

**HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF  
*IJĀRAH 'ALA AL-'AMAL*  
(Studi Kasus Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada: Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai  
Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh:  
DINAR MAWARNI  
NIM. 1717301056**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya

Nama : Dinar Mawarni  
NIM : 1717301056  
Jenjang : S-1  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Ijārah ‘Ala al-‘Amal* (Studi Kasus Riya Bakery dan Moro Mall Purwokerto)**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/hasil karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saudara, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 3 April 2024  
Saya yang menyatakan,



**Dinar Mawarni**  
**NIM.1717301056**

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja perspektif Ijarah 'Ala al-'Amal (Studi Kasus Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto)**

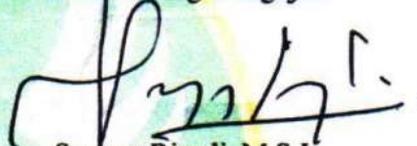
Yang disusun oleh **Dinar Mawarni (NIM. 1717301056)** Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **18 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Hukum (S.H.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I



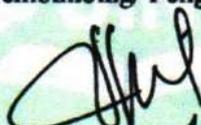
M. Bachrul Ulum, M.H.  
NIP. 19720906 200003 1 002

Sekretaris Sidang/ Penguji II



Sugeng Riyadi, M.S.I.  
NIP. 19810730 201503 1 001

Pembimbing/ Penguji III



Ainul Yaqin, M.Sy.  
NIP. 19881228 201801 1 001

Purwokerto, 24 April 2024

Dekan Fakultas Syari'ah

25 April 2024



Dr. W. Supani, S.Ag, M.A.  
NIP. 19700705 200312 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 3 April 2024

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdri.i Dinar Mawarni  
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melaksanakan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Dinar Mawarni  
NIM : 1717301056  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah  
Judul Skripsi : HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF *IJĀRAH 'ALA AL-'AMAL* (STUDI KASUS RITA BAKERY DAN MORO MALL PURWOKERTO)

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Demikian atas perhatian Bapak, saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamua'laikum Wr. Wb.*

Pembimbing,



**Ainul Yaqin, M.Sy.**  
**NIP. 198812282018011001**

## **MOTTO**

“Nothing is impossible, even the world itself says ‘I’m possible’.”

(Tidak ada yang mustahil, bahkan dunia sendiri mengatakan “Saya mungkin”)

(Audrey Hepburn)



**HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA PERSPEKTIF *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMAL*  
(STUDI KASUS RITA BAKERY DAN MORO MALL PURWOKERTO)**

**ABSTRAK**

**Dinar Mawarni**

**NIM. 1717301056**

**Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah**

**Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keputusan untuk menghentikan hubungan kerja karena beberapa sebab yang menyebabkan kehilangan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Hal itu juga terjadi pada perusahaan Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto. Rita Bakery merumahkan 80 karyawan dari 100 karyawannya pada saat Covid-19. Setelah Covid-19 tersebut mereda, Rita Bakery mempekerjakan kembali 15 karyawan dari 80 karyawan, namun sisanya tidak dipanggil lagi untuk dipekerjakan sampai saat ini. Sedangkan Moro Mall Purwokerto memutus hubungan kerja para karyawannya karena pailit.

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif atau dengan model penelitian lapangan (*field research*) yaitu analisis data yang dilakukan secara sistematis untuk mengambil data yang ada di lapangan, sehingga data-data yang dipaparkan mudah untuk diinterpretasikan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data primer diperoleh dari *ex* karyawan dan juga dari pihak manajemen Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto. Dan sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, situs web, dan karya ilmiah yang terkait dengan *ijārah ‘ala al-‘amal*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian hak pesangon kepada 65 karyawan akibat PHK di Rita Bakery tersebut belum terpenuhi, seperti uang penggantian hak selama kerja, uang pesangon, dan juga BPJS, para karyawan hanya mendapatkan gaji dan tunjangan sebesar Rp. 300.000. Sedangkan di Moro Mall Purwokerto telah terpenuhi uang gaji, uang penggantian hak, dan tunjangan lainnya, namun untuk uang pesangon masih belum dibayarkan sepenuhnya, pesangon tersebut masih kurang sekitar Rp. 3 Miliar yang belum dibayarkan ke para karyawan, dikarenakan menunggu aset Moro tersebut laku. Permasalahan tersebut termasuk akad *ijārah ‘ala al-‘amal*, yaitu akad sewa atas jasa atau pekerjaan seseorang, yang berkaitan erat dengan upah mengupah. *Ijārah* dalam hukum Islam sendiri hukum asalnya adalah boleh apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Islam. Pemberian hak pesangon di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto belum sesuai dengan akad perjanjian *ijārah* yang telah diperjanjikan di awal kerja. Sedangkan dalam perjanjian islam bahwa dalam akad ketika sudah terjadi kesepakatan maka harus dilaksanakan.

**Kata Kunci:** PHK, *Ijārah ‘Ala al-‘Amal*, Pesangon

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* rabbil'alam, rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga hingga titik ini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, semoga selalu menyertai umatnya di dunia dan akhirat, aamiin.

Di balik penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Sebuah karya yang sederhana namun membutuhkan perjuangan luar biasa, dengan penuh ketulusan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, Bapak Sukirno Yasadrana dan Ibu Tri Widyawati. Terima kasih atas segala pengorbanan, cinta, doa, motivasi, semangat, dan nasihat yang sering dikatakan. Semoga Allah SWT selalu menjaganya dalam kebaikan dan kemudahan, aamiin. Terimakasih kepada teman-teman peneliti yang telah menjadi penyemangat, membantu dalam segala hal yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'alamin.* Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan beribu-ribu nikmat, terutama nikmat sehat dan rahmat-Nya kepada kita sehingga dapat menjalani kehidupan dengan penuh nikmat atas karunia-Nya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, seluruh umatnya, dan semoga kelak di hari akhir kita mendapatkan syafa'atnya.

Dengan penuh rasa syukur, berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Ijārah ‘Ala al-‘Amal* (Studi Kasus Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto)”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin selesai tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan, dan nasihat dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Supani, S.Ag., M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. H. M. Iqbal Juliansyahzen, S.Sy., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Marwadi, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

5. Dr. Hariyanto, M.Hum., M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. M. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Mokhamad Sukron, Lc., M.Hum., selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ainul Yaqin, M.Sy., selaku Koordinator Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Ainul Yaqin, M.Sy., selaku dosen pembimbing skripsi, saya ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya atas ilmu, kesabaran, arahan, serta waktu yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga hal baik selalu hadir dalam diri beliau. Aamiin.
10. Segenap dosen dan staff administrasi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Segenap staff perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Kepada kedua orang tua Bapak Sukirno Yasadrana dan Ibu Tri Widyawati yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang Tidak henti-henti nya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terimakasih untuk semuanya, berkat

do'a dan dukungannya baik secara moral, material, dan spiritual sehingga saya bisa berada di titik ini.

13. Terimakasih kepada teman/sahabat saya (Mei Purwanti, Sasmitha Tabah Begyani) yang sudah membantu, menemani, dan mensupport perjuangan saya dari awal pengajuan sampai skripsi ini selesai.
14. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan skripsi saya yaitu kelas HES B angkatan 2017 yang masih tersisa, yang sudah banyak membantu dan menemani saya sampai skripsi ini selesai.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Tidak ada yang dapat penulis berikan sebagai tanda terima kasih, melainkan hanya doa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu harapan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti kekurangan dari skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Purwokerto, 3 April 2024

  
(Dinar Mawarni)

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

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

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	..'..	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

## B. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Ḍammah	Ditulis	U

## C. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf Tanda	Nama
َ .../ا. ...	<i>Faḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	ā	a dan garis di atas
ِ ...	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di atas
ُ ...	<i>Ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

أَمْرِي : *amrī*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

## D. Ta marbūḥah

Transliterasi untuk *ta marbūḥah* ada dua, yaitu: *ta marbūḥah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].

Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu transliterasinya dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَضِيلَةُ : *al-madīnah al-faḍīlah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

إِجَارَةٌ : *ijārah*

#### E. Syaddah (tasydīd)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulis Arab dilambangkan dengan sebuah tandan *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

أَلْحَجُّ : *al-ḥajj*

عَدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf *ي* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf

kasrah (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

Contoh:

عَلِيٌّ : *‘alī* (bukan *‘aliyy* atau *‘aly*)

عَرَبِيٌّ : ‘*arabī*’ (bukan ‘*arabiyy*’ atau ‘*araby*’)

## F. Kata Sandang Alif + Lam

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan menjadi:

### 1. Kata sandang yang diikuti huruf *Syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contohnya:

الشَّمْسُ : *asy-syamsu*

الرَّجُلُ : *ar-rajulu*

السَّمَاءُ : *as-Samā’*

### 2. Kata sandang yang diikuti huruf *Qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contohnya:

الْكِتَابُ : *al-kitāb*

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

الأحكام : *al-ahkām*

العمل : *al-‘amalu*

### G. Hamzah

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

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أَزْرِي : *azrī*

### H. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah, atau kalimat yang belum dibakukan dalam Bahasa Indonesia. Kata, istilah, atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dari *Al-Qur’an*), *sunnah*, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari

satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh: *fi zilāl al-Qur’ān, Al-sunnah qabl al-tadwīn.*

### I. *Lafz al-jalālah* (الله)

Kata Allah yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāhi*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi raḥmatillāh*

### J. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf capital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf capital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf capital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal data sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang

tersebut menggunakan huruf capital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

Contoh:

*Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī*

*Abū Naṣr al-Farābī*

*Al-Gazālī*



## DAFTAR SINGKATAN

PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
SPV	: Supervisor
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
JKP	: Jaminan Kehilangan Pekerjaan
JHT	: Jaminan Hari Tua
JP	: Jaminan Pensiun
Disnaker	: Dinas Tenaga Kerja
SMA	: Sekolah Menengah Atas



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INGGRIS .....	xi
DAFTAR SINGKATAN.....	xix
DAFTAR ISI.....	xx
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	10
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
E. Kajian Pustaka .....	14
F. Sistematika Pembahasan.....	17
<b>BAB II     TINJAUAN UMUM AKAD <i>IJĀRAH</i> DAN PEMUTUSAN</b>	
<b>          HUBUNGAN KERJA</b>	
A. Akad <i>Ijārah</i> ‘ <i>Ala al-‘Amal</i> dalam Hukum Islam .....	19
1. Pengertian Akad <i>Ijārah</i> .....	19

2.	Dasar Hukum Akad <i>Ijārah</i> .....	22
3.	Rukun dan Syarat Akad <i>Ijārah</i> .....	24
4.	Macam-macam Akad <i>Ijārah</i> .....	32
5.	Pembatalan dan Berakhirnya Akad <i>Ijārah</i> .....	35
B.	Pemutusan Hubungan Kerja .....	37
1.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	37
2.	Undang-Undang Ketenagakerjaan Mengenai PHK .....	39
C.	Hak Pesangon Bagi Pekerja.....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
A.	Jenis Penelitian .....	47
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
C.	Pendekatan Penelitian .....	48
D.	Sumber Data .....	49
E.	Metode Pengumpulan Data.....	50
F.	Metode Analisis Data.....	52
<b>BAB IV</b>	<b>TINJAUAN AKAD <i>IJĀRAH</i> ‘ALA <i>AL-‘AMAL</i></b>	
	<b>TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI</b>	
	<b>RITA <i>BAKERY</i> DAN MORO MALL PURWOKERTO</b>	
A.	Gambaran Umum Rita <i>Bakery</i> dan Moro Mall Purwokerto.	53
B.	Pemutusan Hubungan Kerja di Rita <i>Bakery</i> dan Moro Mall Purwokerto.....	55

C. Analisis Pemberian Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Rita <i>Bakery</i> dan Moro Mall Purwokerto Perspektif <i>Ijārah ‘Ala al-‘Amal</i> .....	56
---	----

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia untuk memenuhi kebutuhannya setiap harinya tentulah harus bekerja. Pekerjaan yang dilakukan boleh saja dilakukan secara mandiri ataupun dengan bekerja sama dengan orang lain. Karenanya manusia dalam kehidupannya tidak terlepas dari interaksi sosial dengan orang lain, maka dari itu manusia disebut sebagai makhluk sosial. Interaksi sosial ini juga terjadi di suatu perusahaan. Majunya masyarakat serta dengan berdirinya perusahaan dan institusi menjadi salah satu ciri dari majunya suatu negara.

Peranan dari tenaga kerja amatlah penting dalam menunjang keberhasilan dari pembangunan nasional. Karena peranannya yang penting pekerja perlu diberikan suatu jaminan atau perlindungan terhadap mereka. Mereka semua merupakan partner, motor penggerak, aset perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Melihat hal itu menandakan adanya hubungan antara perusahaan dengan para pekerja dalam suatu hubungan industrial, tanpa melihat keanggotaan dari sarikat pekerja, sarikat buruh ataupun dari gender. Pada perusahaan, hubungan industrial adalah hubungan komunikasi antar karyawan, konsultasi, musyawarah yang berisikan elemen yang berada di perusahaan.<sup>1</sup>

Pada kisaran tahun 2019 akhir sampai dengan tahun 2021 ekonomi Indonesia terganggu dikarenakan menyebarnya Covid-19 ke seluruh Indonesia.

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 23.

Hal ini berdampak pada pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang sesuai dengan setiap jenis pekerjaannya.<sup>2</sup> Seperti yang disampaikan di atas karena meluasnya virus Covid-19 yang berdampak pada pekerjaan. Dan dampak pada pengaruh produktivitas dari perusahaan, kinerja, keuangan perusahaan, kebutuhan operasional, pembayaran upah pekerja.<sup>3</sup> Untuk mengurangi beban kebutuhan operasional dan hak upah pekerja, salah satu jalan yang digunakan adalah melakukan pemutusan Hubungan kerja atau yang disebut dengan PHK.

Adanya PHK yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja, akan tetapi hal ini dilakukan juga menimbang karena dampak dari Covid-19, banyak perusahaan lain gulung tikar dikarenakan dampak dari Covid-19.<sup>4</sup> Menurut Umar Kasim perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya harus dilakukan dengan cara yang bijaksana, hal ini berdampak pada kesejahteraan pekerjanya dan menimbulkan pengangguran.<sup>5</sup> PHK yang berdampak pada meningkatnya angka pengangguran, angka kemiskinan, memburuknya keuangan keluarga, dan

---

<sup>2</sup> Nazifah dan Syarifa Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2021, Vol. 21, No. 3, hlm. 1112-1115. Diakses dari <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>., pada 30 Juli 2023 pukul 19.00.

<sup>3</sup> Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", (Yurispruden), 2020, hlm. 120-121.

<sup>4</sup> Putri Andini dan Reny Septiani, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)", *Journal of Judicial Review*, 2019, Vol. 21, No. 2, hlm. 184. Diakses dari <https://journal.uib.ac.id/index.php/jjr/article/view/677>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 19.40.

<sup>5</sup> Vincensia Anindya Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, 2022, Vol. 8, No. 1, hlm. 17. Diakses dari <https://jurnal.upgriplk.ac.id/index.php/morality/article/download/243/162>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 20.03.

meningkatnya kejahatan. Maka dari itu PHK yang dilakukan oleh perusahaan harus dilakukan dengan cara yang cerdas, karena PHK adalah hal yang pelik, karena berpengaruh pada kesejahteraan masyarakat dengan hilangnya pekerjaan.<sup>6</sup>

Kaitannya setiap orang berhak mendapatkan penghidupan yang layak juga sudah tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang menyatakan bahwa semua warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi umat manusia. Dalam artian setiap orang yang mau dan mampu bekerja akan memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang bisa untuk memenuhi kehidupan setiap hari dengan layak.<sup>7</sup>

Memenuhi Pasal 1 (25) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya suatu hubungan kerja sebagai akibat dari masalah-masalah tertentu yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pemberi kerja atau si pengusaha”. Pasal Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Didefinisikan dalam Ayat 4), Rekonsiliasi pekerja adalah “Perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja, perselisihan yang timbul dari kurangnya konsensus tentang pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak”, sulit

---

<sup>6</sup> Gunawan dan Sugiyanto, “Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 2011, Vol. 16, No. 1, hlm. 35-52. Diakses dari <https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/791>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 21.12.

<sup>7</sup> Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2019, Vol. 2, No. 2, hlm. 137. Diakses dari <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/bonumcommune/search/authors/view?firstName=Sugeng&middleName=Hadi&lastName=Purnomo&affiliation=&country=ID>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 21.45.

untuk dihindari.<sup>8</sup>

Adapun ketentuan mengenai pesangon diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.<sup>9</sup> Pengusaha yang dimaksud di dalam ayat tersebut adalah seluruh perusahaan, baik itu perusahaan swasta atau perusahaan milik negara, perseorangan atau berbentuk badan, dan berbadan hukum atau tidak yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain. Sedangkan berdasarkan Pasal 88 Ayat (2) UU 6/2023 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.<sup>10</sup>

Meluasnya persebaran virus Covid-19, menyebabkan perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak sebagai suatu kebijakan yang perlu dikeluarkan, melihat Covid-19 berpengaruh pada produktivitas baik kepada tenaga kerja maupun pada perusahaan. Adanya PHK ini juga berdampak secara psikologis kepada karyawan, karena pada kurun waktu bulan Maret 2020 sampai dengan bulan September 2021 jumlah karyawan yang di PHK semakin

---

<sup>8</sup> Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap, hlm. 140.

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan mengenai Ketentuan Pesangon.

<sup>10</sup> Ady Thea DA, Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru, Begini Penjelasan (Jakarta: HUKUMONLINE.COM, 2023). Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjelasan-lt64e34fbddd4f/>, pada tanggal 3 Desember 2023 pukul 01.00.

bertambah. Adanya pandemi Covid-19 ini menjadikan kurangnya produktivitas pekerja dan perusahaan, kemudian meningkatnya jumlah angka kecelakaan pada saat kerja, banyak menimbulkan kesalahan, turunnya semangat, turunnya kewaspadaan, dan kecemasan karyawan sewaktu-waktu ketika terkena PHK.

Hal ini juga terjadi pada Yanto selaku karyawan Rita Bakery Purwokerto yang mulai bekerja sejak tahun 1998 hingga tahun 2020, yang bekerja di bagian tukang masak lalu pindah di bagian gudang. Awal Covid tahun 2020 Yanto diberhentikan dan diberi surat bahwa akan dirumahkan. Total karyawan yang dirumahkan pada saat Covid-19 yaitu sekitar 80 orang dari 100 karyawan. Para karyawan yang berjumlah 80 orang tersebut diminta untuk mengisi dan menandatangani surat pemberhentian tersebut, karna Yanto tidak membaca terlebih dahulu dan tidak paham dengan isi surat tersebut jadi dia langsung menandatangani. Setelah Covid-19 mereda, Rita Bakery memanggil para karyawannya lagi yang telah dirumahkan untuk dipekerjakan lagi di perusahaan tersebut, namun hanya berjumlah 15 karyawan, dan sisanya tidak ada panggilan lagi sampai saat ini. Para karyawan yang dirumahkan tidak mendapatkan uang pesangon, dan beberapa kali menemui SPV tidak ada jawaban, dan juga tidak ada BPJS Ketenagakerjaan, untuk BPJS Yanto sudah daftar namun tidak direspon, dan para karyawan tidak mendapatkan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan), JHT (Jaminan Hari Tua), dan juga JP (Jaminan Pensiun), hanya menerima uang gaji dan tunjangan sebesar Rp.300.000. Dalam hal ketenagakerjaan disini Yanto dan karyawan lainnya

diberhentikan secara sepihak oleh PT Rita Ritelindo.<sup>11</sup>

Selain kasus PHK karna Covid-19, ada juga Moro Mall Purwokerto yang kemarin beritanya viral sekitar bulan Agustus 2023 yang dikabarkan pailit dan akan tutup permanen.<sup>12</sup> Menurut Aan Rohaeni selaku tim kurator PT Bamas Satria Perkasa selaku pengelola Moro Mall, putusan pailit berdasarkan Keputusan PN Semarang Nomor 25/Pdt.Sus- PKPU/2023/PN.Niaga.Smg yaitu tertanggal pada 16 November 2023. Hal itu terjadi karena Moro Purwokerto tidak bisa membayar utang kepada kreditur, selain itu juga tidak membayar kepada supplier barang-barang yang selama ini memasok dagangan kepada Moro. Menurut Aan Rohaeni selaku Kurator, kepailitan Moro dilatarbelakangi dari pemegang saham Moro Mall yang berjumlah (8) delapan orang yang tidak ada kesepakatan.

Akibat Covid-19 yang menyebar menyebabkan perlahannya Moro Mall mengalami keruntuhan sebagai pusat perbelanjaan legendaris itu.<sup>13</sup> Sebanyak 431 orang karyawan Moro Mall dilakukan pemberhentian hubungan kerja. Pihak Moro memutuskan hubungan kerja sekitar 431 orang tersebut dengan dibagi dua tahap, tahap pertama saat masih PKPU Moro memutuskan hubungan kerja sekitar 258 orang pada tanggal 20 Agustus 2023, dan tahap kedua sekitar 173 orang. Menurut Tim Kurator menyatakan bahwa sampai

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Yanto, sebagai *ex* karyawan Rita Bakery Purwokerto, 5 September 2023, pukul 15.00 WIB.

<sup>12</sup> Rohmah Ermawati, *Pailit, Mal Moro Purwokerto Tutup Permanen* (Surakarta: SOLOPOS.com, 2023). Diakses dari <https://jateng.solopos.com/pailit-mal-moro-purwokerto-tutup-permanen-1800702>, pada tanggal 3 Desember 2023 pukul 00.20.

<sup>13</sup> Driyanto, *Mall Moro Purwokerto Bangkrut Sejak 16 November 2023, Kurator Tawarkan Rp 300 M Gedung dan Tanah* (Jogja: Krjogja.com, 2023). Diakses dari <https://www.krjogja.com/banyumas/1243310398/mall-moro-purwokerto-bangkrut-sejak-16-november-2023-kurator-tawarkan-rp-300-m-gedung-dan-tanah>, pada tanggal 23 November 2023 pukul 09.00.

batas akhir November 2023 masih ada 160 orang pekerja yang dipekerjakan, setelah itu hanya memakai 13 orang saja untuk mengurus sampai aset itu terjual. Ketika kemarin para karyawan atau pegawai di PHK mereka belum mendapatkan uang pesangon, mereka hanya baru menerima gaji dan BPJS yang sudah dicairkan dan mendapatkan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan), JHT (Jaminan Hari Tua), dan Jaminan Pensiun yang masing-masing memiliki syarat dan ketentuan tertentu. Setelah mendapat surat pemecatan, pihak Moro dan karyawannya mengadakan sidang, menurut sidang yang telah dilaksanakan kabarnya uang pesangon baru akan diberi pada akhir bulan Desember 2023 sekitar 50% nya terlebih dahulu dan sisanya menunggu aset Moro itu terjual yang belum diketahui secara pasti kapannya.<sup>14</sup> Nilai jual swalayan Moro Mall Purwokerto dari tanah dan bangunan ditaksir mencapai Rp. 300 miliar, hal itu berdasarkan nilai appraisal pada tahun 2018. Sementara tanggungannya sebesar Rp. 12 miliar untuk karyawan. Menurut Aan Rohaeni, untuk PHK karyawan nanti akan dibayarkan setengah dulu, yaitu Rp. 6 miliar.<sup>15</sup>

Rita Bakery Purwokerto merumahkan para karyawannya pada saat Covid-19 sekitar tahun 2020, dan Moro Mall Purwokerto memutuskan hubungan kerja karyawannya karena Pailit pada bulan Agustus 2023 kemarin yang sama-sama menyebabkan banyak karyawan yang di PHK. Setelah memutuskan hubungan kerja para karyawan, Moro Mall Purwokerto

---

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Wasis Sutoyo, sebagai *ex* Manajemen Moro Mall Purwokerto, 18 Desember 2023, pukul 15.30 WIB.

<sup>15</sup> Permata Putra Sejati, *431 Karyawan Swalayan Moro Purwokerto di-PHK, Tanah dan Bangunan Dijual Rp300 Miliar* (Purwokerto: TribunBanyumas.com, 2023). Diakses dari <https://banyumas.tribunnews.com/2023/11/20/431-karyawan-swalayan-moro-purwokerto-di-phk-tanah-dan-bangunan-dijual-rp300-miliar>, pada tanggal 24 April 2024 pukul 19.00.

mengadakan sidang atau mediasi untuk menemukan solusi terbaik bagi kedua belah pihak, sedangkan pihak Rita Bakery tidak mengadakan sidang atau mediasi. Dari dua perusahaan tersebut, karyawan Moro Mall Purwokerto mendapatkan pesangon tapi baru akan diberi sekitar 50% nya terlebih dahulu yang berjumlah Rp. 6 miliar pada akhir Desember 2023, selebihnya baru mendapatkan uang gaji dan BPJS yang sudah dicairkan, sedangkan karyawan Rita Bakery Purwokerto yang seharusnya mendapatkan pesangon namun kemarin tidak mendapatkan pesangon maupun BPJS, hanya mendapatkan uang gaji dan tunjangan sebesar Rp. 300.000.

Pada konteks hukum Islam, kegiatan setiap hari tidak jauh dari kata atau istilah *mu'amalah*, salah satu praktik yang digunakan adalah akad *ijārah*, yakni akad transaksi jasa atau manfaat dengan imbalan tertentu. Kaitannya dengan PHK yang dilakukan oleh perusahaan adalah akad *ijārah 'ala al-'amal*. *Ijārah 'ala al-'amal* merupakan suatu akad sewa menyewa yang bersifat jasa dan pekerjaan.<sup>16</sup> PHK sendiri dipandang sebagai kegiatan yang *fasakh* dalam akad perjanjian kerja (*ijārah*). Di dalam akad *ijārah* terjadi karena adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, ketika adanya praktik PHK tersebut merupakan perbuatan yang tidak boleh dilakukan tanpa adanya persetujuan dari salah satu pihak. PHK yang terjadi boleh dilakukan apabila ada pelanggaran yang berat atau fatal, hal seperti ini yang boleh dilakukan oleh perusahaan karena termasuk *udzur* yang membolehkannya diakhiri suatu akad,

---

<sup>16</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 86.

dan dengan kesepakatan bersama.<sup>17</sup>

Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja di dua tempat itu ada yang dilakukan secara sepihak yaitu di Rita *Bakery* dan ada yang telah sepakat yaitu di Moro Mall Purwokerto, dan uang pesangon ada yang dibayarkan 50% terlebih dahulu yaitu berjumlah Rp. 6 miliar dan ada yang sama sekali tidak mendapatkan pesangon yang akhirnya menimbulkan kerugian yang dirasakan oleh para pekerja. Sementara dalam ketentuan *ijārah*, akad itu harus jelas, ketika berakhir harus ada kesepakatan, dan jika terjadi seperti itu maka upah atau hak bagi para karyawan tersebut harus dibayarkan secara penuh. Oleh karena itu menarik untuk dikaji oleh peneliti.

Prosedur PHK ada dua jenis yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk karyawan kontrak dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) untuk karyawan tetap, kedua hal ini menurut UU Ketenagakerjaan. Prosedur bagi karyawan kontrak yang akan di PHK, mula-mula dari pihak perusahaan menyiapkan data dan berkas sebagai landasan kenapa karyawan kontrak tersebut di PHK. Setelah itu pihak perusahaan mengkomunikasikan kepada karyawan kontrak tersebut untuk melakukan pencarian jalan keluar antara kedua belah pihak, mediasi hukum, dan mempersiapkan kompensasi PHK dengan cara musyawarah. Sedangkan PHK bagi karyawan tetap, yakni melalui jalan musyawarah antara kedua belah pihak untuk menemukan solusi atau jalan tengah. Apabila musyawarah antara kedua belah pihak tidak menemukan hasil, maka dilanjut mediasi dengan pihak ketiga yakni Dinas

---

<sup>17</sup> Boedi Abdillah, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 127.

Tenaga Kerja. Ketika mediasi dengan pihak ketiga tidak menemukan hasil di antara mereka, kemudian hal ini dilanjutkan ke tingkat selanjutnya yakni pengadilan hubungan industrial untuk dilakukan mediasi. Apabila di pengadilan hubungan industrial mendapatkan persetujuan antara pihak karyawan dan perusahaan, maka bisa dilakukan perjanjian bersama dan penandatanganan. Setelah hal tersebut selesai semua, yang terakhir adalah pemberian pesangon kepada karyawan yang resmi di PHK.<sup>18</sup>

Setelah mencermati latar belakang di atas, maka peneliti akan membahas penulisan skripsi ini dengan judul **“HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PERSPEKTIF *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMAL* (STUDI KASUS RITA BAKERY DAN MORO MALL PURWOKERTO)”**.

## **B. Definisi Operasional**

Supaya pembahasan dalam penulisan skripsi ini tidak melebar atau terlalu luas, maka perlu adanya batasan-batasan yang diperlukan:

### **1. Hukum Islam**

Hukum islam dapat diartikan sebagai seperangkat peraturan yang diturunkan berdasarkan wahyu Allah SWT dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku manusia *mukallaf* (seseorang yang sudah dapat dikenai kewajiban atau perintah untuk menjauhi larangan agama, atau disebut dengan orang yang sudah dapat dikenai hukum) yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam. Hukum

---

<sup>18</sup> R. Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UMSUpress, 2021), hlm. 163-164.

Islam mempunyai sifat universal, yaitu yang mengatur hubungan antara manusia dengan penciptanya, manusia dengan lingkungan masyarakat sekitarnya, dan manusia dengan alam sekitarnya, di segala waktu dan tempat, mencakup segala macam aspek kehidupan manusia dan segala urusan permasalahannya.<sup>19</sup>

Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa hukum Islam mencakup hukum syariah dan hukum fikih, karena arti *syara'* dan fikih termuat di dalamnya.<sup>20</sup> Menurut Syariah, hukum Islam yaitu suatu peraturan yang diberikan oleh Allah SWT dan diberikan kepada Nabi untuk para umat-Nya, hukum Islam ini berkaitan dengan iman atau Aqidah dan hukum yang berkaitan dengan perbuatan atau Amaliyah, keduanya dilakukan dan ditegakkan oleh semuanya. Hukum Islam merupakan sistem hukum yang spesifik, yang memiliki ciri khas yang membedakannya dengan sistem hukum yang lain di dunia, ciri khas tersebut menurut Abdul Mutholib yaitu:

- a. Hukum Islam adalah hukum agama Islam
- b. Hukum Islam mengandung sifat universal
- c. Hukum Islam pada bidang Ubudiyah telah diatur dalam Al-Quran dan Hadis
- d. Hukum Islam dalam bidang muamalah cocok bagi insan kamil manusia, perasaan hukum, kesadaran hukum masyarakat dapat dikembangkan dan senantiasa tumbuh menurut kebutuhan dan pandangan hidup masyarakat

---

<sup>19</sup> Abd. Shomad, *Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 27.

<sup>20</sup> Mardani, *Hukum Islam (Kumpulan Peraturan tentang Hukum Islam di Indonesia)* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 10.

yang dilandasi oleh al-Quran dan Sunah.<sup>21</sup>

Hukum Islam secara garis besar mengenal dua macam sumber hukum, yaitu sumber hukum bersifat naqliy (Al-Quran dan As-Sunah) dan aqliy (usaha menemukan suatu hukum yang mengutamakan olah pikir dengan bermacam metodenya). Hukum Islam yang peneliti maksud dalam skripsi ini adalah akad *ijārah*, yaitu *ijārah ‘ala al-‘amal*.

## 2. *Ijārah ‘Ala al-‘Amal*

*Ijārah* sendiri merupakan akad atau transaksi dengan imbalan tertentu terhadap manfaat atau jasa. *Ijārah* dalam hukum Islam sendiri hukum mulanya atau asalnya adalah boleh atau mubah apabila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Islam, seperti halnya sewa menyewa dan upah mengupah.<sup>22</sup> Dalam skripsi ini akan mengambil akad *ijārah ‘ala al-‘amal*, yaitu akad sewa atas jasa atau pekerjaan seseorang. Akad ini berkaitan erat dengan permasalahan upah mengupah. Menurut para ulama fiqih, *ijārah* atas jasa tersebut hukumnya boleh jika jenis pekerjaan tersebut jelas, misalnya seperti tukang jahit, tukang sepatu, buruh pabrik, buruh bangunan.

## 3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja yang kemudian disingkat PHK adalah keputusan untuk menghentikan hubungan kerja karena isu-isu tertentu yang menyebabkan kehilangan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan

<sup>21</sup> Abd. Shomad, *Penormaan Prinsip*, hlm. 28-29.

<sup>22</sup> Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 277.

perusahaan.<sup>23</sup> Di dalam Undang-Undang mengatur bahwa disaat perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak boleh seenaknya kepada karyawan, kecuali jika karyawan tersebut terbukti melakukan kesalahan atau pelanggaran. PHK terjadi karena beberapa sebab, seperti masalah keuangan, kondisi buruk dari manajemen perusahaan, hingga tidak adanya kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.

### C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat disimpulkan dari uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pemberian Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto ?
2. Bagaimana Pemberian Hak Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto Perspektif *Ijārah ‘Ala al-‘Amal* ?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pada penulisan skripsi ini memiliki tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto
2. Untuk mengetahui bagaimana pemberian hak pesangon akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto perspektif *ijārah ‘ala al-‘amal*.

---

<sup>23</sup> R. Sabrina, *Manajemen Sumber*, hlm. 157.

Manfaat yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Pada penulisan skripsi ini diharapkan bisa meningkatkan ilmu pengetahuan dan memberikan informasi dan bisa menjadi referensi, atau bahan bacaan dan sumber tambahan dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis dalam penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan pemahaman bagi masyarakat luas tentang pemutusan hubungan kerja atau PHK dalam pandangan hukum Islam yakni dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amal*.

**E. Kajian Pustaka**

Adanya kajian pustaka dalam penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan gambaran terhadap perbandingan baik dari persamaan ataupun perbedaan dalam penulisan skripsi dengan penulis-penulis terdahulu, adalah sebagai berikut:

Skripsi dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Di Kota Mataram” yang ditulis oleh Rizki Ayu Margina. Adapun hasil persamaan dalam penulisan skripsi ini adalah sama-sama membahas Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK pada masa Covid-19. Tetapi untuk perbedaannya dengan penulis adalah penulis menghubungkan dalam perspektif fikih muamalah yakni pada akad *ijārah*, lebih spesifik lagi

adalah *ijārah ‘ala al-‘amal*, dan untuk tempat penelitian berbeda yakni di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto, sedangkan ia di Kota Mataram.<sup>24</sup>

Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisa Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)” yang ditulis oleh Choirunisa. Persamaan penulisan skripsi dengan penulis adalah sama-sama membahas Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Sedangkan perbedaannya dengan penulis adalah penulis membahas dengan dikaitkan pembahasan dalam fikih muamalah yakni *ijārah ‘ala al-‘amal*, dengan tempat penelitian di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto. Sedangkan yang ditulis oleh ia adalah studi terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2020.<sup>25</sup>

Skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin” yang ditulis oleh Okta Rita. Kemudian perbedaan dengan penulis yakni tempat penelitian penulis di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto, yang dikaitkan dengan pembahasan *ijārah ‘ala al-‘amal*, sedangkan ia tempat penelitiannya adalah Koperasi Rimau Sawit Sejahtera. Untuk persamaannya adalah sama-sama membahas Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Rizki Ayu Margina, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Di Kota Mataram”, *Skripsi* (Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram, 2022), hlm. 50.

<sup>25</sup> Choirunisa, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta”, *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), hlm. 68.

<sup>26</sup> Okta Rina, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”, *Skripsi* (Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018), hlm. 67.

Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Penyebaran Covid-19 Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif” yang ditulis oleh Helen Aulia Permata Hati. Persamaannya dengan penulisan skripsi ini adalah sama-sama membahas Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK pada masa Covid-19. Sedangkan perbedaannya adalah penulis membahas hak pekerja karena PHK, tapi ia membahas perlindungan hukumnya terhadap pekerja yang kena PHK sepihak dan penulisan skripsi yang dilakukan oleh penulis adalah studi lapangan di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto.<sup>27</sup>

Skripsi yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus Wisma 48)” yang ditulis oleh Nabil Adlirachman. Persamaan dengan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sama-sama membahas pemutusan hubungan kerja atau PHK. Sedangkan untuk perbedaannya adalah tempat penelitian, yang dilakukan oleh penulis tempat penelitian berada di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto, tapi ia untuk tempat penelitian berada di Wisma 48 dan pemutusan hubungan kerja secara lisan. Kemudian penulis hubungkan dengan pembahasan *ijārah ‘ala al-‘amal*.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Helen Aulia Permata Hati, “Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Penyebaran Covid-19 Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”, *Skripsi* (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), hlm. 86.

<sup>28</sup> Nabil Adlirachman, “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus Wisma 48)”, *Skripsi* (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020), hlm. 48.

## F. Sistematika Pembahasan

Supaya pembahasan dalam penulisan skripsi ini sistematis atau runtut dari awal hingga akhir, maka dari itu diperlukannya sistematika pembahasan. Adanya sistematika pembahasan ini selain mempermudah penulis dalam penulisannya juga mempermudah bagi para pembaca. Adalah sebagai berikut:

Bab I adalah bab yang berisikan pendahuluan; pendahuluan ini berisikan dari beberapa sub bahasan yakni dari latar belakang masalah yang sedang dikaji, definisi operasional skripsi, rumusan masalah dalam penulisan skripsi, tujuan dan manfaat penelitian skripsi, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II membahas berbagai hal yang merupakan tinjauan umum akad *ijārah* dan pemutusan hubungan kerja yang memuat pembahasan mengenai akad *ijārah ‘ala al-‘amal* yang berisi pengertian akad *ijārah*, dasar hukum akad *ijārah*, rukun dan syarat akad *ijārah*, macam-macam akad *ijārah*, dan juga pembatalan dan berakhirnya akad *ijārah*. Lalu membahas mengenai pengertian pemutusan hubungan kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai PHK. Selanjutnya membahas tentang hak pesangon bagi pekerja, yang berisi tentang pengertian pesangon dan ketentuan mengenai pesangon.

Bab III membahas mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian. Pembahasan dalam bab ini meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV adalah bab yang memaparkan analisis dari pembahasan yang

dilakukan oleh peneliti dengan menjelaskan mengenai data penelitian tentang tinjauan akad *ijārah ‘ala al-‘amal* terhadap hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto, yang memuat pembahasan mengenai gambaran umum Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto, pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto, dan analisis pemberian hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto perspektif akad *ijārah ‘ala al-‘amal*.

Bab V adalah bab yang memaparkan dua sub bahasan saja yakni kesimpulan dari pembahasan pada skripsi ini dan saran.



**BAB II**  
**TINJAUAN UMUM AKAD *IJĀRAH* DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN**  
**KERJA**

**A. Akad *Ijārah* ‘*Ala al-‘Amal* dalam Hukum Islam**

1. Pengertian Akad *Ijārah*

Kata *ijārah* berasal dari bentuk fi'il *ajara-ya'juru-ajran*. *Ajran* memiliki persamaan makna dengan kata *al-‘iwadh* yang mempunyai arti ganti dan upah, atau dapat diartikan juga sebagai sewa atau upah. Adapun pengertian *ijārah* menurut istilah yaitu akad atau transaksi atas manfaat (hak guna) ataupun jasa dengan suatu imbalan tertentu.<sup>29</sup> Menurut Idris Ahmad, yang terdapat dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *ijārah* berarti upah-mengupah, hal ini dilihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu adanya *mu'jir* (orang yang memberikan upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah). Sedangkan menurut Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijārah* berarti sewa-menyewa. Dari dua buku tersebut terdapat perbedaan terjemahan kata *ijārah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Pengertian antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk suatu benda, yaitu contohnya seperti seorang mahasiswa yang menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah, sedangkan upah digunakan untuk tenaga,

---

<sup>29</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, hlm. 77.

misalnya seperti para karyawan yang bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu atau sebulan.<sup>30</sup>

Adapun menurut beberapa para Ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijārah*. Menurut Ulama Syafi'iyah, *ijārah* yaitu akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu yang bersifat mubah serta boleh dimanfaatkan dengan suatu imbalan. Menurut Ulama Hanafiyah definisi *ijārah* adalah akad atas suatu manfaat dengan penggantian atau imbalan berupa harta. Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijārah* yaitu akad pemindahan kepemilikan suatu manfaat yang mubah atau diperbolehkan dalam jangka waktu tertentu disertai dengan imbalan. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib yang dimaksud dengan *ijārah* adalah kepemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan juga syarat-syarat. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah *ijārah* adalah suatu akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang telah diketahui pada saat itu.<sup>31</sup> Menurut Sayyid Sabiq *ijārah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian atau imbalan. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie *ijārah* ialah suatu akad yang objeknya penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan adanya imbalan, hal ini sama dengan menjual manfaat.<sup>32</sup> Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), *ijārah* yaitu akad pemindahan hak guna/manfaat atas suatu barang atau jasa dalam waktu

---

<sup>30</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 113.

<sup>31</sup> Iim Fahima, *Fikih Ekonomi* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018), hlm. 90.

<sup>32</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 115.

yang telah ditentukan dengan melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang tersebut, jadi dalam akad *ijārah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna/manfaat saja dari yang menyewakan kepada si penyewa.<sup>33</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukarkan sesuatu dengan disertai upah. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia *ijārah* berarti sewa-menyewa atau upah-mengupah. Sewa-menyewa yaitu menjual manfaat, sedangkan upah-mengupah yaitu menjual tenaga atau jasa. Jadi, pada dasarnya *ijārah* itu mengambil manfaat dari suatu barang atau jasa dengan memberikan upah atau imbalan atas manfaat dari barang atau jasa tersebut.

Dalam ruang lingkup *fiqih Muamalah*, akad *ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan rutin yang dilakukan oleh masyarakat, yang memiliki peranan penting dalam hubungan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya untuk memenuhi keperluan hidupnya.<sup>34</sup> Tujuan disyariatkannya *ijārah* adalah untuk memberikan keringanan kepada manusia dalam pergaulan hidupnya. Ada orang yang mempunyai uang namun tidak dapat bekerja, disisi lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian namun mereka membutuhkan uang. Apabila seseorang melakukan sesuatu kegiatan namun tidak memiliki tenaga untuk melakukannya maka ia memerlukan bantuan tenaga dari orang lain dengan diberi imbalan terhadap

---

<sup>33</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 151.

<sup>34</sup> Syaikh, dkk, *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)* (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm. 135.

kegiatan yang dilakukan. Dengan adanya akad *ijārah* kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan juga saling mendapatkan manfaat.<sup>35</sup>

## 2. Dasar Hukum Akad *Ijārah*

Menurut para Ulama, landasan hukum atau dasar-dasar hukum dibolehkannya akad *ijārah* adalah dari al-Qur'an, al-Hadits, dan juga Ijma'.

a. Dasar hukum dibolehkannya akad *ijārah* menurut al-Qur'an yaitu sebagai berikut:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah kepada mereka upahnya...” (Q.S at-Thalaaq (65): 6).

Ayat diatas menjadi dasar hukum adanya sistem sewa di dalam hukum Islam, ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, dengan tetap mengikuti aturan-aturan yang sesuai dengan ketentuan *syara'* untuk menghindari adanya perselisihan.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S al-Qashash (28): 26).<sup>36</sup>

Dalam Q.S al-Qashash (28): 26 menjelaskan bahwa berikanlah upah kepada orang yang telah bekerja kepadamu, yaitu orang yang dapat dipercaya dan kuat juga baik, dan pertahankanlah orang tersebut untuk

<sup>35</sup> Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, hlm. 278.

<sup>36</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm.

membantumu, karena orang baik yang dapat dipercaya dalam pekerjaan maka orang tersebut merupakan orang yang dekat dengan Allah.

قَالَ هِيَ رَاوَدْتَنِي عَنْ نَفْسِي وَشَهِدَ شَاهِدٌ مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ كَانَ قَمِيصُهُ  
قُدَّ مِنْ قُبُلٍ فَصَدَقَتْ وَهُوَ مِنَ الْكٰذِبِينَ .

“Kehilangan piala raja maka siapa yang dapat mengembalikannya, maka ia akan mendapatkan bahan makanan seberat beban unta. Dan aku, menjamin terhadapnya.” (QS. Al-Yusuf (12): 26).

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا  
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا .

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain.” (QS. Az-Zukhruf (43) : 32).

- b. Adapun dasar hukum *ijārah* dari al-Hadits sebagaimana yang Rasulullah SAW sabdakan, yaitu sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ . (رواه أبو يعلى وابن ماجه والطبرني  
والترمذی)

“Berikanlah upah kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum keringatnya kering.” (HR Abu Ya’la, Ibnu majah, ath-Thabrani, dan at-Tirmidzi).

Dalam riwayat Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri, Rasulullah

SAW bersabda:

مَنْ اسْتَجَارَ أَجِيرًا فَلْيَعْلَمْهُ أَجْرَهُ . (رواه عبد الرزاق والبيهقي)

“Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya.” (HR. ‘Abd ar-Razzaq dan al-Baihaqi).

Adapun hadis pada riwayat ‘Abdullah ibn ‘Abbas mengatakan:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحِجَامَ أَجْرَهُ . (رواه البخاري  
ومسلم وأحمد بن حنبل)

“Rasulullah SAW melakukan bekam, lalu beliau membayar upahnya kepada orang yang membekamnya.” (HR al-Bukhari, Muslim, Ahmad ibn Hanbal).<sup>37</sup>

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ  
يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَخْتَجِمُ وَمَنْ يَكُنْ يَطْلُمُ أَحَدًا أَجْرُهُ .

“Telah menceritakan kepada kami Abu Nu’aim telah menceritakan kepada kami Mis’ar dari ‘Amru bin ‘Amir berkata; Aku mendengar Anas radiallahu ‘anhu berkata; Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam berbekam dan Beliau tidak pernah menzhalmi upah seorangpun. (HR. Bukhari No. 2119).<sup>38</sup>

### c. Dasar hukum *ijārah* berdasarkan *ijma’*

Dasar hukum *ijārah* berdasarkan *ijma’* yaitu para ulama telah sepakat dan membolehkan adanya praktek akad *ijārah*, karena bermanfaat bagi kesejahteraan manusia, dan akad *ijārah* tersebut harus dilakukan dengan ketentuan *Syara’*. Hal tersebut diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’i dari Said Ibn Bi Waqash. Tidak ada seorang ulama satupun yang membantah kesepakatan *ijma’* tersebut, meskipun ada beberapa ulama yang mengalami perbedaan pendapat dalam segi tataran teknisnya, namun hal tersebut tidak dianggap.<sup>39</sup>

### 3. Rukun dan Syarat Akad *Ijārah*

Rukun *ijārah* menurut ulama Hanafiyah terdiri dari *ijab* dan *qabul*, yang artinya yaitu pernyataan dari orang yang menyewa dan dari orang yang menyewakan. Kalimat atau lafal yang digunakan yaitu lafal *ijārah*, *isti’jār*,

<sup>37</sup> Syaikh, dkk, *Fikih Muamalah*, hlm. 136-138.

<sup>38</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah*, hlm. 83.

<sup>39</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 117.

*iktirā'*, dan *ikrā'*. Sedangkan rukun *ijārah* menurut jumhur ulama terdiri dari empat, yaitu sebagai berikut:

- a. *'aqid* (orang yang melakukan akad), yaitu *mu'jir* (orang yang memberikan upah dan yang menyewakan), dan juga *musta'jir* (orang yang menyewa dan yang menerima upah). Kedua orang yang berakad disyaratkan berakal dan bisa membedakan. Jikalau salah seorang dari orang yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum bisa membedakan mana yang baik dan buruk maka akad tersebut menjadi tidak sah.
- b. *Shighat*, yakni *ijab* dan *qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*. *Ijab* merupakan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk melakukan sesuatu ataupun tidak. Sedangkan *qabul* merupakan suatu pernyataan persetujuan yang dilakukan oleh *musta'jir*. *Shighat* dalam *ijārah* juga sama dengan persyaratan *shighat* dalam akad jual beli.
- c. *Ujrah* atau *ajr*, yaitu uang sewa atau upah yang diterima sebagai imbalan atas manfaat yang telah diberikan.
- d. *Manfaat*, yaitu jasa dan tenaga dari orang yang bekerja atau manfaat dari barang yang disewa.<sup>40</sup>

Upah atau uang sewa merupakan sesuatu yang wajib diberikan oleh si penyewa, karena sebagai imbalan atas manfaat yang didapatkan. Upah tersebut harus diketahui jenis, sifat, macam, dan juga ukuran atau jumlahnya

---

<sup>40</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2019), hlm. 320-321.

meskipun masih terhutang. Menurut madzhab Hanafi, upah boleh dibayarkan diawal atau diakhir sesuai dengan kesepakatan dan perjanjian kedua pelaku akad *ijārah*. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, namun diberikan sedikit demi sedikit tergantung pada kebutuhan kedua pelaku *ijārah*. Menurut ulama Hanafiah dan Malikiyah, kewajiban atas upah berdasarkan pada tiga perkara, yaitu:

- a. Mensyaratkan upah agar untuk dipercepat dalam akad;
- b. Mempercepat dengan tanpa adanya syarat;
- c. Dengan membayar kemanfaatannya sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang berakad sepakat untuk mengakhiri upah maka hal tersebut dibolehkan.<sup>41</sup>

Upah dalam kegiatan ibadah seperti shalat, puasa, haji atau umroh, dan membaca al-Quran diragukan kebolehamnya oleh para ulama, karena hal tersebut berbeda cara pandang terhadap pekerjaan-pekerjaan ini. Menurut mazhab Hanafi berpendapat bahwa *ijarah* dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, haji, atau membaca al-Quran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu, seperti mendoakan kepada arwah orang tua dari penyewa, azan atau iqomah, dan menjadi imam, hukumnya haram mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Perbuatan tersebut tergolong perbuatan untuk *taqarrub* (upaya manusia untuk mendekatkan diri) kepada Allah, karena itu tidak boleh mengambil upah untuk pekerjaan tersebut selain dari Allah.

---

<sup>41</sup> Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 132.

Misalnya seperti yang sering terjadi di Indonesia, apabila seorang Muslim meninggal dunia, maka keluarga atau orang-orang yang ditinggal mati memerintahkan seorang santri atau ustad atau orang lain yang dapat membaca al-Quran di rumah di pemakaman secara bergantian selama tiga malam jika yang meninggal belum dewasa, tujuh malam bagi orang yang meninggal sudah dewasa dan ada juga yang mencapai empat puluh malam, dan setelah selesai pembacaan al-Quran pada waktu yang telah ditentukan mereka diberi upah seadanya dari jasa tersebut. Pekerjaan seperti ini batal menurut hukum Islam, karena membaca al-Quran bila bertujuan untuk memperoleh harta maka tidak mendapat pahala. Karena walaupun si mayit dihadiahkan doa dengan niat baik karena Allah, maka pahala pembacaan ayat-ayat al-Quran untuk dirinya sendiri dan tidak dapat diberikan kepada orang lain.

Menurut mazhab Hanbali, pengambilan upah dari pekerjaan azan, iqomah, mengajarkan Al-quran, fiqih, hadis, badal haji dan juga puasa qadha adalah tidak boleh dan diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut. Namun boleh mengambil upah dari pekerjaan tersebut jika termasuk mashalih, misalnya seperti mengajarkan al-Quran, hadis, fiqih, dan haram mengambil upah yang termasuk *taqarrub* seperti membaca al-Quran, shalat, dan lain sebagainya. Menurut mazhab Maliki, Syafi'i dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah atas imbalan telah mengajarkan al-Quran dan ilmu-ilmu lainnya, karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan juga tenaga yang diketahui pula. Menurut

Imam Syafi'i berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran berhitung, bahasa, sastra, fiqih, hadis, membangun masjid, menggali kuburan, memandikan mayat, dan membangun sekolah adalah boleh. Menurut Imam Abu Hanifah, pengambilan upah menggali kuburan dan membawa atau mengantarkan jenazah adalah boleh, namun pengambilan upah memandikan mayat adalah tidak boleh.<sup>42</sup>

Syarat *ujrah* (upah atau imbalan) yaitu:

- a. Upah tersebut harus sudah jelas dan pasti jumlahnya, karena *ijārah* merupakan akad timbal balik, jika upah tersebut belum diketahui maka *ijārah* tersebut menjadi tidak sah.
- b. Profesi khusus seperti hakim tidak dibolehkan mengambil uang atau upah dari pekerjaannya, dikarenakan dia telah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jikalau dia mengambil gaji tersebut berarti dia telah mendapatkan gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c. Uang yang diserahkan harus bersamaan dengan penerimaan barang yang akan disewa, jika manfaat yang disewa lengkap maka uang sewanya juga harus lengkap.<sup>43</sup>

Menurut para ulama, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi berkaitan dengan manfaat atau objek akad *ijārah*, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat yang akan dijadikan objek *ijārah* harus diketahui secara pasti, mulai dari bentuk, tempat, sifat, dan juga waktunya

<sup>42</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, hlm. 118-121.

<sup>43</sup> Rosnawati, dkk, *Fiqh Muamalah* (Jambi: Zabags Qu Publish, 2022), hlm. 98.

- b. Manfaat itu harus dipenuhi dalam arti sebenarnya. Oleh karena itu, ulama Hanafiyah berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan barang milik bersama yang tidak dapat dibagi tanpa ada teman serikatnya, karena manfaatnya menjadi tidak terpenuhi. Menurut jumhur ulama boleh menyewakan barang milik bersama, karena pada barang tersebut terdapat manfaat, dan penyerahannya bisa dengan mengosongkan atau membagikan manfaat tersebut kepada masing-masing pemiliknya
- c. Manfaat yang dimaksud tersebut bersifat mubah, oleh karena itu tidak boleh menyewakan barang yang manfaatnya untuk kegiatan yang dilarang menurut *syara'*, contohnya seperti menyewakan tempat untuk perjudian atau tempat pelacuran atau prostitusi dan lain sebagainya.<sup>44</sup>

Rukun *ijārah* menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN MUI) No: 09/DSN-Mui/1v/2000 tentang pembiayaan *ijārah* yaitu terdiri dari sebagai berikut:

- a. *Ijab* dan *qabul*, yakni pernyataan dari kedua pihak yang berakad.
- b. Para pihak yang berakad.
- c. Objek *ijārah* (*ma'qud alaiḥ*) yakni berupa manfaat barang dan sewa, dan juga manfaat jasa dan upah.<sup>45</sup>

Adapun menurut Ahmad Mujahidin, rukun *ijārah* yang ada pada pasal 295 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) terdiri dari:

<sup>44</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, hlm. 82.

<sup>45</sup> Mardani, *Hukum Kontrak Keuangan Syariah Dari Teori Ke Aplikasi* (Jakarta: Kencana, 2021), hlm. 176.

- a. *Musta'jir* (orang yang menyewa)
- b. *Mu'jir* (orang yang menyewakan)
- c. *Ma'jur* (benda yang akan diijarahkan)
- d. Akad<sup>46</sup>

*Ijārah* dianggap sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, syarat untuk kedua orang yang berakad (*al-muta'qidain*) yaitu berakal dan telah baligh. Namun, menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah syarat untuk kedua belah pihak yang berakad itu tidak harus sudah baligh, tetapi anak yang telah *mumayyiz* (yang sudah dapat membedakan mana yang baik dan buruk) pun boleh melakukan akad *ijārah*.
- b. Kedua orang yang berakad menyatakan kerelaannya dalam melakukan akad *ijārah* tersebut. Jika diantara kedua orang yang berakad tersebut ada paksaan atau tidak adanya kerelaan maka akad tersebut menjadi tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek *ijārah* tersebut harus diketahui secara jelas dan pasti, mulai dari tempat, sifat, waktu atas suatu barang atau tenaga yang akan disewakan, dan juga jenis manfaatnya agar tidak terjadi perselisihan atau salah paham di keesokan hari.
- d. Objek *ijārah* boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan juga tidak adanya kecacatan.

---

<sup>46</sup> Iim Fahima, *Fikih Ekonomi*, hlm. 94.

- e. Objek *ijārah* tersebut merupakan sesuatu yang dibolehkan atau dihalalkan menurut *syara'*.
- f. Yang disewakan itu hendaknya dimiliki oleh orang yang menyewakan atau telah diizinkan untuk disewakan.
- g. Objek *ijārah* dalam bentuk barang ialah sesuatu yang biasa disewakan. Sedangkan objek *ijārah* dalam bentuk jasa atau tenaga orang lain (*ijārah 'ala al-'amal*) itu bukan yang merupakan suatu kewajiban individual bagi orang tersebut, namun contohnya seperti seorang pengusaha yang mempekerjakan orang lain untuk bekerja di perusahaannya agar mendapatkan upah.
- h. Upah atau imbalan atas sewanya harus jelas dan memiliki nilai ekonomi.<sup>47</sup>

Menurut beberapa referensi, syarat *ijārah* terdapat beberapa macam, yaitu:

- a. Syarat terjadinya akad. Syarat ini berkaitan dengan *'aqid* (orang yang melakukan akad), zat akad, dan tempat akad. Menurut ulama Hanabilah, *'aqid* disyaratkan harus berakal *mummayiz* serta tidak disyaratkan harus baligh.
- b. Syarat pelaksanaan (*An-Nafadz*). Akad *ijārah* akan terlaksana apabila barang yang dimiliki oleh *'aqid* dan memiliki kekuasaan penuh atas akad.

---

<sup>47</sup> Syaikh, dkk, *Fikih Muamalah*, hlm. 139-141.

- c. Syarat Lazim. Syarat lazim terdiri dari dua macam, yaitu ma'qud 'alaih (barang sewa) terhindar dari cacat jika terjadi cacat maka penyewa boleh memilih antara meneruskan atau tidak.

#### 4. Macam-macam Akad *Ijārah*

Berdasarkan dari segi objeknya, akad *ijārah* dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijārah* yang bersifat manfaat (*ijārah 'ala al-manafi'*) terhadap suatu benda atau barang dan *ijārah* yang bersifat jasa atau pekerjaan (*ijārah 'ala al-'amal*). *Ijārah* bersifat manfaat dianggap terlaksana dengan menyerahkan barang yang akan disewa kepada si penyewa untuk dapat dimanfaatkan, contohnya seperti menyewakan rumah untuk tempat tinggal, menyewa ruko/toko, pakaian, perhiasan, kendaraan, dan lainnya untuk dapat dimanfaatkan oleh si penyewa. Jika manfaat itu dibolehkan menurut syara' untuk digunakan, maka para ulama fiqih menyatakan boleh untuk dijadikan objek sewa menyewa.

Sedangkan *ijārah* bersifat jasa atau pekerjaan (*ijārah 'ala al-'amal*) adalah mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan kemudian memberikan upah kepada orang yang dipekerjakan tersebut. Menurut para ulama fiqih, *ijārah* seperti ini hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan tersebut jelas, contohnya seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang sepatu. Tenaga kerja (*Ajir*) itu ada dua macam, yaitu:

- a. *Ijārah* jasa yang bersifat pribadi atau individu (*ajir khass*), adalah pekerja/buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dengan waktu yang telah ditetapkan, dalam hal ini ia tidak boleh bekerja di

tempat lain selain dengan orang yang telah mempekerjakannya, contohnya seperti pembantu rumah tangga.

- b. *Ijārah* jasa yang bersifat serikat (*ajir musytarak*), adalah orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, atau bisa diartikan dengan seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Contohnya yaitu tukang jahit, tukang sepatu, pengacara, notaris.

Dua bentuk *ijārah* jasa atau pekerjaan tersebut menurut para ulama fiqih hukumnya boleh. Walaupun secara umum diantara keduanya memiliki persyaratan yang hampir mirip tetapi terdapat perbedaan spesifik diantara keduanya.

Dalam *ijārah* jasa atau pekerjaan, disyaratkan kejelasan karakteristik jasa yang akan diakadkan. Sedangkan *ijārah* manfaat, selain persyaratan yang sama, juga disyaratkan bisa dihadirkan pada saat akad berlangsung, sama seperti persyaratan barang yang diperjualbelikan. Pada *ijārah* jasa atau pekerjaan berlaku hukum harga/upah, sedangkan pada *ijārah* manfaat berlaku hukum jual beli.<sup>48</sup> Selain *ijārah* manfaat dan *ijārah* jasa tersebut, ada berbagai jenis *ijārah* yang lain, yaitu *ijārah ‘ala al-‘amal* atau *ijārah asykhsh*, *ijārah ‘ayn (muthlaqah)* atau *ijārah ‘ala al-a’yan*, *ijārah muntahiya bittamlik*, *ijārah maushufah fi al-dzimmah*, dan *ijārah tasyghiliyyah*.

- a. *Ijārah ‘Ala al-‘amal* atau *Asykhsh* yaitu akad sewa atas jasa atau pekerjaan seseorang dengan membayar upah atas jasa yang diperoleh,

---

<sup>48</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum*, hlm. 154-155.

seperti buruh bangunan, buruh pabrik, tukang jahit, tukang sepatu. *Ijārah* ini berkaitan erat dengan masalah upah mengupah. Oleh karena itu, pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh.

- b. *Ijārah ‘Ayn (muthlaqah)* atau *ijārah ‘ala al-‘a’yan* adalah akad sewa atas manfaat barang. *Ijārah* yang digunakan untuk penyewaan aset dengan bertujuan untuk mengambil manfaat dari aset tersebut. Objek sewa dalam *ijarah* ini adalah barang dan tidak ada klausul yang memberikan pilihan kepada penyewa untuk membeli aset tersebut selama masa sewanya atau di akhir masa sewanya.
- c. *Ijarah Muntahiya Bittamlik* ialah akad sewa menyewa antara pemilik objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan dengan opsi perpindahan hak milik objek sewa, baik dengan jual beli atau pemberian (hibah) pada saat tertentu sesuai dengan akad sewa. Atau bisa juga diartikan sebagai akad *ijārah* atas manfaat barang yang disertai dengan janji pemindahan hak milik atas barang sewa kepada penyewa setelah selesai atau berakhirnya akad *ijārah* tersebut.
- d. *Ijarah Tasyghiliyyah* adalah akad *ijārah* atas manfaat suatu barang yang tidak disertai dengan janji pemindahan hak milik atas barang yang disewa kepada si penyewa.
- e. *Ijārah Maushufah fī al-dzimmah* yaitu akad *ijārah* atas manfaat suatu barang (manfaat *‘ayn*) dan *ijārah* atas jasa (*‘amal*) yang pada saat akad

hanya disebutkan sifat-sifat dan spesifikasinya (kuantitatif dan kualitas) saja.<sup>49</sup>

#### 5. Pembatalan dan Berakhirnya Akad *Ijārah*

*Ijārah* adalah jenis akad yang lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* (pembatalan) pada salah satu pihak, kecuali adanya faktor yang mewajibkan terjadinya *fasakh* (pembatalan). Faktor-faktor yang menyebabkan *ijārah* menjadi *fasakh* yaitu:

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan pada saat barang sewaan tersebut berada di tangan si penyewa (*musta'jir*).
- b. Barang yang disewakan rusak, contohnya seperti rumah yang disewa runtuh atau benda yang di*ijārah*kan rusak.
- c. Menurut jumhur ulama, wafatnya salah satu orang yang berakad tidak dapat memfasakh akad *ijārah*, karena ahli warisnya dapat menggantikan posisinya. Menurut ulama Hanafiyyah, bahwa benda *ijārah* tidak boleh dijual kecuali atas izin si penyewa.
- d. Batas waktu yang telah ditentukan dalam akad *ijārah* telah berakhir atau sudah terpenuhinya manfaat benda pada akad *ijārah* tersebut. Apabila akad *ijārah* itu telah berakhir, maka si penyewa (*musta'jir*) harus mengembalikan benda tersebut kepada yang menyewakan (*mu'jir*).<sup>50</sup>

Menurut al-Kasani pada kitab al-Badaa'iu ash-Shanaa'iu, akad *ijārah* berakhir apabila terdapat hal-hal berikut:

<sup>49</sup> Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 117.

<sup>50</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, hlm. 88-89.

- a. Objek *ijārah* hilang atau musnah, seperti rumah yang disewakan terbakar atau kendaraan yang disewa hilang
- b. Batas waktu yang disepakati dalam *ijārah* telah berakhir. Jika yang disewakan itu rumah, maka rumah tersebut dikembalikan kepada pemiliknya, dan jika yang disewa itu jasa atau pekerjaan seseorang maka orang tersebut berhak mendapatkan upah
- c. Wafatnya salah satu orang yang berakad (*'aqid*)
- d. Jika ada *uzur* dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang maka akad *ijarah* tersebut menjadi batal.

Sedangkan menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* menjadi batal dan berakhir apabila terdapat hal-hal berikut:

- a. Terjadinya cacat pada barang yang disewakan ketika berada di tangan penyewa
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti robohnya rumah dan runtuhnya bangunan gedung
- c. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti bahan baju yang diupahkan untuk dijahit rusak
- d. Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
- e. Menurut Hanafi, salah satu pihak yang berakad boleh membatalkan akad *ijārah* jika ada kejadian-kejadian yang luar biasa, seperti terbakarnya gedung, barang-barang dagangan dicuri, dan juga kehabisan modal.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, hlm. 283-284.

## B. Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi atau perusahaan, yang berarti karyawan sudah tidak bekerja lagi di suatu perusahaan setelah keluarnya surat pemutusan hubungan kerja dan tidak dipekerjakan lagi sebagai seorang karyawan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena adanya suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan ketentuan UU tersebut, dapat dipahami bahwa PHK merupakan pilihan terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan ketika mengalami kerugian atau kebangkrutan. Dalam Undang-Undang tersebut mengatur bahwa perusahaan ketika melakukan PHK tidak boleh seenaknya terhadap karyawan, kecuali apabila karyawan tersebut terbukti oleh pengadilan telah melakukan kesalahan atau pelanggaran yang berat.<sup>52</sup>

Adapun PHK yang dapat batal demi hukum, yaitu berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimana perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan berikut:

---

<sup>52</sup> I Komang Edy Dharma Saputra, "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 2021, Vol. 4, No. 2, hlm. 66. Diakses dari <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/raadkertha/article/view/328>., pada tanggal 21 Maret 2024 pukul 22.30.

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja dikarenakan sakit berdasarkan surat keterangan dokter, selama waktu tersebut tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- b. Pekerja berhalangan bekerja karena memenuhi kewajiban terhadap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang telah diperintahkan oleh agamanya
- d. Pekerja menikah
- e. Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, keguguran, dan menyusui bayinya
- f. Pekerja mempunyai ikatan darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.
- g. Pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan
- h. Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang pihak yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit karena kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum bisa dipastikan.

Jika pengusaha tetap melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut, maka menurut Pasal 153 ayat (2) PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. PHK terjadi karena beberapa sebab, seperti pekerja resign atau mengundurkan diri, meninggal dunia, pensiun, atau karena pelanggaran. Selain itu, PHK juga bisa terjadi karena pengalihan dan penggabungan perusahaan, penggantian hak milik, atau perusahaan mengalami kebangkrutan.

## 2. Undang-Undang Ketenagakerjaan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian beberapa ketentuannya diubah dalam Pasal 81 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan juga uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan”. Lalu selanjutnya dilengkapi lagi dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>53</sup>

Ketentuan PHK yang diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisikan sebagai berikut:

---

<sup>53</sup> Lizy Marchelina Butarbutar, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Dalam Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmu Hukum dan Keadilan*, 2022, Vol. 9, No. 1, hlm. 26-27. Diakses dari <https://ejournal.stih-painan.ac.id/index.php/jihk/article/download/179/129/402>., pada tanggal 21 Maret 2024 pukul 23.30.

- a. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan yang berat, yaitu seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan, memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan, mabuk atau minum-minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psicotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan pekerjaan, melakukan perbuatan asusila atau judi di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerjaan di lingkungan kerja, membujuk teman sepekerjaan atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan undang-undang, ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, ceroboh atau sengaja membiarkan rekan kerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, melakukan perbuatan di lingkungan perusahaan yang diancam penjara selama 5 tahun atau lebih.
- b. Kesalahan berat sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut: pekerja/buruh tertangkap tangan, pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh minimal dua orang saksi.

- c. Pekerja/buruh yang di PHK berdasarkan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 156 Ayat (4).
- d. Bagi pekerja/buruh yang dimaksud dalam Ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) diberikan juga uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.<sup>54</sup>

Menurut hakikatnya, hukum ketenagakerjaan dan semua peraturan perundangan-undangan bertujuan melaksanakan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan kepada para pekerja dari kekuasaan pengusaha. Setiap peraturan perundang-undangan memiliki sifat yang memaksa dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha jika melanggarnya. Kenyataan yang ditemukan oleh para pekerja tidak seperti apa yang seharusnya didapat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, khususnya di dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Setiap negara mempunyai kewajiban untuk menjamin dan menghormati atas hak asasi manusia, melindungi, dan menegakkannya di negara masing-masing. Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi hak-hak dari para pekerja yang mengalami PHK sepihak.

Bentuk perlindungan yang dilakukan negara adalah dengan diberlakukannya ketentuan-ketentuan yang dapat melindungi hak para pekerja sebagai seorang manusia yang layak untuk mendapat perlakuan adil

---

<sup>54</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan mengenai Ketentuan PHK.

dan sama tanpa melihat dari derajat, jabatan, atau pangkat. Selain Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin sudah jelas menjamin perlindungan terhadap setiap warga Indonesia dalam hal ini, khususnya pada pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat khusus untuk pedoman ketentuan memenuhi hak dan juga kewajiban pekerja dan pengusaha sebagai pelaku usaha. Perlindungan bagi para pekerja tersebut dapat berupa tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja.

Perlindungan hukum merupakan hak manusia sebagai subjek hukum, baik saat ia berada pada posisi sebagai orang perseorangan, maupun ketika ia berada di dalam suatu komunitas, kelompok atau keadaan lainnya. Pekerja yang mengalami PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 61 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila sebagai berikut:

- a. Pekerja telah meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir

- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>55</sup>

### **C. Hak Pesangon Bagi Pekerja**

#### **1. Pengertian Pesangon**

Pengertian pesangon menurut UU Cipta Kerja adalah sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang di PHK sebagai bentuk kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Menurut UU Cipta Kerja, pesangon dihitung berdasarkan masa kerja si pekerja.

#### **2. Ketentuan Mengenai Pesangon**

Ketentuan mengenai pesangon diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

---

<sup>55</sup> Rohendra Fathammubian dan Rani Apriani, “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”, *Jurnal Ilmu Hukum De'jure*, 2018, Vol. 3, No. 1, hlm. 121-126. Diakses dari <https://journal.unsika.ac.id/index.php/jurnalilmuhukumdejure/article/view/1889>., pada tanggal 1 April 2024 pukul 15.00.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, yaitu 1 (satu) bulan Upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, yaitu 2 (dua) bulan Upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, yaitu 3 (tiga) bulan Upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, yaitu 4 (empat) bulan Upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, yaitu 5 (lima) bulan Upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, yaitu 6 (enam) bulan Upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, yaitu 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, yaitu 8 (delapan) bulan Upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, yaitu 9 (sembilan) bulan Upah.

Perlu diperhatikan bahwa upah di atas berarti gaji pokok yang telah ditambah tunjangan tetap, dan tunjangan di setiap perusahaan berbeda-beda.

- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, yaitu 2 (dua) bulan Upah;
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, yaitu 3 (tiga) bulan Upah;
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, yaitu 4 (empat) bulan Upah;
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, yaitu 5 (lima) bulan Upah;
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu 6 (enam) bulan Upah;
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, yaitu 7 (tujuh) bulan Upah;
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, yaitu 8 (delapan) bulan Upah;
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, yaitu 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;

c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (21), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>56</sup>

Contoh cara menghitung uang pesangon tersebut yaitu sebagai berikut:

Andi bekerja di perusahaan ABC dan ia mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 4.500.000 dan tunjangan tetap untuk perawatan laptop sebesar Rp. 100.000. setelah bekerja selama kurang lebih 5 tahun 5 bulan, Andi terkena PHK dari perusahaan. Jadi, uang pesangon yang didapatkan oleh Andi adalah Rp. 4.600.000 (gaji pokok + tunjangan tetap) x 6 bulan upah= Rp. 27.600.000. Lalu, Andi juga mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dengan besaran Rp. 4.600.000 x 2= Rp. 9.200.000. Jadi, total pesangon yang didapatkan oleh Andi adalah sekitar Rp. 36.800.000, belum termasuk jatah cuti tahunan yang gugur dan transportasi sesuai kebijakan masing-masing perusahaan.

---

<sup>56</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan mengenai Ketentuan Pesangon.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah penelitian yang mengangkat data dari lapangan yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang terdapat dilapangan.<sup>57</sup> Penelitian ini dilakukan secara langsung dengan mengumpulkan data mengenai hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja perspektif *ijārah ‘ala al-‘amal* di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto. Dalam proses penelitian, yang menjadi Objek dan Subjek penelitian yaitu:

##### 1. Subjek Penelitian

Yang dimaksud dengan subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang akan diteliti yang bertujuan untuk memberikan informasi kepada peneliti terkait permasalahan. Subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu *ex* karyawan dan dari pihak manajemen Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto

##### 2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi sasaran suatu penelitian. Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah hak

---

<sup>57</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 28.

pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Rita *Bakery* Purwokerto yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, Kranji, Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Dan juga Moro Mall Purwokerto yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Purwokerto Kullon, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Adapun yang menjadi ketertarikan peneliti dalam meneliti di lokasi tersebut ialah karena ingin meneliti di tempat perbelanjaan legendaris pada zaman dahulu dan juga karena tahun kemarin sempat beritanya viral jadi peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut. Dan menemukan adanya praktik yang tidak sesuai dengan akad *ijārah*.

## **C. Pendekatan Penelitian**

Yuridis empiris adalah metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian skripsi ini, pendekatan yuridis empiris yakni membahas atau mengkaji bekerjanya peraturan yang berada di dalam masyarakat.<sup>58</sup> Pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan yang secara langsung terhadap keadaan yang nyata atau sebenarnya yang terjadi di masyarakat, kemudian ditulis fakta-fakta yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dibahas, lalu setelah itu diidentifikasi untuk menyelesaikan

---

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 126.

masalah.<sup>59</sup> Yuridis di dalam penelitian ini dapat dilihat dari ketentuan atau dasar dari *ijārah* itu sendiri, yang bersumber dari hukum Islam maupun pandangan para ulama. Sedangkan empiris di dalam penelitian ini dilihat dari fakta yang terjadi di lapangan yang bersumber dari hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja di Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto.

#### D. Sumber Data

Ada dua sumber data yang digunakan untuk bahan penelitian, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung yang kaitannya dengan penelitian yang dibahas. Adapun sasaran atau pusat perhatiannya adalah subjek penelitian.<sup>60</sup> Untuk menentukan subjek dari penelitian ini adalah dengan cara melihat kesesuaian dengan penulisan skripsi. Sumber data primer dapat berupa hasil wawancara dari narasumber.<sup>61</sup> Data yang diambil adalah dari hasil wawancara terhadap *ex* karyawan dan dari pihak manajemen Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto.

---

<sup>59</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15.

<sup>60</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 87.

<sup>61</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 224.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber yang diperoleh oleh peneliti tapi diperoleh secara tidak langsung yang berasal dari pihak lain.<sup>62</sup> Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung yang diambil dari dokumen seperti jurnal, situs web, buku-buku kepustakaan, dan dari karya ilmiah yang berkaitan dengan bahasa tulisan ini. Data yang bersumber dari buku yaitu seperti buku karya Qomarul Huda yang berjudul Fiqh Mu'amalah, karya Hendi Suhendi yang berjudul Fiqh Muamalah, karya Iim Fahima yang berjudul Fikih Ekonomi, karya Abu Azam al-Hadi yang berjudul Fikih Muamalah Kontemporer, karya Syaikh yang berjudul Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer), karya Abdul Rahman Ghazaly dkk yang berjudul Fiqh Muamalat, karya Ahmad Wardi Muslich yang berjudul Fiqh Muamalat, karya Andri Soemitra yang berjudul Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalat di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer, karya Rosnawati yang berjudul Fiqh Muamalah, karya Rachmat Syafe'i yang berjudul Fiqh Muamalah, karya Abd Shomad yang berjudul Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk bahan dasar dalam skripsi ini yaitu:

---

<sup>62</sup> Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian, Cet Ke-1* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1998), hlm. 91.

a. Observasi

Observasi adalah cara yang digunakan dengan cara mencatat dan mengamati persoalan yang sedang atau akan dibahas.<sup>63</sup> Metode ini dilakukan secara langsung yakni dengan cara langsung mendatangi atau turun ke lapangan guna memperoleh data yang berkaitan dengan pembahasan yang sedang atau akan dibahas yakni mengenai hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto.

b. Wawancara

Wawancara bisa dilaksanakan secara langsung atau tidak langsung untuk mendapatkan data dari informan guna untuk mendapatkan informasi.<sup>64</sup> Ketika wawancara, peneliti melakukan tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu dengan orang yang menurut peneliti bisa, paham, dan juga valid untuk dijadikan sumber data dalam penelitian ini. Jika narasumber tidak cukup bersedia untuk memberikan jawaban pribadi, peneliti memiliki pilihan untuk memastikan kerahasiaan narasumber. Sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan sampel. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan suatu pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang

---

<sup>63</sup> Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 104.

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 137.

dimaksud yaitu orang tersebut dianggap paling tahu atau memahami tentang apa yang dibutuhkan oleh peneliti.<sup>65</sup> Peneliti akan melakukan wawancara terhadap *ex* karyawan Rita Bakery Purwokerto kurang lebih sekitar 5 orang dari 80 orang karyawan yang di PHK, dan mewawancarai *ex* karyawan Moro Mall Purwokerto kurang lebih sekitar 5 orang dari 431 karyawan yang di PHK, dan juga mewawancarai pihak manajemen Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto.

c. Dokumentasi

Dalam metode dokumentasi ini melibatkan pengumpulan informasi dari buku-buku, jurnal, maupun situs web yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, untuk lebih mengetahui mengenai masalah dalam suatu penelitian tentang hak pesangon karyawan akibat pemutusan hubungan kerja perspektif *ijārah ‘ala al-‘amal* yang akan dilakukan peneliti.

**F. Metode Analisis Data**

Pada penulisan skripsi ini menggunakan analisis data kualitatif , yakni analisis data yang dilakukan secara sistematis atau tersusun secara runtut sehingga data-data yang dipaparkan mudah untuk diinterpretasikan. Pada metode analisis kualitatif ini berpusat pada kejadian-kejadian atau gejala-gejala sosial yang terjadi di masyarakat yang menjadi satu kesatuan, sehingga mendapatkan pola berlaku pada masyarakat.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Urip Sulistiyo, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2019), hlm. 37.

<sup>66</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 95.

## BAB IV

### TINJAUAN AKAD *IJĀRAH 'ALA AL-'AMAL* TERHADAP HAK PESANGON KARYAWAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI RITA *BAKERY* DAN MORO MALL PURWOKERTO

#### A. Gambaran Umum Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto

##### 1. Sejarah Singkat Rita *Bakery* Purwokerto

Rita *Bakery* merupakan anak perusahaan dari PT Rita Ritelindo yang merupakan bagian dari pengembangan perusahaan *divisi food*, dan didirikan pada tanggal 18 Desember 1992. Awal mula Rita *Bakery* berdiri dahulu bernama Holland *Bakery*, seiring dengan peningkatan penjualan dan banyaknya pesanan oleh karena itu berubah nama menjadi Rita *Bakery* yaitu pada tahun 2006. Rita *Bakery* merupakan salah satu toko roti dari sekian banyak toko roti di Purwokerto, banyaknya toko roti membuat persaingan bisnis roti di Purwokerto menjadi semakin ketat.

Rita *Bakery* memiliki beberapa lokasi tempat penjualan yang terletak di Jalan Jenderal Soedirman, tepatnya di Buntos Chicken & Rita *Bakery* Purwokerto Kranji, lalu Rita *Bakery* Rita Supermall Purwokerto, dan juga Rita *Bakery* Isola. Lokasi Rita *Bakery* ini sangat strategis, yaitu terletak tepat di jalur utama pusat kota Purwokerto sehingga mudah untuk dijangkau. Dan lokasi yang peneliti tujui yaitu di Buntos Chicken & Rita *Bakery* Purwokerto Kranji. Rita *Bakery* buka mulai sekitar pukul 08.00 hingga pukul 22.00 WIB. Rita *Bakery* ini menyediakan berbagai macam aneka jenis roti dan cake, mulai dari roti tawar, roti manis, *danish*, cake

ulang tahun hingga snack box, dan juga terdapat aneka jenis jajanan pasar. Dan untuk Buntos Chicken menyediakan jenis olahan ayam, burger, french fries, spaghetti, steak, salad, dan lain sebagainya. Dan disini juga disediakan playground untuk anak-anak bermain.

## 2. Sejarah Singkat Moro Mall Purwokerto

Dahulu sebelum dijadikan mall, kompleks Moro Mall Purwokerto merupakan Pabrik Gula di masa kolonial Belanda. Setelah pabrik gula tersebut tutup seperti pabrik gula yang lain, kompleks tersebut dibangun Isola (Istana Olahraga) yang sangat megah. Gedung Isola tersebut dikhususkan untuk cabang olahraga bulu tangkis. Luas gedungnya dari yang kini Rita Isola hingga ke Moro. Moro Purwokerto berdiri megah sejak tanggal 17 Desember 1997 yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan Purwokerto Kulon, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.<sup>67</sup> Moro Mall ini menjadi salah satu pusat perbelanjaan yang cukup luas dan besar di wilayah Purwokerto pada masanya. Dengan bangunan empat lantai, Moro tidak hanya menyediakan berbagai macam produk dan layanan, tetapi juga menawarkan fasilitas parkir yang aman dan nyaman bagi pengunjung dengan area parkir yang luas untuk sepeda motor dan mobil.

Moro Purwokerto ini merupakan salah satu pusat perbelanjaan tertua yang berdiri kokoh di pusat kota Purwokerto. Moro telah menjadi saksi bisu

---

<sup>67</sup> Dyah Sugesti Weningtyas, *Sejarah Moro Purwokerto, Dari Pabrik Gula Sampai Jadi Bioskop Presiden yang Elit, Pernah Ditemukan Tulang?* (Purwokerto: Portal Purwokerto, 2013). Diakses dari <https://portalpurwokerto.pikiran-rakyat.com/banyumas-raja/pr-1157033519/sejarah-moro-purwokerto-dari-pabrik-gula-sampai-jadi-bioskop-presiden-yang-elit-pernah-ditemukan-tulang?page=all>, pada tanggal 28 Maret 2024 pukul 15.00.

bagi perkembangan dan transformasi kota Purwokerto. Moro dikenal sebagai tempat yang menyediakan berbagai macam kebutuhan, mulai dari produk sehari-hari hingga barang-barang eksklusif dan juga Fun World atau Game Station. Moro telah menjadi tempat favorit bagi para pengunjung mulai dari kalangan anak-anak, remaja, dewasa, bahkan yang sudah tua. Selain menjadi tempat untuk berbelanja, Moro juga menjadi titik pertemuan sosial bagi para kalangan. Moro Purwokerto telah menciptakan memori yang tak terlupakan bagi banyak orang. Moro bukan hanya sekedar menjadi tempat berbelanja, tetapi juga menjadi bagian dari sejarah dan identitas kota Purwokerto.

Namun sayangnya, masa kejayaan Moro Purwokerto seakan-akan telah sirna karena bersaing dengan toko modern lain dan juga banyaknya tren belanja online di berbagai kalangan *platform*. Sejak pandemi Covid-19 melanda, Moro Purwokerto mengalami penurunan omset yang signifikan. Selain itu, Moro Purwokerto juga memiliki hutang bank yang tidak bisa dibayar dan para pemegang saham akhirnya memutuskan untuk tidak melanjutkan bisnis tersebut dan akan tutup permanen.<sup>68</sup>

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan permasalahan yang sering terjadi dan dihadapi oleh para pekerja. Seperti yang terjadi di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto yaitu sebagai berikut:

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Wasis Sutoyo, sebagai *ex* manajemen Moro Mall Purwokerto, 18 Desember 2023 pukul 15.30 WIB.

## 1. Pemutusan Hubungan Kerja di Rita *Bakery* Purwokerto

Rita *Bakery* Purwokerto adalah perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis yang menjual beragam jenis aneka roti, cake, dan jajanan pasar. Pada saat Covid-19 yaitu pada tahun 2020, Rita *Bakery* merumahkan para karyawannya sejumlah 80 karyawan dari 100 karyawan dikarenakan meminimalisir penyebaran Covid-19 pada saat itu. Menurut Yanto sebagai *ex* karyawan Rita *Bakery* Purwokerto yang telah bekerja dari tahun 1998 hingga 2020 kemarin, para karyawan yang berjumlah 80 orang tersebut dimintai untuk mengisi dan menandatangani surat pemberhentian tersebut untuk dirumahkan. Setelah Covid-19 mereda, pihak Rita *Bakery* mempekerjakan kembali 15 orang dari 80 karyawan tersebut, dan sisanya yaitu sebanyak 65 karyawan masih belum ada kejelasan sampai saat ini untuk dipekerjakan lagi di Rita *Bakery* tersebut, dan sudah beberapa kali menemui SPV namun tidak ada respon.

Para karyawan yang dirumahkan tersebut tidak mendapatkan uang pesangon, BPJS Ketenagakerjaan, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja, Yanto sudah mendaftar BPJS namun tidak ada respon, sedangkan dulu menurut perjanjian kerja bahwasanya perusahaan menjanjikan akan diberikan pesangon. Status uang pesangon tersebut yaitu diberikan dari pihak perusahaan itu sendiri, bukan dari potongan gaji para karyawannya. Dan para karyawan yang dirumahkan tidak mendapatkan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JP (Jaminan Pensiun), hanya mendapatkan uang gaji dan juga tunjangan sebesar Rp.

300.000. Dalam hal ketenagakerjaan disini Yanto dan karyawan yang lain diberhentikan secara sepihak.<sup>69</sup>

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja di Moro Mall Purwokerto

Moro Purwokerto merupakan pusat perbelanjaan legendaris di Purwokerto. Pada tahun 2023, Moro Purwokerto sempat viral di media sosial, yang dikabarkan pailit dan akan tutup permanen. Sontak kabar tersebut sempat ramai dikalangan masyarakat Purwokerto ini, masyarakat Purwokerto menyayangkan akan hal tersebut dikarenakan Moro merupakan sudah menjadi tempat favorit bagi mereka pada masanya. Hal tersebut termasuk salah satu akibat dari dampak Covid-19 pada tahun 2020 yang menyebabkan Moro Mall perlahan mengalami keruntuhan.

Menurut Aan Rohaeni selaku tim kurator PT Bamas Satria Perkasa yang mengelola Moro Purwokerto, putusan pailit berdasarkan Keputusan PN Semarang Nomor 25/Pdt.Sus- PKPU/2023/PN.Niaga.Smg yaitu tertanggal pada 16 November 2023. Hal itu terjadi karena Moro Purwokerto tidak bisa membayar utang kepada kreditur, dan juga tidak membayar kepada supplier barang-barang yang selama ini memasok dagangan kepada Moro Purwokerto. Kepailitan Moro terjadi karena dilatarbelakangi dari pemegang saham Moro Purwokerto yang berjumlah delapan orang yang tidak ada kesepakatan.

Oleh karena hal itu, Moro Purwokerto melakukan pemberhentian hubungan kerja kepada 431 karyawan dan termasuk para staf nya. Moro

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Yanto, sebagai *ex* karyawan Rita Bakery Purwokerto, 5 Februari 2024, pukul 13.00 WIB.

Mall Purwokerto memutuskan hubungan kerja para karyawannya melalui dua tahap, tahap pertama yaitu saat PKPU yang memutuskan hubungan kerja sebanyak 258 orang karyawan pada tanggal 20 Agustus 2023, lalu tahap kedua sekitar 173 orang karyawan. Menurut Tim Kurator menyatakan bahwa sampai batas akhir November 2023 masih dipekerjakan sekitar 160 orang yang saja, setelah itu hanya mempekerjakan sebanyak 13 orang saja untuk mengurus sampai aset Moro tersebut terjual. Nilai jual swalayan Moro Mall Purwokerto dari tanah dan bangunan ditaksir mencapai Rp. 300 miliar, hal itu berdasarkan nilai appraisal pada tahun 2018. Sementara tanggungannya sebesar Rp. 12 miliar untuk karyawan. Menurut Aan Rohaeni, untuk PHK karyawan nanti akan dibayarkan setengah dulu, yaitu Rp. 6 miliar

Prosedur pada saat pemutusan hubungan kerja di Moro Purwokerto yaitu sebagai berikut:

- a. Pertama, perusahaan mengumumkan bahwa Moro pailit dan akan tutup permanen.
- b. Para karyawan mendapat pemberitahuan soal PHK yang akan dilakukan kepada para karyawan.
- c. Para karyawan mendapatkan surat resmi PHK dari perusahaan.
- d. Lalu karyawan menyatakan persetujuan atas PHK tersebut.
- e. Lalu perusahaan mengajukan ke Disnaker bahwa seluruh karyawan tersebut setuju untuk di PHK, dari surat tersebut Disnaker akan meneruskan ke perusahaan dan juga kepada BPJS. Sehingga setelah surat

dari Disnaker muncul maka BPJS akan memberi hak-hak yang berkaitan dengan karyawan setelah di PHK, yaitu pertama meliputi JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) yang berlaku untuk 3 kali, dengan catatan telah memenuhi syarat yaitu maksimal usia 54 tahun, lalu kedua meliputi JHT (Jaminan Hari Tua) yang digunakan untuk satu kali setelah satu bulan close atau setelah benar-benar tidak membayar iuran ke BPJS maka setelah itu jaminan kesehatan tersebut akan hilang, lalu yang ketiga ada JP (Jaminan Pensiun), jaminan pensiun ini diambil pada saat usianya sudah 58 tahun.

Pada saat PHK, para karyawan belum mendapatkan uang pesangon, mereka baru menerima gaji, BPJS yang sudah dicairkan, dan mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun yang masing-masing memiliki syarat dan ketentuan tertentu. Setelah mendapatkan surat pemecatan, pihak Moro dan para karyawan mengadakan sidang. Menurut sidang yang telah dilaksanakan kabarnya uang pesangon akan diberikan pada akhir bulan Desember 2023 yaitu sekitar 50% nya terlebih dahulu yang berjumlah Rp. 6 miliar. Lalu pada hari kemarin sekitar tanggal 27 Maret 2024 uang pesangon tersebut telah diberikan sebanyak seperempat persennya terlebih dahulu, lalu sisanya yang 25% sekitar Rp. 3 miliar dibayarkan menunggu aset Moro tersebut laku. Dulu menurut perjanjian kerja bahwasanya perusahaan menjanjikan akan diberikan

pesangon. Status uang pesangon tersebut yaitu diberikan dari pihak perusahaan itu sendiri, bukan dari potongan gaji para karyawannya.<sup>70</sup>

### **C. Analisis Pemberian Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto Perspektif *Ijārah ‘Ala al-‘Amal***

Apapun jenis pekerjaannya, Islam menempatkan tiap manusia pada posisi paling baik, mulia, dan terhormat, karena Islam sangat mencintai umatnya yang pekerja keras. Kemuliaan itu terdapat pada kontribusinya yang membantu memberikan kemudahan bagi orang lain yang mendapatkan jasa atau tenaganya. Islam tidak memandang kasta dalam masyarakat, dan itu berlaku juga ketika memandang dunia ketenagakerjaan. Baik pekerja ataupun pengusaha, keduanya tetap dipandang setara dalam hubungan pekerjaan yang berlandaskan keimanan. Pada dunia pekerjaan, pengusaha mendapatkan kemudahan dari para pekerjanya untuk menjalankan usahanya. Begitu juga dengan si pekerja yang terbantu kehidupannya dengan mendapatkan upah dari pihak pengusaha.

Di dalam *fiqh muamalah* terdapat konsep sewa menyewa atau mengupah mengupah, konsep itu ialah akad *ijārah* yang artinya adalah akad atas manfaat atau jasa dengan disertai imbalan tertentu. Akad *ijārah* merupakan suatu kegiatan rutin yang dilakukan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan memberikan keringanan kepada manusia dalam pergaulan hidupnya. Adanya akad *ijārah*, kedua belah pihak saling mendapatkan

---

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Wasis Sutoyo, sebagai ex manajemen Moro Purwokerto, 15 Desember 2023, pukul 15.30 WIB.

keuntungan. Akad *ijārah* dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijārah* yang bersifat manfaat (*ijārah ‘ala al-manafi*) terhadap benda atau barang, dan juga juga *ijārah ‘ala al-‘amal* yaitu yang bersifat jasa atau pekerjaan. *Ijārah* manfaat (*ijārah ‘ala al-manafi*) adalah akad sewa menyewa berupa barang yang boleh disewakan menurut syara’, seperti menyewa kendaraan, menyewa rumah atau toko, dan lain sebagainya. Sedangkan *ijārah* atas jasa atau pekerjaan (*ijārah ‘ala al-‘amal*) yaitu mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan lalu setelah itu diberikan upah atas pekerjaannya tersebut, misalnya seperti buruh pabrik, buruh bangunan, tukang sepatu, tukang jahit dan lain sebagainya. Akad *ijārah* atas manfaat dan jasa tersebut hukumnya boleh menurut para ulama fiqh.<sup>71</sup>

Dilihat dari *fiqh muamalah*, aktivitas sewa atas jasa atau upah mengupah yang dilakukan oleh pihak Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto dengan para pekerjanya tersebut merupakan salah satu bentuk akad *ijārah* yang dikategorikan sebagai akad *ijārah ‘ala al-‘amal*. *Ijārah ‘ala al-‘amal* itu terwujud melalui proses kerjasama antara kedua belah pihak (*‘aqid*). Proses kerjasama tersebut diawali dengan pekerja mengajukan surat lamaran ke suatu perusahaan, jika sudah memenuhi persyaratan administrasi lalu selanjutnya melakukan *interview*, setelah itu pekerja akan menjalani *training* selama beberapa bulan, dan setelah itu jika diterima pekerja akan diberikan kontrak kerja.

---

<sup>71</sup> Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum*, hlm. 154.

Kedudukan pihak pekerja disini yaitu sebagai *musta'jir* dan pihak pengusaha yaitu sebagai *mu'jir*. Syarat bagi para pekerja yaitu minimal tamat SMA, dengan demikian berarti telah memenuhi syarat *baligh* dan juga berakal. Syarat *ijārah* selanjutnya ialah adanya objek, objek tersebut yaitu berupa tenaga atau keterampilan pekerja. Kemudian adanya *sighat* atau ijab kabul, *sighat* dalam perjanjian kerja disini dalam bentuk tertulis. Kemudian dalam hal *ujrah* (uang sewa atau upah atau gaji) di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto sudah terealisasi. Namun, terkait uang pesangon dan hak lainnya yang telah diperjanjikan kepada para karyawan di awal kerja yaitu di Rita Bakery Purwokerto sama sekali belum terpenuhi, hanya baru diberi uang gaji dan tunjangan, sedangkan di Moro Mall Purwokerto sudah terpenuhi hak-hak lainnya namun uang pesangon tersebut masih kurang 25% yang belum diberikan kepada para karyawan dikarenakan menunggu aset Moro tersebut laku. Dengan demikian, disimpulkan bahwa perjanjian dan hubungan kerja antara pihak Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto dengan para pekerjanya belum memenuhi syarat perjanjian yang telah diperjanjikan di awal kerja yaitu mengenai pesangon tersebut. Sedangkan dalam perjanjian islam bahwa dalam akad ketika sudah terjadi kesepakatan maka harus dilaksanakan. Jadi, jika telah diperjanjikan di awal kerja akan diberikan pesangon maka uang pesangon tersebut harus tetap dibayarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika terjadi PHK atau pengakhiran akad haruslah sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad *ijārah*.

Menurut hukum Islam, pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai pemutusan (*fasakh*) akad, dalam perjanjian kerja akad yang mengalami *fasakh* yaitu akad *ijārah*. *Ijārah* ialah akad yang tetap dan lazim atau mengikat, sehingga akad tersebut tidak bisa di *fasakh* an oleh salah satu pihak tanpa adanya persetujuan dari pihak lain. Ketika memutuskan hubungan kerja harus berdasarkan atas kesepakatan kedua pihak. Memutuskan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak itu tidak sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad *ijārah*. *Fasakh* boleh dilakukan jika hal tersebut dibenarkan atau dibolehkan oleh *syara'*, seperti hal-hal darurat yang mengharuskan adanya *fasakh*.<sup>72</sup> Dari penjelasan tersebut, Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto memutuskan hubungan kerja para karyawannya dikarenakan hal-hal darurat, yaitu pada saat Covid-19 dan karena pailit. Dalam hal perjanjian yang telah dijanjikan pada awal kerja di Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto yaitu terkait pesangon belum memenuhi rukun dan syarat *ijārah* dikarenakan perusahaan tersebut belum membayarkan pesangon untuk para karyawannya sesuai dengan perjanjian yang telah diperjanjikan di awal kerja.

---

<sup>72</sup> Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, hlm. 166.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Hak Pesangon Karyawan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Perspektif *Ijārah ‘Ala al-‘Amal*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pemberian hak pesangon di Rita Bakery belum terpenuhi, para karyawan hanya baru mendapatkan uang gaji dan tunjangan sebesar Rp. 300.000. Sedangkan di Moro Mall Purwokerto, pesangon tersebut masih kurang yaitu sekitar Rp. 3 miliar yang belum dibayarkan kepada para karyawan, dikarenakan menunggu aset Moro tersebut laku.

Akad *ijārah* yaitu akad atas manfaat atau jasa disertai dengan suatu imbalan tertentu. Akad yang dilakukan oleh pihak Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto dengan para pekerjanya merupakan salah satu bentuk akad *ijārah*, *ijārah* tersebut masuk ke dalam kategori akad *ijārah ‘ala al-‘amal*, yaitu akad atas jasa atau pekerjaan dengan disertai imbalan, atau dapat diartikan sebagai mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan setelah itu diberi upah atas pekerjaannya tersebut. Akad *ijārah* atas manfaat dan jasa menurut para ulama hukumnya boleh jika sesuai dengan ketentuan *syara’*. Dengan demikian, perjanjian hubungan kerja antara pihak Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto dengan para pekerjanya belum memenuhi syarat perjanjian yang telah diperjanjikan di awal kerja yaitu mengenai pesangon. Sedangkan dalam perjanjian islam bahwa dalam akad ketika sudah terjadi

kesepakatan maka harus dilaksanakan. Jadi, jika telah diperjanjikan di awal kerja akan diberikan pesangon maka uang pesangon tersebut harus tetap dibayarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika terjadi PHK atau pengakhiran akad haruslah sesuai dengan ketentuan berakhirnya akad *ijārah*. Dengan belum terpenuhinya rukun atau syarat *ijārah* tersebut maka akad tersebut menjadi tidak sah atau batal.

## **B. Saran**

Berdasarkan permasalahan-permasalahan pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Rita *Bakery* Purwokerto tidak memutuskan hubungan kerja para karyawannya sebagai pilihan untuk menyelesaikan masalah perusahaan. Jika memang harus dilakukan PHK, hendaklah melakukan perundingan terlebih dahulu dengan para karyawan hingga tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Dan segera memberi hak pesangon para karyawannya yang telah bekerja di perusahaan tersebut.
2. Sedangkan untuk Moro Purwokerto sebaiknya segera memberikan sisa hak pesangon para karyawannya.
3. Dikarenakan PHK yang terjadi bertentangan dengan konsep *ijārah*, sehingga perlu adanya sosialisasi atau pengawasan terhadap perusahaan mengenai hukum ketenagakerjaan dan juga hukum Islam agar bisa menerapkannya dalam kegiatan muamalah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Boedi. *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2014.
- Adlirachman, Nabil. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Lisan Dalam Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan (Studi Kasus Wisma 48)". Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2020.
- Anindya Cahyaningtyas, Vincensia. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 8, No. 1. 2022. 17. Diakses dari <https://jurnal.upgriplk.ac.id/index.php/morality/article/download/243/162>, pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 20.00.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2014.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010.
- Aulia Permata Hati, Helen. "Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Penyebaran Covid-19 Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif". Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2022.
- Ayu Margina, Rizki. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Di Kota Mataram". Skripsi. Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram. 2022.
- Azam Al Hadi, Abu. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- Azwar, Syarifuddin. *Metode Penelitian, Cet. Ke-1*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1998.
- Choirunisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta". Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2018.
- DA, Ady Thea. *Aturan Upah Minimum Dalam UU Cipta Kerja Terbaru, Begini Penjelasannya*. Jakarta: HUKUMONLINE.COM. 2023. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/aturan-upah-minimum-dalam-uu-cipta-kerja-terbaru--begini-penjasannya-lt64e34fbeddd4f/>, pada tanggal 3 Desember 2023 pukul 01.00.
- Djamil, Fathurrahman. *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika. 2012.
- Driyanto. *Mall Moro Purwokerto Bangkrut Sejak 16 November 2023, Kurator*

*Tawarkan Rp 300 M Gedung dan Tanah*. Jogja: Krjogja.com. 2023. Diakses dari

<https://www.krjogja.com/banyumas/1243310398/mall-moro-purwokerto-bangkrut-sejak-16-november-2023-kurator-tawarkan-rp-300-m-gedung-dan-tanah>, pada tanggal 23 November 2023 pukul 09.00.

Edy Dharma Saputra, I Komang. “Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*. Vol. 4, No. 2. 2021. Diakses dari

<http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/raadkertha/article/view/328>., pada tanggal 21 Maret 2024 pukul 22.30.

Ermawati, Rohmah. *Pailit, Mal Moro Purwokerto Tutup Permanen*. Surakarta: SOLOPOS.com. 2023. Diakses dari <https://jateng.solopos.com/pailit-mal-moro-purwokerto-tutup-permanen-1800702>., pada tanggal 3 Desember 2023 pukul 00.20.

Fahima, Iim. *Fikih Ekonomi*. Yogyakarta: Samudra Biru. 2018.

Fatoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.

Gunawan dan Sugiyanto. “Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*. Vol. 16, No. 1. 2011. 35-52. Diakses dari <https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/791>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 21.00.

Hadi Purnomo, Sugeng. “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. Vol. 2, No. 2. 2019. 137. Diakses dari <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/bonumcommune/search/authors/view?firstName=Sugeng&middleName=Hadi&lastName=Purnomo&affiliation=&country=ID>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 21.45.

Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras. 2011.

Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Alumni. 1986.

Marchelina Butarbutar, Lizy. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang di PHK Dalam Masa Pandemi Covi-19”. *Jurnal Ilmu Hukum dan Keadilan*. Vol. 9, No. 1. 2022. Diakses dari <https://ejurnal.stih-painan.ac.id/index.php/jihk/article/download/179/129/402>., pada tanggal 21 Maret 2024 pukul 23.30.

Mardani. *Hukum Islam (Kumpulan Peraturan tentang Hukum Islam di Indonesia)*. Jakarta: Kencana. 2013.

Mardani. *Hukum Kontrak Keuangan Syariah Dari Teori Ke Aplikasi*. Jakarta: Kencana. 2021.

Nazifah dan Syarifah Mahila. “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 21, No. 3. 2021. 1112-1115. Diakses dari <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>., pada 30 Juli 2023 pukul 19.00.

Pasal 1 Nomor 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Putra Sejati, Permata. *431 Karyawan Swalayan Moro Purwokerto di-PHK, Tanah dan Bangunan Dijual Rp300 Miliar*. Purwokerto: TribunBanyumas.com. 2023. Diakses dari <https://banyumas.tribunnews.com/2023/11/20/431-karyawan-swalayan-moro-purwokerto-di-phk-tanah-dan-bangunan-dijual-rp300-miliar>., pada tanggal 24 April 2024 pukul 19.00.

Putri Andini dan Reny Septiani. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 277 K/Pdt.Sus-PHI/2017)”. *Journal of Judicial Review*. Vol. 21, No. 2. 2019. 184. Diakses dari <https://journal.uib.ac.id/index.php/jjr/article/view/677>., pada tanggal 30 Juli 2023 pukul 19.40.

Rahman Ghazaly, Abdul, dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana. 2010.

Randi, Yusuf. “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”. *Yurispruden*. 2020.

Rina, Okta. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pada Koperasi Rimau Sawit Sejahtera Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin”. Skripsi. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2018.

Rohendra Fathammubian dan Rani Apriani. “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja”. *Jurnal Ilmu Hukum De'jure*. Vol. 3, No. 1. 2018. Diakses dari <https://journal.unsika.ac.id/index.php/jurnalilmuhukumdejure/article/view/1889>., pada tanggal 1 April 2024 pukul 15.00.

Rosmawati, dkk. *Fiqh Muamalah*. Jambi: Zabags Qu Publish. 2022.

Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSUpress. 2021.

Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006.

- Shomad, Abd. *Penormaan Prinsip Syariah dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Soemitra, Andri. *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2019.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2004.
- Sugesti Weningtyas, Dyah. *Sejarah Moro Purwokerto, Dari Pabrik Gula Sampai Jadi Bioskop Presiden yang Elit, Pernah Ditemukan Tulang?*. Purwokerto: Portal Purwokerto. 2013. Diakses dari <https://portalpurwokerto.pikiran-rakyat.com/banyumas-raja/pr-1157033519/sejarah-moro-purwokerto-dari-pabrik-gula-sampai-jadi-bioskop-presiden-yang-elit-pernah-ditemukan-tulang?page=all>, pada tanggal 28 Maret 2024 pukul 15.00.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Sulistiyo, Urip. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jambi: Salim Media Indonesia. 2019.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2021.
- Syaikh, dkk. *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)*. Yogyakarta: K-Media. 2020.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Ketentuan Pesangon.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Ketentuan PHK.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika. 2002.
- Wardi Muslich, Ahmad. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah. 2019.

## Lampiran 1

### PEDOMAN WAWANCARA

#### Wawancara Dengan *Ex* Karyawan dan Pihak Manajemen Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto

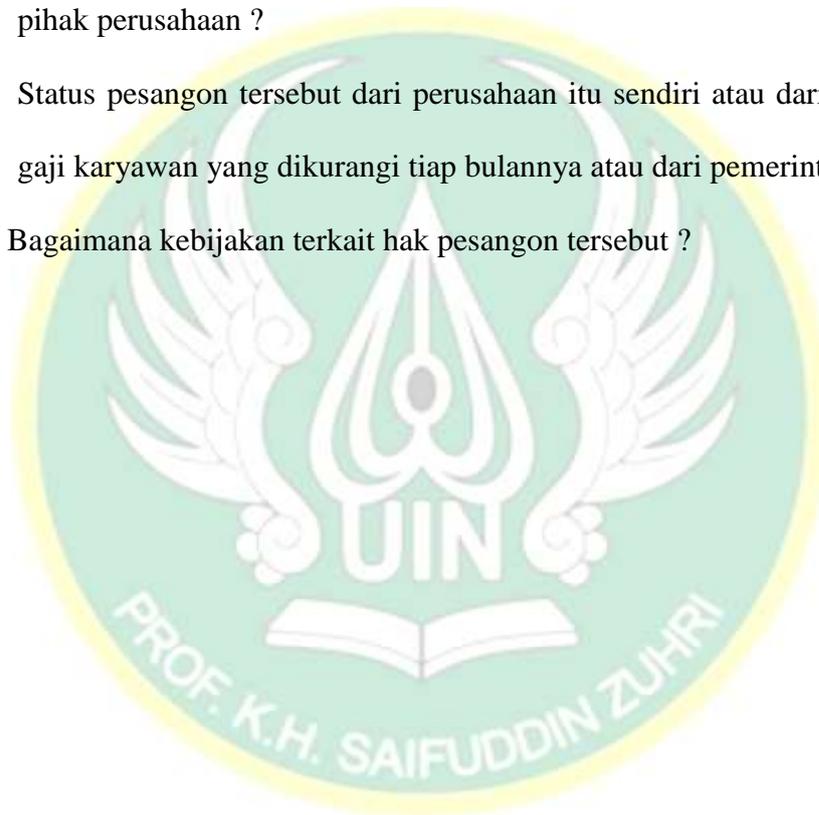
##### A. Wawancara dengan *ex* karyawan Rita *Bakery* dan Moro Mall Purwokerto

1. Siapa nama anda ?
2. Posisi pekerjaan anda sebagai apa di perusahaan ?
3. Dalam pekerjaan, status anda sebagai karyawan tetap atau sebagai karyawan kontrak ?
4. Apa alasan yang diajukan perusahaan pada saat memutuskan hubungan kerja para karyawannya ?
5. Ketika dirumahkan atau di PHK, hak apa saja yang diberikan oleh perusahaan ?
6. Pada saat awal kerja apakah diperjanjikan akan diberikan pesangon oleh perusahaan ?
7. Status pesangon tersebut dari perusahaan itu sendiri atau dari potongan gaji karyawan yang dikurangi tiap bulannya atau dari pemerintah ?
8. Bagaimana prosedur yang diberikan perusahaan ketika melakukan PHK ?

##### B. Wawancara dengan manajemen Moro Mall Purwokerto

1. Siapa nama anda ?
2. Status karyawan yang bekerja di Moro Mall Purwokerto itu sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak ?

3. Apa alasan Moro Purwokerto memutuskan hubungan kerja para karyawannya ?
4. Berapa total karyawan Moro Purwokerto yang di PHK ?
5. Bagaimana prosedur atau langkah-langkah PHK yang diberikan kepada para karyawan ?
6. Pada saat awal kerja apakah diperjanjikan akan diberikan pesangon oleh pihak perusahaan ?
7. Status pesangon tersebut dari perusahaan itu sendiri atau dari potongan gaji karyawan yang dikurangi tiap bulannya atau dari pemerintah ?
8. Bagaimana kebijakan terkait hak pesangon tersebut ?



## **Hasil Wawancara Dengan *Ex* Karyawan Rita Bakery dan Moro Mall Purwokerto, dan juga Pihak Manajemen Moro Purwokerto**

### A. Hasil wawancara dengan *ex* karyawan Rita Bakery Purwokerto

1. Nama-nama narasumber *ex* karyawan Rita Bakery yang peneliti wawancara yaitu Yanto, (N), (S), (A), (I).
2. Posisi pekerjaan narasumber yaitu Yanto dibagian tukang masak dan di gudang, (N) dan (S) dibagian kasir, (A) dibagian pramuniaga, (I) dibagian gudang.
3. Status para *ex* karyawan tersebut yaitu sebagai karyawan tetap semua.
4. Menurut para narasumber, alasan yang diajukan perusahaan pada saat PHK adalah karena Covid-19, yaitu untuk meminimalisir virus tersebut menyebar.
5. Para *ex* karyawan hanya menerima uang gaji saja dan tunjangan sebesar Rp. 300.000, untuk uang pesangon tidak diberikan, dan tidak mendapatkan BPJS padahal sudah daftar namun tidak ada respon.
6. Menurut para *ex* karyawan, pada saat awal kerja dulu diperjanjikan akan diberikan pesangon.
7. Status pesangon tersebut yaitu dari perusahaan Rita itu sendiri.
8. Menurut penjelasan dari *ex* karyawan, perusahaan hanya memberikan surat persetujuan untuk ditandatangani oleh para karyawan, surat tersebut berisikan tentang persetujuan untuk dirumahkan.

Hasil wawancara dengan *ex* karyawan Moro Mall Purwokerto:

1. Nama-nama narasumber ex karyawan Moro Mall Purwokerto tersebut adalah Aryo, Yuli, (F), (Y), (E).
2. Posisi pekerjaan narasumber yaitu Aryo sebagai pramuniaga di bagian fashion lalu pindah di bagian supermarket, Yuli sebagai driver lalu sempat pindah menjadi pramuniaga lalu kembali lagi sebagai driver, (Fe) sebagai pramuniaga, (H) sebagai pramuniaga, (E) dibagian gudang.
3. Status para *ex* karyawan tersebut yaitu sebagai karyawan tetap semua.
4. Menurut para narasumber, alasan Moro memutus hubungan kerja para karyawannya ialah karena pailit.
5. Ketika PHK, para karyawan belum mendapatkan pesangon, mereka baru mendapatkan gaji pokok, BPJS yang sudah dicairkan, dan mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun yang masing-masing memiliki syarat dan ketentuan tertentu. Uang pesangon diberikan kepada para karyawan sebesar 50% yaitu berjumlah Rp. 6 miliar yang diberikan pada akhir Desember 2023, lalu kemarin pada tanggal 27 Maret 2024 uang pesangon tersebut dibayarkan kepada para karyawan sebesar 25% nya terlebih dahulu yaitu berjumlah Rp. 3 miliar, dan sisanya menunggu aset Moro tersebut laku.
6. Menurut para *ex* karyawan, pada saat awal kerja dulu diperjanjikan akan diberikan pesangon.
7. Status pesangon tersebut yaitu dari perusahaan Moro itu sendiri.
8. Prosedur PHK pada saat itu yaitu perusahaan memberitahukan bahwa Moro dinyatakan pailit dan akan tutup permanen, lalu perusahaan

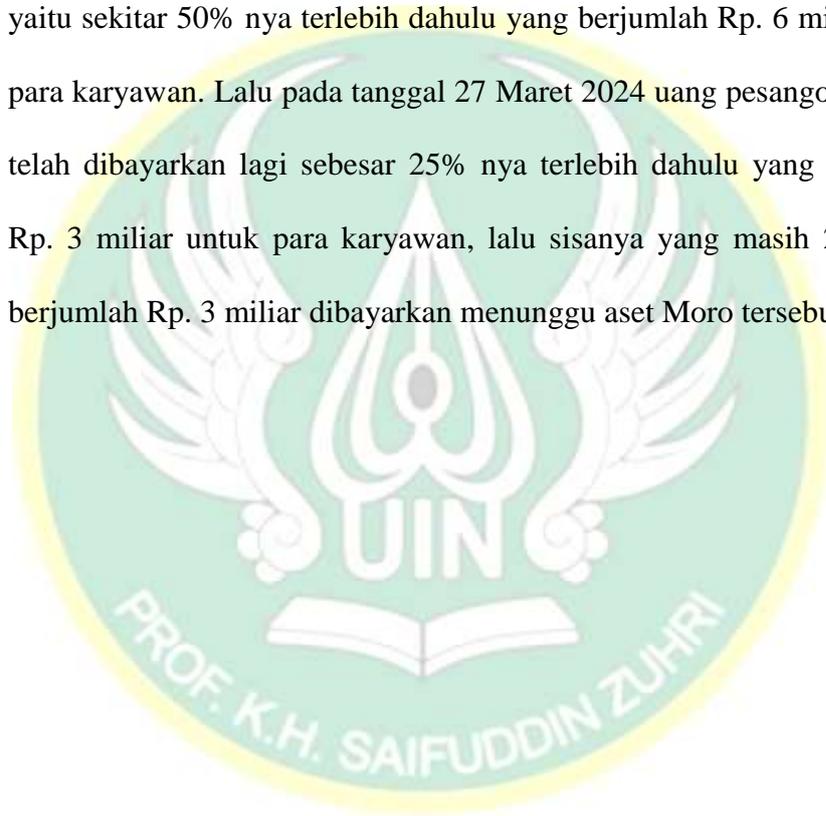
memberitahukan kepada seluruh karyawan bahwa akan di PHK, lalu para karyawan mendapatkan surat resmi PHK dari perusahaan.

Hasil wawancara dengan Manajemen Moro Mall Purwokerto:

1. Pihak Manajemen Moro tersebut bernama Wasis Sutoyo.
2. Status para *ex* karyawan di Moro Mall Purwokerto yaitu sebagai karyawan tetap semua.
3. Alasan Moro Purwokerto memutuskan hubungan kerja para karyawannya ialah karena Pailit, hal itu berdasarkan pada Keputusan PN Semarang Nomor 25/Pdt.Sus-PKPU/2023/PN.Niaga.Smg. Hal tersebut terjadi karena Moro tidak bisa membayar utang kepada kreditur, dan juga tidak membayar kepada supplier barang-barang yang selama ini memasok dagangan kepada Moro Purwokerto, dan juga terjadi karena dilatarbelakangi pemegang saham yang tidak ada kesepakatan.
4. Total karyawan Moro Mall Purwokerto yang di PHK yaitu berjumlah 431 orang. Moro memutuskan hubungan kerja para karyawannya dibagi menjadi dua tahap, yaitu tahap pertama pada saat PKPU tanggal 20 Agustus 2023 yang memutuskan hubungan kerja para karyawannya sebanyak 258 orang, lalu tahap kedua sekitar 173 orang karyawan. Sampai batas akhir November 2023 Moro Purwokerto masih mempekerjakan sekitar 160 orang untuk menghabiskan stok barang yang ada di Moro. Kemudian setelah itu hanya tersisa sebanyak 13 orang saja untuk mengurus sampe aset Moro tersebut laku.

5. Prosedur yang diberikan kepada karyawan pada saat PHK yaitu:
  - a. Perusahaan mengumumkan kepada para karyawan bahwa Moro Pailit dan akan tutup permanen.
  - b. Perusahaan memberitahukan kepada para karyawan bahwa akan dilakukan PHK kepada mereka.
  - c. Para karyawan mendapatkan surat resmi PHK dari perusahaan.
  - d. Lalu para karyawan menyatakan persetujuan atas PHK tersebut.
  - e. Lalu perusahaan mengajukan ke Disnaker bahawa seluruh karyawan tersebut telah setuju untuk di PHK, dari surat tersebut Disnaker akan meneruskan ke perusahaan dan juga ke BPJS. Setelah surat dari muncul maka BPJS akan memberikan hak-hak yang berkaitan dengan karyawan yang mengalami PHK, yaitu pertama meliputi JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) yang berlaku untuk 3 kali dengan catatan telah memenuhi syarat yaitu maksimal usia 54 tahun, lalu yang kedua meliputi JHT (Jaminan Hari Tua) yang digunakan untuk satu kali setelah satu bulan close atau setelah benar-benar tidak membayar iuran ke BPJS maka setelah itu jaminan kesehatan tersebut akan hilang, lalu yang ketiga ada JP (Jaminan Pensiun) yang diambil pada saat usianya sudah 58 tahun.
6. Pada saat awal kerja diperjanjikan akan diberikan pesangon.
7. Status pesangon tersebut yaitu dari pihak perusahaan itu sendiri, bukan dari pemerintah dan bukan dari potongan gaji para karyawan tiap bulannya.

8. Kebijakan terkait hak pesangon tersebut adalah pada saat PHK para karyawan belum mendapatkan uang pesangon, mereka baru menerima uang gaji, BPJS yang sudah dicairkan, dan mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun yang masing-masing memiliki syarat dan ketentuan tertentu. Menurut sidang, uang pesangon tersebut akan diberikan pada akhir bulan Desember 2023 yaitu sekitar 50% nya terlebih dahulu yang berjumlah Rp. 6 miliar untuk para karyawan. Lalu pada tanggal 27 Maret 2024 uang pesangon tersebut telah dibayarkan lagi sebesar 25% nya terlebih dahulu yang berjumlah Rp. 3 miliar untuk para karyawan, lalu sisanya yang masih 25% yang berjumlah Rp. 3 miliar dibayarkan menunggu aset Moro tersebut laku.



## Lampiran 2

### DOKUMENTASI WAWANCARA DENGAN *EX* KARYAWAN DAN PIHAK MANAJEMEN RITA *BAKERY* DAN MORO MALL PURWOKERTO

Wawancara Dengan *Ex* Karyawan Rita *Bakery*





Wawancara Dengan *Ex* Karyawan Moro Mall Purwokerto





## Wawancara Dengan Manajemen Moro Mall Purwokerto



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dinar Mawarni
2. NIM : 1717301056
3. Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah
4. Tempat/Tgl.Lahir : Banyumas, 22 Juli 1998
5. Alamat Rumah : Jalan Pahlawan Gang 1 RT 07/01 No. 26,  
Kelurahan Kedungwuluh, Kecamatan  
Purwokerto Barat, Kabupaten Banyumas
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Nama Ayah : Sukirno Yasadrana
8. Nama Ibu : Tri Widyawati

### B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK : TK Puspa Kuncup Kencana, 2003-2004
2. SD/MI : SD Negeri 6 Kedungwuluh, 2004-2010
3. SMP/MTs : MTs Negeri Model Purwokerto, 2010-2013
4. SMA/MA : MAN Purwokerto 2, 2013-2016
5. SI, tahun masuk : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri PWT, 2017

### C. Pendidikan Non Formal :

1. Pondok Pesantren Nurussyifa Purwokerto

Purwokerto, 3 April 2024

Ttd.



Dinar Mawarni