannya. 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. 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 di atas memberikan makna bahwa bagi pengusaha uang pesangon adalah biaya (*cost*) yang harus dikeluarkan, sedang bagi pekerja uang pesangon adalah sebagai sarana atau alat untuk memenuhi kehidupan baik bagi dirinya

sendiri maupun keluarganya selama menganggur setelah korban PHK. 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. 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.

Banyak demonstrasi-demonstrasi buruh atau pekerja korban PHK menuntut pembayaran uang pesangon di pabrik-pabrik besar maupun di perusahaan-perusahaan yang berskala rendah akhir-akhir ini merupakan fenomena yang tidak terbantahkan, bahkan sering menghiasi berita-berita di layar kaca maupun harian surat kabar. Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah yang abadi yang sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada di mana-mana. Permasalahan yang timbul dari adanya perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan tenaga kerja, mengakibatkan belum terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya dalam aspek norma kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat melindungi tenaga kerjanya, dengan melihat Pasal 156 Ayat 2. Apakah Pasal 156 Ayat 2 yang ditinjau dari hukum Islam sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perwujudan dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yaitu untuk mewujudkan suatu peraturan yang dijadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan bidang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut diatur terkait pemberian uang pesangon terhadap Pasal 156 Ayat 2 mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yang bekerja pada sebuah perusahaan. Dalam hal ketenagakerjaan, terdapat beberapa aturan hukum untuk pekerja perempuan yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti, melahirkan, jam kerja dan lain-lain.

Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula peraturan perundang-undangan lainnya yang mengakomodir terkait pengaturan Pasal 156 Ayat 2. Namun seringkali, apa yang berada dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan yang ada di lapangan. Banyak sekali informasi yang beredar tentang tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh pihak perusahaan. Dalam hal ini, tujuan yang utama dalam penelitian ini yaitu mengkaji tentang tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 156 Ayat 2 ditinjau dari Hukum Islam. Dengan berlakunya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon adalah untuk memperkuat akad perjanjian kerja dalam islam. Pengaturan akad dalam perjanjian mutlak sungguh sangat diperlukan, mengingat dengan adanya PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarganya. Lebih-lebih saat ini jumlah tenaga kerja lebih besar dari lowongan pekerjaan yang ada, diharapkan para pengusaha setelah diadakannya penggantian pekerja tidak menunjukkan itikad yang baik, maka pekerja akan ditarik kembali oleh para pihak lain tanpa adanya penggantian selanjutnya (Syahrul Munir, 2009).

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Definisi Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang

Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpanan dana jamsostek.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. (Asri Wijayanti, 2014).

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

1. Adanya peraturan,
2. Bekerja pada orang lain, dan
3. Upah.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004), yaitu:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ; (Asri Wijayanti, 2014).

1. Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
2. Peraturan Pemerintah;
3. Peraturan Presiden;
4. Peraturan Daerah.

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja / wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI / TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan. Selanjutnya penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi buruh yang telah menyerahkan tenaganya untuk bekerja. Upah merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaannya. Kebalikan pemberian upah dalam hubungan kerja adalah adanya kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memberi pekerjaan. Adanya kewajiban pemberian upah berarti dapat ditafsirkan adanya kewajiban untuk memberikan pekerjaan.

Pengertian hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Iman Soepomo, kesemuanya mengartikan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Sebelumnya telah disebutkan bahwa tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja

formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, dapatlah diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan berarti mencakup bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur tentang hubungan antara negara dengan pegawai / pegawai negeri) dan bidang hukum perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan). Istilah buruh dapat disebut juga dengan pekerja atau penerima kerja. Adapun istilah majikan dapat disebut dengan pengusaha atau pemberi kerja, buruh tidak sama dengan pegawai. Perbedaan itu terletak pada subjek hukum yang melakukan hubungan hukum. Hukum perburuhan mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja. Hukum kepegawaian mengatur hubungan hukum yang dilakukan oleh negara dengan pegawai / pegawai negeri. Berkaitan dengan hal itu, timbul pertanyaan apakah penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan sudah tepat? Apakah penamaan Departemen Tenaga Kerja juga sudah tepat?

Penamaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Ketenagakerjaan adalah kurang tepat karena isi yang terkandung di dalam undang-undang ketenagakerjaan hanya mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh, pekerja atau penerima kerja (terbatas yang formal saja), serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu sama sekali belum mengatur tentang hubungan kepegawaian, pekerja yang informal, dan pengangguran. Penamaan Departemen Tenaga Kerja juga belum tepat karena belum mengatur tentang hubungan kepegawaian dan pekerja yang informal meskipun mengatur juga tentang pengangguran.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja / buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain: menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut: menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah masa kerja, antara lain pesangon, dan pensiun / jaminan hari tua (Agusmidah, 2010).

1.2.2 Asal Usul Hukum Ketenagakerjaan

Asal mula adanya hubungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika kita lihat pada abad 120 sm, ketika bangsa Indonesia ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat, di mana gotong royong merupakan suatu sistem pengarah tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi. Sifat gotong royong ini memiliki nilai luhur dan diyakini membawa kemaslahatan karena bintikan kebaikan, kebijakan, dan hikmah bagi semua orang, gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan, di mana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad. Setelah memiliki abad Masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat zaman Hindia-Belanda. Pada zaman ini terdapat suatu sistem pengkastaan, antara lain: brahmana, ksatria, waisya, sudra dan paria, di mana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra dan paria ini menjadi budak dari kasta Brahmana, ksatria dan waisya mereka hanya menjalankan kewajiban. Sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan. Sama halnya dengan Islam walaupun tidak secara tegas adanya sistem pengangkatan, namun sebenarnya

sama saja. Pada masa ini kaum bangsawan (raden) memiliki hak penuh atas para tukangnyanya, nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya, karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 abad abad sebelumnya. Pada saat masa pendudukan Hindia-Belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Satu-satunya penyelesaiannya adalah menundukan para budak pada kedudukan manusia merdeka, baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan *staatblad* 1817 Nomor 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak-budak ke Pulau Jawa. Kemudian tahun 1818 ditetapkan pada suatu UUD HB (*regelling raglementt*) 1818 berdasarkan Pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat tanggal 01-06-1960 perbudakan dihapuskan. Selain kasus Hindia-Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa mula-mula merupakan gotong royong oleh semua penduduk suatu desa-desa suku tertentu. Namun hal tersebut dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia-Belanda dan pembesar-pembesarnya.

1.2.3 Aturan Hukum Ketenagakerjaan Zaman Dulu dan Zaman Sekarang

Secara umum, sifat hukum dikategorikan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Hukum mengatur, dan
2. Hukum memaksa.

Hukum ketenagakerjaan awalnya merupakan bagian dari hukum perdata, karena hubungan kerja adalah hubungan privat yang masuk dalam lingkup hukum perjanjian (kerja). Perkembangan masyarakat dan perkembangan pemikiran tentang fungsi negara dan hukum, khususnya menyangkut peran negara dalam mewujudkan peran masyarakat sejahtera (*welfare state*) telah meninggalkan konsep negara “penjaga malam”. Wujud campur tangan negara dalam mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya, antara lain dengan membuat aturan-aturan untuk masalah hubungan kerja (perburuhan) di mana hubungan kerja dikategorikan sebagai hubungan / peristiwa privat (Agusmidah, 2010).

1. Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Hukum Mengatur (*Regeld*)

Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur, ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain, boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama). Sifat hukum yang mengatur disebut fakultatif (*reglendrecht / aanvul lendrecht*), yang artinya hukum yang mengatur / melengkapi. Sebagai contoh, aturan ketenagakerjaan yang bersifat / fakultatif adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja, bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur, karena tidak harus / wajib perjanjian kerja itu dalam bentuk tertulis dapat juga lisan, tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian secara lisan, sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperative (memaksa).
- b. Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Ketentuan ini juga bersifat mengatur oleh karena pengusaha bebas untuk menjalankan masa percobaan atau tidak ketika melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu.
- c. Pasal 10 ayat (10) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi pengusaha berhak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Merupakan ketentuan hukum yang mengatur, karena ketentuan ini dapat dijalankan (merupakan hak) dan dapat pula tidak dilaksanakan oleh pengusaha.

- d. Buku III Titel 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dan Buku II Titel 4 kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).
2. Sifat Memaksa Hukum Ketenagakerjaan
Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja / buruh dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk mengatur masalah-masalah tertentu, diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat hukum publik ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa (*dwingen*), yang jika tidak dipenuhi, maka negara / pemerintah dapat melakukan aksi / tindakan tertentu berupa sanksi. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu antara lain:
 - a. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atas tindak pidana bidang ketenagakerjaan.
 - b. Adanya syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya:
 - 1) Perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing;
 - 2) Perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia;
 - 3) Penangguhan pelaksanaan upah minimum dengan izin dan syarat tertentu;
 - 4) Masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja;
 - 5) Syarat memperkerjakan pekerja anak, dan sebagainya.

Budiono membagi sifat hukum ketenagakerjaan menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau memaksa (*dwingenrecht*), artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Contoh:

 - a. Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perlunya izin penggunaan tenaga kerja asing,
 - b. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai ketentuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT),
 - c. Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai larangan melakukan PHK terhadap kasus-kasus tertentu,
 - d. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, mengenai perlunya izin (permohonan penetapan) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

1.2.4 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Adapun tentang undang-undang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Latar Belakang Undang-Undang Ketenagakerjaan
Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht*. Pemakaian istilah tenaga kerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4379 yang selanjutnya disingkat dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan apapun dalam bentuk lain (Asri Wijayanti, 2014). Istilah hukum ketenagakerjaan dewasa ini semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum ketenagakerjaan. Masing-masing memiliki dasar pemikiran sendiri. Misalnya saja, kelompok yang lebih memilih istilah *buruh* dan *hukum perburuhan*, menyatakan bahwa, istilah ini lebih fokus menjelaskan langsung pada makna sesungguhnya yang dimaksudkan. Menurut kelompok ini, hukum ketenagakerjaan, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan persoalan kerja upahan dan kerja tersebut atas perintah orang lain yang disebut majikan / pengusaha. Terdapat berbagai rumusan penting arti istilah hukum perburuhan yang termuat dalam buku Imam Soepomo yang berjudul *Pengantar Hukum Perburuhan*. Beberapa pengertian yang diambil dari hukum perburuhan, diantaranya adalah sebagai berikut: (Agusmidah, 2010).

- a. Molenaar, sarjana Belanda ini, mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Istilah *arbeidsrhet* menurutnya, dibatasi pada hukum yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain.
 - b. M. G. Levenbach, merumuskan *arbeidsrhet* sebagai hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja. Maksudnya, peraturan-peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti kata yang luas, latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan-peraturan mengenai badan dan organisasi organisasi di lapangan perburuhan.
 - c. N. E. H van Esveld, beliau tidak membatasi lapangan *arbeidsrhet* pada hubungan kerja, yang dilakukan di bawah pimpinan (pengusaha / majikan). Menurutnya, lapangan *arbeidsrhet* meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
 - d. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrhet* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan di bawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.
 - e. Imam Soepomo, dari berbagai pengertian di atas, beliau membuat rumusan tentang arti hukum perburuhan. Menurutnya, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan berkenaan dengan kejadian tempat di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas dari pada pekerja / buruh.
2. Prinsip Dasar Undang-Undang Ketenagakerjaan
- Istilah atau pengertian hukum tenaga kerja penggantian istilah buruh dengan istilah pekerja, memberikan konsekuensi bahwa hukum ketenagakerjaan tidak sesuai lagi. Hukum ketenagakerjaan menurut Depnakertrans berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya: “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Kelompok tenaga kerja terbagi atas:
- a. Angkatan kerja, *range* usia angkatan tenaga kerja ini adalah 15-65 tahun, di mana dalam *range* usia ini terdapat potensi orang bekerja dan juga menganggur.
 - b. Bukan angkatan kerja, tidak ada *range* usia dalam kelompok ini. Kategorinya mulai dari anak-anak sampai dewasa, dengan ketentuan kelompok yang bersekolah, mengurus tangga dan penerima pendapatan.

Hukum kerja digunakan sebagai pengganti istilah hukum ketenagakerjaan dengan ruang lingkup atau cakupan dan pengertian yang sama dengan hukum ketenagakerjaan yaitu berkaitan dengan keadaan bekerjanya buruh / pekerja pada suatu perusahaan.

3. Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Ketika pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ada beberapa alasan yang menjadi pertimbangan, antara lain: (Abdul Rasyid, 2011).

- a. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
- b. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
- c. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- d. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- e. Beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan / atau ditarik kembali.

4. Tenaga Kerja dalam Islam

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapat imbalan yang pantas. Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang sangat besar karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tersimpan. Pada hakikatnya, seseorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaannya, sebagai contoh ibu Nabi Musa yang menerima upah karena menyusukan anaknya sendiri. Walaupun orang tersebut bekerja untuk diri dan keluarganya tapi disebabkan dibekerja dengan bekerja dengan jujur untuk mendapatkan rahmat Allah.

- a. Bekerja mencukupi kebutuhan sendiri
- b. Bekerja untuk masyarakat
- c. Bekerja untuk memakmurkan bumi
- d. Bekerja untuk pekerjaan itu sendiri

5. Etika Kerja Dalam Islam

- a. Bekerja dengan niat mengabadikan diri kepada Allah.
- b. Bekerja dengan ikhlas dan amanah.
- c. Bekerja dengan tekun.
- d. Bekerja dengan semangat gotong royong.
- e. Bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia.

2. METODOLOGI

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis secara deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan secara jelas dan sistematis yang akan diperoleh suatu kesimpulan dari permasalahan yang dibahas mengenai penyelesaian sinergi undang-undang ketenagakerjaan pasal 156 ayat (2) dengan hukum Islam. Dengan memakai instrument wawancara dan dokumentasi serta observasi

langsung ke Toko UD Putra guna untuk mendapatkan informasi yang sedalam mungkin.

Data yang peneliti peroleh yaitu tentang bagaimana maksud serta tujuan undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum islam pada Toko UD putra, sehingga memikat peneliti untuk mengkaji bagaimana Dengan berlakunya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon yaitu untuk memperkuat akad perjanjian kerja dalam islam. Lokasi dalam penelitian ini di Toko UD Putra, Jln Tonjong Kab. Majalengka. Dipilih lokasi ini karena Selain dari faktor kedekatan jarak, dan juga sebagai Toko grosir yang sangat terkenal di daerah Kabupaten Majalengka.

Objek penelitian ini adalah Sinergi Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat (2) dan Hukum Islam. Merupakan pelaksanaan adalah Perusahaan yang membayar karyawannya dengan menentukan harga upah pokok karyawan dengan memberikan upah selama 30 hari. Jadi, upah pokok yang didapatkan karyawan adalah hasil dari 30 kali penghasilan sehari. Untuk perusahaan yang membayar karyawan dengan perhitungan tingkat kinerja, misalnya berapa banyak produk yang karyawannya dapat jual dalam satu bulan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Pemberian Uang Pesangon Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Pasal 156 Ayat 2

Seperti halnya yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 ayat (2). Bahwa hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum positif yang hakikatnya mengatur hubungan antara buruh dengan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa. Intinya adalah menekankan pada hukum positif yang berlaku bagi orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain. Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari ke hari atau bulan ke bulan terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan kita di Negara Indonesia yang tercinta ini. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati ambang kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya baru sebatas retorika belaka. Kasus-kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi penjuru tanah air seperti pemutusan hubungan kerja, karena rendahnya upah yang diberikan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon. Di samping itu, ada kasus tenaga kerja yang sampai meninggal dunia dalam menuntut haknya. Kita mengetahui bahwa tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan terjadi sinergi kedua faktor ini baru suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran. Di sisi lain, pengusaha sebagai tempat empunya perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung oleh modal. Berikut adalah penjelasan jika ditinjau dari beberapa pasal.

1. Pasal 155

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja / buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja / buruh.

2. Pasal 156

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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 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.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sebagai berikut:

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

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana ayat (2) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

3. Pasal 157

Komponen upah yang dijadikan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda yaitu:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja / buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian catu yang diberikan kepada

pekerja / buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja / buruh dengan subsidi, maka sebagian upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja / buruh.

Dalam penghasilan pekerja / buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sendiri. Dalam hal upah pekerja / buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan / borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau Kabupaten / Kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

3.2 Proses Pemberian Uang Pesangon Pasal 156 Ayat 2 Ditinjau dari Hukum Islam

Islam adalah ajaran terakhir yang di wahyukan Allah Swt kepada Nabi Muhammad saw. Tidak ada lagi sesudah itu rasul yang diutus dan tidak terdapat lagi wahyu yang diturunkan lagi untuk mengatur kehidupan umat manusia di muka bumi ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa agama Islam dinyatakan sempurna di akhir hayat Rasulullah itu, benar-benar ajaran-ajaran yang memiliki dinamika yang sangat tinggi, mampu menampung segala macam persoalan baru yang ditimbulkan oleh perkembangan sosial. Sehubungan dengan itu, terdapat ungkapan yang kerap kali muncul di kalangan para hukum Islam, yaitu “*al-Syari’ah al-Islamiyah shalihatur li kuli zaman wa makan* (syariat Islam pantas untuk dipedomani dalam segala waktu dan tempat)”. Ungkapan itu menjadi sebuah prinsip yang menjadi keyakinan umat Islam sepanjang masa. Islam adalah agama yang bersifat *rahmatan lil’alamin* (menjadi rahmat bagi alam semesta). Sistem Ketenagakerjaan dalam hukum Islam adalah sebagai berikut :

1. Kemerdekaan Manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah saw. yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun taat kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun. Terlebih lagi dengan praktik jual-beli pekerja dan pengabdian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan. Penghapusan perbudakan menyuarakan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atau independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apapun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

2. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah swt. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

3. Keadilan dan Anti-Diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam

mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam melakukan hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjaannya dengan panggilan tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti “Wahai pemudaku” untuk laki-laki atau “Wahai pemudiku” untuk perempuan.

4. Kelayakan Upah Pekerja

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau para pihak yang memperkerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang memperkerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Dengan demikian, Islam adalah satu dien (*waf of life*) yang praktis dan ajarannya tidak hanya merupakan aturan hidup yang menyangkut aspek ibadah, dan muamalah, sekaligus mengatur hubungan manusia dengan rabb-Nya (*hablum minallah*) dan hubungan antara manusia dengan manusia (*hablum minanaas*).

3.3 Pemberian Uang Pesangon

Sistem pengupahan diatur menurut status karyawan yaitu, pekerja harian dan bulanan dengan susunan upah sebagai berikut:

1. Upah pokok
2. Tunjangan tidak tetap
3. Perusahaan membayar upah karyawan setiap akhir periode
4. Perusahaan yang membayar karyawannya dengan menentukan harga upah pokok karyawan dengan memberikan upah selama 30 hari. Jadi, upah pokok yang didapatkan karyawan adalah hasil dari 30 kali penghasilan sehari. Untuk perusahaan yang membayar karyawan dengan perhitungan tingkat kinerja, misalnya berapa banyak produk yang karyawannya dapat jual dalam satu bulan.
5. Apabila tanggal pembayaran upah jatuh pada hari libur maka upah karyawan dibayarkan pada hari kerja berikutnya.

Kenaikan gaji atau upah dilakukan secara berskala berdasarkan kenaikan upah minimum dalam setiap tahunnya. Apabila dianggap perlu, setiap setahun sekali perusahaan memberikan kenaikan upah kepada atau bagi karyawan yang menunjukkan keistimewaan dalam berprestasi kerjanya, sehingga menjadi teladan bagi karyawan yang lainnya. Perhitungan upah kerja lembur dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau hari raya resmi:

1. Untuk setiap jam dalam 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam dalam 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila pada hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikitnya 3 (tiga) kali upah sejam dan selebihnya jam pertama dikalikan 4 (empat) kali upah sejam.

Karyawan mendapatkan upah penuh selama menjalankan cuti tahunan, untuk mendapatkan hak harus menunjukkan surat rujukan dari Dokter atau Bidan dari Rumah Sakit / Balai Pengobatan yang ditunjuk oleh perusahaan, cuti haid dan cuti hamil diluar ketentuan, perusahaan tidak mengakui sebagai cuti dan hari itu dianggap mangkir serta upah tidak dibayar. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan yang merayakan hari raya sesuai dengan kemampuan perusahaan, dan selama kondisi perusahaan tidak mengalami stagnasi (produk tidak berhenti). Tunjangan hari raya

dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya. Bagi karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Tunjangan hari raya dibayarkan sesuai dengan masa kerjanya dengan perhitungan : (Masa kerja (Bulan) x 1 (satu) kali upah penuh) / 12.

Bagi karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih dibayarkan sebesar 1 (satu) bulan upah penuh. Yang dimaksud tunjangan hari Raya adalah hari Raya Idul Fitri bagi karyawan yang beragama Islam. Izin meninggalkan dengan upah adalah perusahaan mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain:

1. Karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
3. Melaksanakan hak pilih sebagai warga Negara dalam pemilihan umum dan atau sebagai Anggota Panitia pemilihan / Panitia Pelaksana
4. Pemungutan Suara diberikan izin 1 (satu) hari kerja.
5. Melaksanakan hak cuti.
6. Karyawan tidak masuk kerja karena karyawan menikah, menikahkan, mengkhitan, suami / istri / anak / mantu / orang tua / mertua atau keluarga satu rumah meninggal dunia.
7. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
8. Izin untuk tidak masuk kerja, harus diperoleh izin terlebih dahulu dari perusahaan, kecuali dalam keadaan mendesak, bukti-bukti dapat diajukan kemudian.

Apabila karyawan meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari Atasan, Manager tanpa surat-surat yang sah / alasan yang dapat diterima oleh perusahaan maka dianggap mangkir dan upah pada hari itu tidak dibayar. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 157 ayat (1) dijelaskan bahwa untuk permasalahan tersebut, perusahaan dapat menentukan upah pokok dari rata-rata penghasilan karyawan selama satu tahun karyawan tersebut bekerja. Tentunya dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum daerah. Menurut Undang-Undang Pasal 156 Ayat (2), ada beberapa hal yang terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), diantaranya pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, amak dapat disimpulkan bahwa :

1. Maksud dan tujuan undang-undang Ketenagakerjaan.
Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2. Maksud Pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum Islam.
Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dan mendapatkan uang pesangon sesuai dengan perjanjian kerja diawal.
3. Maksud dan tujuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 ditinjau dari hukum Islam, yaitu :
 - a. Kemerdekaan Manusia
 - b. Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah saw. Yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun taat kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan.
 - c. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia
 - d. Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.
 - e. Keadilan dan Anti-Diskriminasi
 - f. Islam tidak mengenal sistem kelas kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketengakerjaan.
 - g. Kelayakan Upah Pekerja
 - h. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau para pihak yang memperkerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur, Anshori. (2009). *Perbankan Syari'ah di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Achyar, Syaiful. (2009). *Tinjaun Hukum Islam Tentang Pemberian Uang Pesangon Terhadap Korban PHK*. Surabaya.
- Agusmidah,(2010). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- B. Idwal. Diakses pada <https://www.pdf.com>. *Upah Tenaga Kerja Dalam Islam*. Pada tanggal 02 September pukul 19.18.
- Faturrahman, Djamil. (2015). *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Huda, Nurul, Handi Risza Idris, Mustafa, Edwin Nasution, Ranti Wiliasih. (2013). *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Husni, Lalu. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Soepomo, (2010). *Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Lestari, Dewi. Diakses pada <https://www.pdf.com>. *Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*. Pada tanggal 02 September pukul 19.17.
- Munir, Syahrul. (2009). *Tinjauan Hukum Islam Tentang Kewajiban Membayar uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Yogyakarta.

- Redaksi Sinar Grafika. (2009). *Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, Asri. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafik.