

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB
PENOLAKAN MUTASI
(TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)**

SKRIPSI

Oleh :

Wardatus Sholihah

NIM 16220015



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB
PENOLAKAN MUTASI
(TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)**

SKRIPSI

Oleh :

Wardatus Sholihah

NIM 16220015



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB PENOLAKAN
MUTASI
(TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar, jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, dupikasi, atau memindah data orang lain, baik secara sebagian atau keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 12 Agustus 2020

Penulis,



Wardatus Sholihah
NIM: 16220015

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi saudari Wardatus Sholihah NIM: 16220015, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB PENOLAKAN
MUTASI
(TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat Ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Malang, 12 Agustus 2020

Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, MHI.
NIP. NIP. 197303062006041001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 157/BAN-PT/Ak-XVI/S/VI/2013 (AI Ahwal Al Syakhshiyah)
Terakreditasi "B" SK BAN-PT Nomor : 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VI/2011 (Hukum Bisnis Syariah)
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

BUKTI KONSULTASI

Nama : Wardatus Sholihah
NIM : 16220015
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, MH.I
Judul Skripsi : Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Mutasi Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Kamis, 12 Desember 2019	Konsultasi Proposal	
2	Senin, 16 Desember 2019	Konsultasi Proposal	
3	Senin, 20 Januari 2020	Konsultasi Proposal	
4	Jum'at, 13 Maret 2020	Konsultasi Bab I, II,	
5	Kamis, 21 Mei 2020	Konsultasi Bab I, II,III,IV	
6	Rabu, 15 Juni 2020	Revisi Bab I, II, dan III	
7	Jumat, 17 Juli 2020	Revisi Bab III dan IV	
8	Senin, 27 Juli 2020	Revisi Bab I sampai IV	
9	Senin, 10 Agustus 2020	Revisi Keseluruhan Skripsi	
10	Rabu, 12 Agustus 2020	ACC Bab I, II, III, dan IV	

Malang,
Mengetahui
a.n Dekan
Ketua Program Studi Hukum
Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI
NIP. 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Wardatus Sholihah NIM: 16220015,
Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB PENOLAKAN
MUTASI
(TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)**

Telah dinyatakan **Lulus** dengan nilai B+ (Memuaskan)

Dewan Penguji :

1. Iffaty Nasyi'ah M.H.

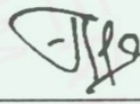
NIP. 197606082009012007



Ketua

2. Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, M.HI.

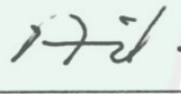
NIP. 197303062006041001



Sekretaris

3. Dr. H. Noer Yasin. M.HI.

NIP. 196111182000031001



Penguji Utama

Malang, 12 Agustus 2020

Dekan,



Dr. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP.196512052000031001

MOTTO

”وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ”

Dan di antara orang-orang yang telah Kami ciptakan, ada umat yang memberi petunjuk dengan (dasar) kebenaran, dan dengan itu pula mereka berlaku adil. – (Q.S Al-A'raf: 181)



KATA PENGANTAR



Alhamd li Allâhi Rabb al-‘Âlamîn, lâ Hawl Walâ Quwwat illâ bi Allâh al-‘Âliyy al-‘Âdhîm, dengan hanya rahmat-Mu serta hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul, **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN SEBAB PENOLAKAN MUTASI (TINJAUAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM)”** dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Sholawat dan salam kita haturkan kepada baginda kita yakni Nabi Muhammah SAW yang telah mengajarkan kita tentang dari alam kegelapan menuju alam terang menderang dalam kehidupan ini. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafa’at dari Beliau di hari akhir kelak. Amien ...

Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa banyak pihak yang telah berjasa. Untuk itu, kepada seluruh teman, sahabat, dan rekan yang selama ini bersedia menjadi teman yang baik secara intelektual maupun secara emosional, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih tiada batas kepada:

1. Prof. Dr. Abd Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Saifullah, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I., selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Prof. Dr. M. Nur Yasin, SH, M. Ag., selaku dosen wali selama kuliah di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terimakasih atas arahan dan motivasi selama ini sehingga penulis dapat menempuh perkuliahan dengan baik.
5. Bapak Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, MHI.selaku dosen pembimbing, terimakasih atas waktunya yang telah meberikan bimbingan dan arahan serta motivasi selama perkuliah hingga skripsi terselesaikan.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah yang telah membina, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis. Semoga Allah Swt senantiasa menjadikan ilmu yang diberikan sebagai amal mulia dan pahala di akhirat kelak.
7. Segenap Staff Jurusan dan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Kepada kedua orang tua dan saudara penulis yang selalu memberikan semangat dan doa.

9. Serta seluruh pihak yang andil tidak bisa disebutkan dalam skripsi ini, semoga mendapatkan balasan amal kebaikan Allah SWT.

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya bagi kami. Di sini penulis sebagai manusia biasa yang tak pernah luput dari salah dan dosa, menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang. 12 Agustus 2020

Penulis

Wardatus Sholihah

NIM 16220015

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

B. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= B	ط	= th
ت	= T	ظ	= dh
ث	= Ta	ع	= ' (menghadap ke atas)

ج = J	غ = gh
ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma (‘), berbalik dengan koma (,) untuk mengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”. sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latinvokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

D. Ta’ Marbutah (ة)

Ta’ Marbutah (ة) ditransliterasikan dengan “ṭ” jika di tengah kalimat, tetapi ta’ marbutah (ة) tersebut berada di akhir kalimat, maka di transliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة المدرسة menjadi *al-risâlaṭli al-*

mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlâf ilayh*, maka di transliterasikan dengan menggunakan “‘” yang di sambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *فى رحمة الله* menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan, contoh:

1. Al-Imâm al- Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan..
3. *Masyâ’ Allah kâna wa mâ lam yasyâ’ lam yakun*
4. *Billah ‘azza wa jalla*.

F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai’un أمرت - umirtu

النون - an-nau’un تأخذون -ta’khudzûna

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi’il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis

terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nas'run minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Begi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.

H. Nama dan Kata Arab TerIndonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau Bahasa Arab yang sudah terIndonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti contoh berikut: “Abdurrahman Wahid, “Amin Rais”, dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
ملخص البحث	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Batasan Masalah	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Definisi Operasional	8
G. Metode Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....22

A. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja22

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....22

2. Cara Terjadinya PHK.....23

B. Tinjauan Umum Tentang Mutasi34

1. Pengertian Mutasi.....34

2. Jenis-Jenis Mutasi36

3. Sebab-Sebab Mutasi.....38

C. Perjanjian Kerja Bersama.....43

D. Tinjauan Umum Al-Ijarah.....46

1. Pengertian Al-Ijarah46

2. Dasar Hukum Al-Ijarah.....47

3. Rukun Al-Ijarah50

4. Syarat Al-Ijarah.....53

5. Macam-Macam Al-Ijarah.....55

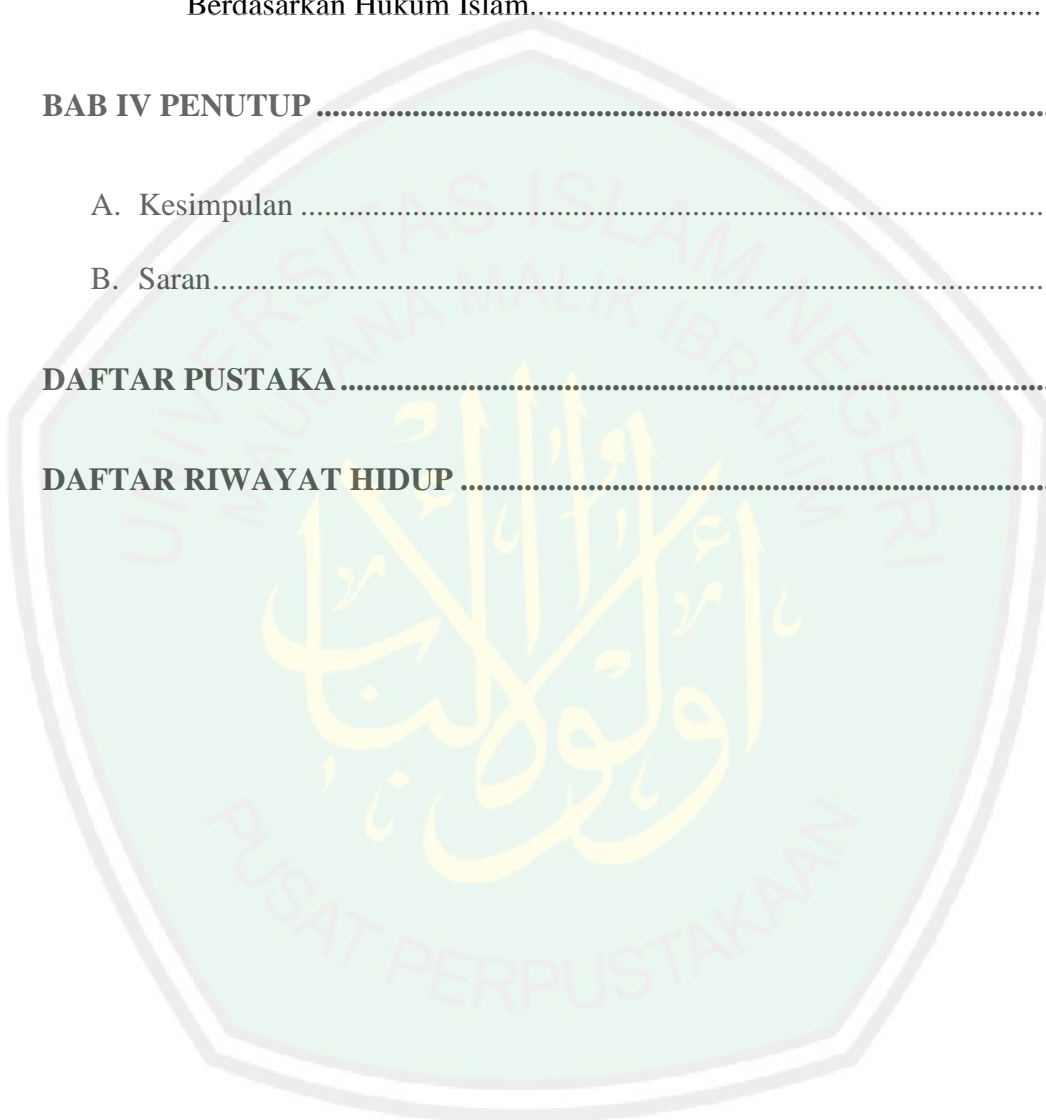
6. Pembatalan dan Berakhirnya Al-Ijarah.....56

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN59

A. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi Berdasarkan Hukum Positif dan Hukum Islam.....59

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi

Berdasarkan Hukum Positif.....	59
2. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi	
Berdasarkan Hukum Islam.....	74
BAB IV PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83



ABSTRAK

Wardatus Sholihah, 16220015, 2020, *Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Mutasi Tinjauan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, MHI.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Mutasi

Permasalahan mengenai mutasi sering kali berujung dengan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya mutasi dalam beberapa kasus sering disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya dalam menaikkan gaji berkala maupun memberikan uang pesangon, akhirnya pekerja dimutasi ketempat yang lebih jauh supaya pekerja mengundurkan diri. Adapun permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: (1) bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama perspektif perlindungan hukum Undang-Undang No.13 Tahun 2003? (2) Bagaimana pemutusan hubungan kerja pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama ditinjau dari Hukum Islam?.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan pendekatan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dimana pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dan menelaah pandangan hukum Islam yang telah berkembang khususnya mengenai hal pemutusan hubungan kerja dengan sebab menolak mutasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja dimana mutasi tersebut tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dijelaskan pada Pasal 32 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut hukum Islam pemutusan (*Fasakh*) hubungan kerja dalam akad perjanjian kerja (*Ijarah*) sebahaimana proses akad yang dibentuk akan tetapi hal tersebut dilakukan tanpa adanya persetujuan pekerja maka pemutusan akad batal dan tidak ada unsur keadilan.

Kesimpulan dari penelitian skripsi ini yaitu telah terjadi tumpang tindih atau ketidakadilan antara perusahaan kepada pekerja dimana pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

ABSTRACT

Wardatus Sholihah, 16220015, 2020, *Termination of Employment Due to Rejection of Mutations Review of Law No. 13 of 2003 concerning Employment and Islamic Law*, Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Dr. H. Moh. Toriquddin, Lc, MHI.

Keywords: Termination of Employment, Mutation

Problems with mutations often result in termination of employment. With mutations in some cases often being misused by companies to avoid their obligations in raising periodic salaries or giving severance pay, workers are eventually transferred to more distant places so that workers resign. The problems discussed in this thesis are: (1) how is the termination of employment towards the refusal to grant a mutation that is not in accordance with the work agreement with the perspective of legal protection of Law No.13 of 2003? (2) How is the termination of employment giving mutations that are not in accordance with the collective work agreement in terms of Islamic Law ?.

This study is a normative legal research or library research using a statue approach where the approach is carried out by examining relevant laws and regulations and examining the views of Islamic law that have developed, especially regarding termination of employment by rejecting mutations.

The results showed that termination of employment due to the rejection of mutations made by companies to workers where the mutations did not meet the elements as described in Article 32 of Law No. 13 of 2003 concerning Labor. According to Islamic law termination (Fasakh) work relations in the contract of work agreement (Ijarah) how the contract process is formed but it is done without the approval of workers, the termination of the contract is canceled and there is no element of justice.

The conclusion of this thesis research is that there has been an overlap or injustice between the company and workers where the termination of employment is due to the rejection of mutations that are not in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Labor and Islamic Law.

ملخص البحث

وردة الصالحة, ١٦٢٢٠٠١٥ إنهاء العمل بسبب رفض مراجعة الطفرات للقانون رقم ١٣ عام ٢٠٠٣ بشأن التوظيف والقانون الإسلامي ، أطروحة ، برنامج دراسة الشريعة الاقتصادية ، كلية الشريعة ، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج ، المشرف:

Dr. H. Moh Toriquddin Lc, MHI.

الكلمات الأساسية: إنهاء العمل ، التغيير

غالبًا ما تؤدي مشاكل الطفرات إلى إنهاء العمل. مع إساءة استخدام الطفرات في بعض الحالات في كثير من الأحيان من قبل الشركات لتجنب التزاماتها في رفع الرواتب الدورية أو دفع تعويضات نهاية الخدمة ، يتم نقل العمال في نهاية المطاف إلى أماكن أبعد حتى يستقيل العمال. الأسئلة التي تمت مناقشتها في هذه الرسالة هي: (١) كيف يتم إنهاء العمل نحو رفض منح طفرات لا تتوافق مع اتفاقية العمل من منظور الحماية القانونية للقانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣؟ (٢) كيف يتم إنهاء العمل بإعطاء طفرات لا تتوافق مع اتفاقية العمل الجماعي من حيث الشريعة الإسلامية.

هذه الدراسة عبارة عن بحث قانوني معياري أو بحث مكتبة باستخدام نهج التمثال حيث يتم تنفيذ النهج من خلال فحص القوانين واللوائح ذات الصلة ودراسة وجهات نظر الشريعة الإسلامية التي تطورت ، وخاصة فيما يتعلق بإنهاء العمل برفض الطفرات.

أوضحت النتائج أن إنهاء الخدمة بسبب رفض الطفرات التي تقوم بها الشركات للعاملين حيث لا تلي الطفرات العناصر كما هو موضح في المادة ٣٢ من القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل. حسب علاقة الشريعة الإسلامية (فساخ) بعلاقات العمل في اتفاقية عقد العمل (الإجارة) كيف يتم تشكيل عملية العقد ولكن تتم دون موافقة العمال ، يتم إنهاء العقد ولا يوجد عنصر للعدالة.

وخلص بحث هذه الأطروحة إلى وجود تداخل أو ظلم بين الشركة والعمال حيث يكون إنهاء العمل بسبب رفض الطفرات التي لا تتوافق مع القانون رقم. ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل والشريعة الإسلامية.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika dalam permasalahan dunia ketenagakerjaan di Indonesia dinilai berkembang dan tranformatif. Dalam hal ini terdapat hubungan relationship yang biasa disebut hubungan kerja antara perusahaan/asosiasi pengusaha dengan pekerja/serikat buruh pada memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja tersebut berakhir dan/atau diakhiri oleh salah satu dari pihak. Terutama dalam perselisihan hubungan industrial seringkali terjadi antara keduanya, sehingga menimbulkan gejolak yang berakibat pada peristiwa yang tidak diinginkannya. Hubungan ini, diatur dalam undang-undang dan/atau peraturan lain sebagai payung hukum dan memberikan perlindungan serta kepastian hukum kepada para pihak yang bersangkutan.

Perselisihan hubungan industrial sering terjadi disebabkan karena perasaan kurang puas dan berpengaruh terhadap hubungan kerja, Hal tersebut menyebabkan berakhirnya hubungan tenaga kerja bagi tenaga kerja atau pihak buruh dalam arti tenaga kerja tersebut kehilangan mata pencaharian yang berarti pula memulainya masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan kesejahteraan hidup tenaga kerja seharusnya ditiadakan pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi pada kenyataannya membuktikan bahwa

pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.¹ Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak-dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa ”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja pihak buruh juga berdampak pada psikologi dan dari segi ekonomi-finansial yang dipandang memiliki kedudukan

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 107

lemah jika dibandingkan pihak pengusaha.² Salah satu permasalahan dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat penolakan mutasi oleh buruh. Meskipun mutasi telah diatur oleh perjanjian kerja bersama oleh perusahaan dan serikat pekerja dalam perusahaan tersebut, apabila mutasi tersebut tidak memenuhi unsur sebagaimana dalam Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.³

Seperti halnya contoh kasus yang terjadi dilapangan Contoh kasus yang menggambarkan keadaan ini adalah pada kasus Ikhsan melawan PT. Elektronik Solution di mana dalam Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A

² Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 178.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bandung hakim tidak mengabulkan permohonan uang pesangon karena hakim berpendapat bahwa saudara pemohon mengundurkan diri bukan karena mendapat Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan.⁴ Contoh kasus lain berbeda dengan kasus ihsan, dimana hakim berpihak pada penggugat, perselisihan antara FX Sumartono (penggugat) melawan PT. Elektrindo (tergugat) dimana dalam Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-Phi/2015 mengabulkan sebagian hak-hak penggugat dan memenuhi atas kewajiban tergugat terhadap penggugat, saya selaku penulis menurut putusan Hakim tersebut terkabulkan dikarenakan pemutasian yang diberikan kepada FX Sumartono sangat jelas menyalahi aturan yang dimana pemutasian dilakukan pada dua perusahaan yang berbeda badan hukumnya dan tidak sah serta tidak berlandaskan hukum.⁵

Contoh beberapa kasus diatas pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi yang sampai saat ini masih menjadi abu-abu hal ini dikarenakan belum ada peraturan yang mengatur mutasi secara jelas. Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga anggapan ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja atau buruh yang menolak mutasi berarti pekerja atau buruh tersebut sudah tidak patuh terhadap perintah perusahaan. Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi karyawannya. Padahal hubung

⁴ Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/ 2016/PN.Bdg

⁵ Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-Phi/2015.PN.Bdg

an pekerja /buruh tidak melakukan kesalahan berat, tidak melakukan pidana, dan tidak mangkir dalam bekerja.⁶

Apabila tidak memperhatikan berlakunya isi pasal tersebut maka sudah seharusnya mutasi tersebut batal demi hukum. Dan juga bahwa mutasi harus dilakukan dengan memperhatikan rasa keadilan dan sesuai dengan keahlian pekerja atau buruh.

Dalam syari'at Islam, yang dimaksud dalam berlaku adil dan menetapkan hukum diantara manusia adalah memberikan hak masing-masing orang. terdapat dalam Q.S. An-Nisa' ayat 58 yang artinya :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁷

Peneliti ingin mengetahui dan memperoleh hasil analisa hukum positif dan hukum islam untuk menjawab pertimbangan perlindungan hukum serta implikasi pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang terjadi pada buruh.

⁶ Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 49.

⁷ Q.S. An-Nisa' (4) : 58

A. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan pokok rumusan masalah yang lebih spesifik akan menjadi kajian selanjutnya, yaitu:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama perspektif perlindungan hukum Undang-Undang No.13 Tahun 2003?
2. Bagaimana pemutusan hubungan kerja pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama ditinjau dari Hukum Islam?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji aspek Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja dengan sebab pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama ditinjau dari hukum Islam.

C. Batasan Penelitian

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul Pemutusan Hubungan Kerja dengan Sebab penolakan mutasi (tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam)

penulis membatasi permasalahannya. Adanya batasan masalah dimaksudkan supaya peneliti tidak keluar dari fokus permasalahan dan tidak memluas. Adapun batasan masalah yang telah di rumuskan oleh penulis penelitian ini dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tinjauan Hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan khususnya tentang penerapan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama tinjauan hukum positif dan hukum Islam

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Penulis: Sebagai mahasiswa hukum yang konsen pada bidang bisnis agar dapat mempertimbangkan aspek-aspek dalam pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama dengan menyesuaikan hukum yang berlaku baik hukum positif maupun hukum Islam.
- b) Bagi Masyarakat: Agar masyarakat dapat memahami dengan baik bagaimana pemutusan hubungan kerja terhadap penolakan pemberian mutasi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama, sehingga diharapkan dapat meminimalisir permasalahan perbedaan persepsi.

E. Definisi Operasional

Untuk mempermudah dan menghindari kesalahan dalam memahami maksud dalam judul penelitian ini, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu beberapa definisi operasional sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Mutasi

Pada PHK dengan sebab penolakan mutasi dimana tindakan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh yang menolak mutasi. Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, serta dapat dikatakan mengundurkan diri sehingga tidak mendapatkan hak-haknya berupa pesangon.

2. Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi ditinjau dari segi hukum positif serta hukum Islam penerapannya masih belum sesuai. Seharusnya jika dilihat dari segi hukum positif pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hukum menyangkut kebenaran status pekerja serta kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Sedangkan dilihat dari segi hukum Islam, peraturan tentang mutasi sering sekali dimanfaatkan oleh pengusaha atau perusahaan untuk menghilangkan kewajibannya terhadap hak-hak pekerja atau buruh, akhirnya ketika pekerja/ buruh enggan mutasi dikarenakan ada beberapa faktor

yang menghalangi seperti jauh dari keluarga, memerlukan biaya transportasi yang bertambah dari sebelumnya, maka perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan sebab menolak perintah perusahaan dengan alasan mengundurkan diri. Dalam hal ini sebenarnya hanya rekayasa perusahaan supaya hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh lebih kecil daripada yang seharusnya. Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK tidak mempertimbangkan rasa keadilan sama sekali terhadap pekerja/buruh.⁸

3. Pemutusan Hubungan Kerja dengan sebab Penolakan Mutasi (Tinjauan Hukum Positif dan Hukum Islam)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 32 angka (1 dan 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum, sedangkan dalam Hukum Islam.

Dalam hukum Islam, Pemutusan hubungan kerja dapat dipandang sebagai pemutusan (*fasakh*) dalam akad perjanjian kerja (*ijarah*) antara perusahaan dengan pekerja. Sebagaimana telah dijelaskan Ijarah

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 167.

termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*). Hadis yang diriwayatkan Bukhori bahwa Rasulullah SAW bersabda:

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَضِرِ السَّاعَةَ {البحرى رواه}

Artinya : “ketika sesuatu pekerjaan /jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kerusakan/ kehancurannya.” (HR.Bukhori).

Mutasi atau penempatan dalam pandangan Islam harus dilakukan dengan hati-hati agar setiap pekerja dapat bekerja sesuai keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara peneliti untuk melakukan kegiatan menggunakan pikiran secara seksama dalam rangka mengumpulkan, menganalisis atau merumuskan data penelitian. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis sangat relevan dengan judul yang penulis teliti diantara lain:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan penelitian yuridis normatif (*normative legal research*)⁹ karena sumber penelitian ini melalui studi kepustakaan yang mana suatu bentuk penelitian pustaka dengan

⁹ Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 295.

dilakukanya membaca referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil ataupun tema yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tema yang diteliti. Penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan pemberian mutasi melalui undang-undang dan tinjauan hukum positif dan hukum Islam dengan permasalahan yang sudah terjadi.

2. Pendekatan Penelitian

Dari berbagai pendekatan yang ada dalam penelitian hukum pertama, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan sesuai dengan isu hukum yang diteliti. Kedua, menggunakan pendekatan penelitian konseptual (*conceptual approach*).¹⁰ Pendekatan ini mentarkan penulis untuk menggunakan pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum serta hukum islam yang berkembang pada khalayak umum.

3. Bahan Hukum

Penelitian ini data yang diambil terdapat tiga macam bahan hukum yang digunakan dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum langsung diperoleh dari sumber utama dalam penelitian seperti undang-

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010), 96.

undang, Al-Quran dan Hadist. Penelitian ini menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pengaturan dalam hukum Islam khususnya mengenai keadilan dalam akad ijarah.

- b. Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan dokumen yang bersifat sebagai pendukung dalam penelitian, dari sini data yang diperoleh melalui buku-buku, jurnal dan surat kabar serta SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) pada website pengadilan. Dalam hal ini sebagai penunjang penulis untuk mempermudah membahas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi.
- c. Bahan Hukum Tersier merupakan bahan non hukum hasil wawancara, buku-buku, jurnal, kitab-kitab fiqh, majalah dan surat kabar yang belum dipublikasikan, serta bahan hukum tersier terutama yaitu kamus yang dikumpulkan melalui penelusuran kepustakaan (*library research*). Maka, dalam hal ini bahan hukum tersier yaitu melihat, membaca, mengamati dan menelaah suatu berita ataupun video dari pers mengenai kasus-kasus yang yang pernah terjadi, khususnya suatu kasus mengenai pemutusan hubungan kerja dengan sebab menolak mutasi.¹¹

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

¹¹ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), 24.

Metode pengumpulan hukum dilakukan untuk memperoleh keseluruhan data dan informasi yang diperlukan dalam rangka untuk mencapai tujuan penelitian. Pada subjek penelitian, penulis menggunakan studi dokumentasi yang mana penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang tidak terjun langsung, namun hanya melalui dokumen. Dokumen yang digunakan berupa buku-buku ataupun sumber-sumber yang berkaitan dengan tema penelitian yang tentunya masih relevan dengan objek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan cara meminjam buku di perpustakaan, membeli buku atau pun *searching* jurnal. Kemudian membaca dan memahami sekiranya diperlukan dalam penelitian tersebut.¹²

5. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan hukum merupakan suatu tahap yang sangat penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah yang digunakan untuk mengolah keseluruhan data yang diperoleh sesuai dengan pendekatan yang digunakan. Maka model yang digunakan analisis deskriptif kualitatif ialah meneliti pada kondisi objek penelitian yaitu melalui pengembangan teori untuk mengetahui faktor permasalahan dengan analisis data induktif maupun deduktif dari konstruksi fenomena yang ada sebagai realita yang ada di masyarakat. selanjutnya penulis

¹² Muslan Abdurrahman, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang:UMM Press, 2009), 94.

menganalisis dan menganalisa bagaimana pespektif hukum menjawab persoalan yang terjadi. Adapun analisis data penulis adalah:

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan data (*editing*) yaitu tindakan pertama dengan meneliti kembali data yang diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah valid atau belum lengkap. Maka penulis dalam penelitian ini akan meneliti kembali secara seksama serta lengkap keakuratan data utama yaitu sumber-sumber yang berkaitan dengan tema tersebut.

b. Klasifikasi Data (*classifying*)

Klasifikasi Data (*classifying*) merupakan pengelompokan data-data yang telah diperoleh untuk memudahkan dalam mengolah data yang selanjutnya dikelompokan berdasarkan pembahasan yang diambil. Setelah adanya data selanjutnya dilakukan pengecekan ulang agar data yang diperoleh terbukti konkrit dan valid, maka dari itu untuk memilah data yang di peroleh dari referensi yang utama maupun pendukung yang sesuai kebutuhan penelitian.

c. Verifikasi Data (*Verifying*)

Verifikasi Data (*Verifying*) pada tahap ini merupan sesuatu tahapan kegiatan penulis untuk memperoleh data dan sumber yang dapat di pertanggung jawabkan dengan cara mengkaji ulang seluruh data yang diperoleh.

d. Analisis Data (*Analysing*)

Verifikasi Data (*Verifying*) merupakan proses penyederhanaan data agar data tersebut dapat ditafsirkan. Data tersebut juga dikelompokkan ke dalam satu pola agar memudahkan dalam meneliti. Pada pedoman penulisan karya ilmiah, Sugiono berpendapat bahwa analisis data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapatkan dari hasil observasi langsung dari lapangan serta dokumentasi.

e. Kesimpulan (*Concluding*)

Penarikan kesimpulan (*Concluding*) adalah merupakan proses dimana peneliti berusaha menarik kesimpulan serta melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap fenomena yang terjadi yang diperoleh dari penelitian, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin ada, serta alur kausalitas dari fenomena dan proposisi.¹³

G. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu sangat diperlukan, karena dengan adanya penelitian terdahulu dapat dilihat perbedaan serta persamaan antara penelitian sekarang ini dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terhadap beberapa sumber dengan permasalahan yang lain

¹³ Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang: UIN Press, 2012), 48.

serta terkait dengan permasalahan yang akan diteliti maupun dibahas. Untuk menghindari penelitian pada objek yang sama, maka penulis melakukan kajian terlebih dahulu. Selanjutnya penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

- a. Tesis yang ditulis oleh Astrini Dwi Wahyuni dengan judul *“Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang di Alihdayakan, Studi Kasus PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.”* Mahasiswa Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Tahun 2009. Pada penelitiannya, peneliti menggunakan penelitian hukum normatif (kajian kepustakaan) dan penelitian hukum empiris (penelitian lapangan). Tesis ini berfokus pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Keputusan Presiden No. 18 Tahun 2000 tentang pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah (LN) No. 15 Tahun 2000), Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Penyedia Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Hasil dari penelitian ini adalah setelah terjadinya PHK oleh perusahaan Outsourcing yang mengontrak pekerjaanya juga akan mengakhiri perjanjian kerjanya, sehingga mengakibatkan terhentinya pemenuhan hak-hak pekerja. Persamaan dari penelitian yang selanjutnya terdapat pada objek yang diteliti yaitu pemutusan hubungan kerjanya. Adanya perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu menambah pengaturan dalam

hukum Islam mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) khususnya mengenai akad ijarah.

- b. Jurnal yang ditulis oleh Deden Muhammad Surya dengan judul *“Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”* dari Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang dipublikasikan pada tanggal 30 September 2018. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang berfokus pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi harus terlebih dahulu memperhatikan bertentangan atau tidak dengan Undang-undang dan tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja akibat menolak mutasi.¹⁴

Meskipun terdapat kesamaan yang dilakukan peneliti dengan penelitian ini yaitu sama-sama melakukan penelitian normatif dan objek yang dikaji adalah perusahaan memutus hubungan kerja kepada pekerja/buruh karena menolak pemutasian. Tetapi dalam penelitian ini juga terdapat perbedaan yang mana penelitian sekarang ini fokus pada perlindungan hukum dan implikasi pemberian mutasi yang tidak sesuai

¹⁴ Deden Muhammad Surya, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, 2 (September, 2018), 169.

dengan perjanjian kerja serta pengaturan tinjauan hukum Islam terkait fiqh mengenai keadilan dalam pemutusan hubungan kerja.

- c. Jurnal yang di tulis oleh Muchamad Taufiq, M.H., dan Zinul Hidayat, SE yang berjudul “*Kajian Hukum terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak pada Perusahaan*“, Dari Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang di publikasikan pada September 2011. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (statue approach). Jurnal ini befokus pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini membahas mengenai pelanggaran prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimana pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja dapat dilaksanakan setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (PED) serta mengenai akibat terjadinya perselisihan tersebut. Adapun perbedaan dari penelitian saat ini yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK akibat penolakan terhadap mutasi oleh majikan serta pengaturan hukum tinjauan Hukum Islam mengenai keadilan dalam pemutusan hubungan kerja.

Table 1.1: persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No.	Identitas Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Astrini Dwi Wahyuni Universitas Indonesia, Fakultas Hukum, Jakarta, Tahun 2009.	<i>Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang di Alihdayakan, Studi Kasus PT. Bank Negara Indonesia (Perserero) Tbk.</i>	Dalam penelitian ini menggunakan salah satu objek yang sama yaitu pemutusan hubungan kerja serta menggunakan penelitian normatif	Perbedaan Penelitian yang terdahulu menggunakan objek Pekerja yang di alih dayakan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan objek PHK akibat menolak Mutasi.
2.	Deden Muhammad Surya, Universitas Katolik Parahyangan, Fakultas Hukum, Bandung, 2018.	<i>Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan</i>	Penelitian ini sama-sama Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi serta menggunakan penelitian hukum normatif	Perbedaan dalam penelitian terdahulu menggunakan aspek asas kepastian hukum dan asas keadilan. Penelitian saat ini menggunakan aspek perlindungan hukum, serta pengaturan hukum Islam mengenai keadilan.
3.	Muchamad Taufiq, M,H., dan Zinul Hidayat, SE Jurusan Akuntansi	<i>Kajian Hukum terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak</i>	Penelitian ini sama-sama meneliti sebagian objek pemutusan	Pada penelitian terdahulu perbedaannya terletak mengenai pada pelanggaran

	STIE Widya Gama Lumajang, 2011.	<i>pada Perusahaan</i>	hubungan kerja	prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sedangkan pada penelitian saat ini perlindungan hukum, serta pengaturan hukum Islam
--	---------------------------------	------------------------	----------------	---

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan pada permasalahan yang terkait, secara garis besar terhadap penyusunan skripsi, maka penulis menyusun dalam empat bab yang mana masing-masing bab dibagi kedalam tiap sub bab, seperti perincian berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN, pada bab ini berisi latar belakang masalah yg berisi deskripsi pentingnya masalah yang akan diteliti, kemudian rumusan masalah yang diangkat dalam proposal ini yakni beberapa permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini, selanjutnya berisi tujuan dan manfaat yang hendak dicapai dengan diadakannya penelitian ini, selanjutnya definisi operasional yang menjelaskan beberapa definisi agar lebih mudah dalam memahami makna dalam judul skripsi ini. Kemudian metode penelitian yakni berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan penelitian terdahulu serta yang terakhir adalah sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan *pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi tinjauan hukum positif dan hukum Islam*, sebagai bahan untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan, seperti penemuan hukum.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bab ini diuraikan data data yang telah diperoleh dari hasil penelitianz literature yang kemudian di edit, diklarifikasi, diverifikasi, dan dianalisis untuk menjawab dari rumusan masalah yang sudah ditentukan.

BAB IV : PENUTUP, merupakan bab terakhir yang berisi tentang penutup setelah melihat dan memaparkan berbagai teori-teori danzzhasil penelitian oleh peneliti. Di dalamnya juga meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang konstruktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut ketentuan umum Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 1 (25) Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Menurut Manulang (1988) terdapat beberapa pengertian pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. *Termination* yaitu pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian dan kontrak kerja yang sudah disepakati. Berakhir perjanjian dan kontrak terjadi apabila tidak terdapat kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan maka pekerja harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal* yaitu pemutusan hubungan kerja dikarenakan pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sudah ditetapkan. Seperti melakukan kejahatan, mengkonsumsi obat-obatan terlarang, serta merusak fasilitas milik perusahaan.
- c. *Redundancy* yaitu putusannya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan karena perusahaan mengalihfungsikan atau

pengembangan daya kerja dengan menggunakan mesin berteknologi baru. Seperti menggunakan alat-alat berat, menggunakan robot industri dalam produksi yang hanya dioperasikan dengan dua atau tiga pekerja untuk menggantikan beberapa tenaga kerja. Dalam hal ini berdampak kepada pengurangan tenaga kerja.

- d. *Retrenchment* yaitu Putusnya hubungann kerja yang berkaitan dengan masalah ekonomi seperti masalah pemasaran yang mana perusahaan tersebut tidak mampu memberi upah kepada pekerja.¹⁵

2. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi hukum

Dalam Putusnya hubungan kerja ini terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang telah disepakati habis maupun buruh meninggal dunia.

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, berakhirnya perjanjian kerja apabila :

- 1) Pekerja meninggal dunia
- 2) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir
- 3) Terjadi putusan pengadilan maupun putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap

¹⁵ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1988), 15

- 4) Adanya kejadian maupun keadaan yang telah tercantumkan dalam sebuah perjanjian kerja baik peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pada pasal 1603 c *Burgerlijk Wetboek* istilah waktu tertentu yang dapat menentukan berakhirnya hubungan kerja yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian maupun yang telah ditetapkan pada peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Putusnya hubungan kerja dalam hal ini terjadi ketika buruh mengundurkan diri atau memiliki alasan mendesak yang dapat mengakibatkan pekerja minta di PHK. Pada Pasal 151 ayat (3) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan

industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh Majikan atau Perusahaan

PHK oleh perusahaan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.

Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan. Pengusaha tidak

perlu melakukan PHK karena sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151.ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- 1) pekerja/buruh nmasih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- 2) pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- 3) Buruh/pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- 1) jika antara lain tidak menyebutkan alasannya, atau
- 2) jika alasannya PHK itu dicari-cari (pratekt) atau alasannya palsu;
- 3) jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau
- 4) jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijs (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu."

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu:

- 1) Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
- 2) Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.

Majikan yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan Pasal 163-165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dapat mem-PHK buruhnya apabila:

- 1) PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure);
- 2) PHK massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi;
- 3) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia melakukan hubungan kerja;
- 4) PHK karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pen

gusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apa pun.

Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekadar untuk lebih memantapkan produktivitas kerjanya. Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasihati, diberi peringatan tetap tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu membuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan. Hanya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena Keterpaksaan ini, pengusaha yang baik akan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan atau hukum yang berlaku.

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu:

- 1) Alasan Ekonomis
 - a. Menurutny hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh beberapa Faktor misalnya:
 - a) merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan;

- b) menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan;
 - c) menurunnya persediaan bahan dasar
 - d) tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilemparkan ke pasaran dan sebagainya, yang semua ini secara langsung maupun tidak langsung mengakibatkan kerugian.
- b. Merosotnya penghasilan perusahaan, yang Secara langsung mengakibatkan kerugian pula.
- c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut membayar upah atau gaji atau imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
- d. Dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan bersangkutan.
- 2) Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya
- a. karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
 - b. karena bencana alam dimana dapat menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
 - c. karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini

hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengelola lapangan pekerjaan tersebut;

- d. karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya PHK oleh majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari buruh. Kesalahan buruh ada dua macam, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No.Kep-150/Men/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No.Per-4 /Men/1986, yaitu:

- a. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau peraturan perusahaan;
- b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian, sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicobadi bidang tugas yang ada;
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja.

Selanjutnya perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja pada pekerja apabila pekerja melakukan atau melaksanakan kesalahan berat. Dalam hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, yaitu:

- a. penipuan, pencurian, dan penggelapan barang uang milik pengusaha
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan, Sehingga meruoil
- c. mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, atau merugikan perusahaan atau kepentingan negara, atau menyalahgunakan obat-obalan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan ditempat-tempat yang ditetapkan perusahaan, atau melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjualan di tempat keria
- d. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi atau menipu
- e. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan atau pengusaha atau eman sekerja di lingkungan kerja, atau yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- f. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan,
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, atau

- h. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara,
- i. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Kesalahan berat itu berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (2) harus didukung dengan bukti:

- a. pekerja/ buruh tertangkap tangan
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurang dua orang saksi.

Ketentuan Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2005 menimbulkan celah hukum yang dapat disalahgunakan oleh pengusaha. Tiga bukti yang menjadi syarat adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja bersifat alternatif bukan kumulatif. Kata "atau" yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (2) huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 seharusnya diganti dengan kata "dan". Ditinjau dari legal concept arti "dan" jauh berbeda akibat hukumnya dengan arti dari "atau". Pengusaha yang tidak senang dengan pekerja karena alasan yang tidak dapat dibenarkan, (alasan pribadi misalnya pengusaha ditolak cintanya oleh pekerja) maka pengusaha dapat dengan mudah mengatur strategi untuk menutupi kecurangannya hanya

dengan menggunakan bukti yang tersebut dalam Pasal 158 ayat (2) huruf c UU No.13 Tahun 2003 saja.

d. PHK oleh Putusan Pengadilan

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

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK demi hukum, PHK yang datangnya dari pihak buruh, PHK yang datangnya dari pihak majikan, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya PHK cukup ada tiga macam, dengan mengabaikan PHK akibat putusan pengadilan, karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara perusahaan dan pekerja mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugatantirugi kePengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut teori perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua

hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.¹⁶

Menurut Asri Wijayanti perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting yaitu menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Alasan yang menjadi dasar untuk menjatuhkan PHK dibagi menjadi 2 yaitu :alasan yang di izinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Juga kebenaran alasan terjadinya PHK yang datang dari buruh dapat digolongkan menjadi dua, yaitu: alasan mengundurkan diri dan alasan yang mendesak yang berakibat buruh untuk tidak melanjutkan hubungan kerja.¹⁷

B. Tinjauan Umum tentang Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah. Mutasi itu juga bisa terjadi dalam satu instansi, misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena

¹⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,2000), 53.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 167-168.

adanya lowongan yang segera harus diisi. Pemutasian pegawai pada jabatan yang sama atau pada daerah yang berlainan dapat terjadi untuk menghilangkan rasa bosan pegawai.¹⁸ Mutasi adalah proses pemindahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan seorang karyawan, baik secara horizontal (rotasi kerja/ transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.¹⁹

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan, sehingga yang bersangkutan tenaga kerja memperoleh semangat kerja dan prestasi kerja yang semaksimal mungkin. Pemindahan harus dilakukan menurut analisa jabatan sesuai kualifikasi kemampuan sehingga tenaga kerja tersebut diharapkan mendapat kepuasan kerja semaksimal mungkin dan dapat memberikan output yang setinggi-tingginya.²⁰

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi kerja di atas penulis menyimpulkan bahwa mutasi kerja adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi yang lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah yang diikuti pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan.

¹⁸ M. Manullang, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), h. 111.

¹⁹ Sri Endang, dkk., *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 83.

²⁰ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), m247.

2. Jenis-Jenis Mutasi

a. Mutasi atas dasar tempat kerja karyawan

Pemindahan berdasarkan unit kegiatan dimana para pekerja melakukan pekerjaannya, misalnya mutasi antarseksi, antarbagian dan antar perusahaan.²¹

b. Mutasi atas dasar maksud atau tujuan ada lima macam²² yaitu:

a) *Production Transfer*

Production transfer dimaksudkan pemindahan pegawai dari jabatan yang satu ke jabatan yang sama dalam lingkungan produksi yang berbeda, karena dalam produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tenaga kerja dikurangi pula sedangkan pada lingkungan produksi yang kedua, produksi dinaikkan.

b) Replacement transfer

Replacement transfer berarti pemindahan pegawai yang sudah lama dinasnyanya kepada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai yang sedikit masa dinasnyanya dan di berhentikan.

c) Versatility Transfer

²¹ Sri Endang, dkk., *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. (Jakarta: Erlangga, 2010), 87.

²² M. Manullang, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), h.

Versatility transfer dimaksudkan pemindahan pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

d) Remedial Transfer

Remedial transfer berarti pemindahan pegawai dari sesuatu jabatan ke jabatan yang lain atau kejabatan yang sama dalam departemen yang berlainan dengan maksud ia dapat bekerja sama dengan temannya sekerja atau dengan atasannya, sehingga untuk memperbaiki keadaan itu ia dipindahkan ke jabatan yang lain atau ke jabatan yang sama pada departemen atau seksi yang berlainan.

c. Mutasi atas dasar lamanya pegawai tersebut memegang jabatan yang baru sesuai dengan hal itu, maka pemindahan dapat digolongkan menjadi dua macam²³ yaitu:

a) Temporary Transfer

Temporary transfer atau pemindahan sementara adalah pemindahan yang dimaksudkan hanya untuk sementara saja, baik pegawai atau organisasi bermaksud akan memindahkan kembali pegawai yang bersangkutan ke jabatan semula.

b) Permanent Transfer

²³ M. Manullang, *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), h. 108.

Permanent transfer dimaksudkan pemindahan seorang pegawai untuk memangku jabatan yang baru untuk selamalamanya sampai tiba waktunya kemudian pegawai tersebut dipindahkan lagi ke jabatan lain baik karena promosi atau karena sebab lainnya.

3. Sebab-Sebab Mutasi

Menurut Saydam (2000) pada dasarnya mutasi dapat terjadi disebabkan oleh :

a) Mutasi karena keinginan perusahaan

Suatu mutasi karyawan yang paling banyak terjadi adalah atas keinginan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan,²⁴ antara lain:

1) Usaha perusahaan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan

Karyawan yang telah bekerja sekian lama di suatu unit kerja, pada suatu waktu akan menjadi jenuh dan bosan. Rasa bosan ini bila tidak dicarikan jalan keluarnya dapat mengarah pada menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja. Oleh sebab itu sebaiknya pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan situasi yang amat tidak menguntungkan

²⁴Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Jilid 2*. (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), 98.

ini dan berusaha untuk memutasi karyawan tersebut ke tempat lain.

- 2) Kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut perusahaan.

Bila seseorang mempunyai kemampuan yang kurang atau melebihi kualifikasi yang dituntut perusahaan, maka yang bersangkutan akan merasa tidak cocok mengerjakan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, perlu dicarikan tempat atau tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang dapat memberikan manfaat secara wajar bagi perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan pekerjaan yang nyaman membuat karyawan bekerja tenang, bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

- 4) Diri karyawan yang sudah mengalami perubahan

Perubahan pada diri karyawan misalnya, seorang karyawan mungkin saja dalam bekerja ia terus belajar, sehingga pada suatu waktu ia berhasil mendapatkan ijazah Sarjana Muda atau Sarjana. Maka perubahan tingkat pendidikan ini mungkin perlu disesuaikan dengan pekerjaan yang bersangkutan, setelah yang bersangkutan

dapat memenuhi persyaratan-persyaratan lainnya (ujian dinas dan sebagainya).

5) Sistem dan prosedur kerja berubah

Adanya sistem dan prosedur kerja baru, mengharuskan pula pembenahan organisasi dan struktur termasuk juga personalia sesuai dengan keperluan. Di sinilah perlunya pembenahan dan penertiban organisasi perusahaan.

6) Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan.

Seorang karyawan dapat dijatuhkan sanksi hukuman atau hukuman disiplin, karena telah melanggar disiplin kerja.

b) Mutasi keinginan sendiri

Mutasi dengan keinginan sendiri dapat disebabkan atas permintaan karyawan itu sendiri dengan alasan:

- 1) Pribadi dan keluarga
- 2) Kesehatan
- 3) Lingkungan kerja yang kurang cocok
- 4) Hubungan kerja yang kurang harmonis
- 5) Beban tugas yang dirasa terlalu berat
- 6) Tingkat pendidikan yang berubah dan sebagainya.

Mutasi merupakan perintah perusahaan sehingga menolak mutasi adalah menolak perintah perusahaan, sehingga anggapan ini dianggap sebagai suatu acuan bahwa setiap pekerja atau buruh yang menolak mutasi berarti pekerja atau buruh tersebut sudah tidak patuh terhadap perintah perusahaan. Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memutasi seorang karyawan antara lain:

- 1) Perlu ada pedoman mutasi yang jelas, sehingga mutasi tidak terjebak oleh unsur subjektivitas
- 2) Harus ditempuh mutasi yang paling menguntungkan karyawan agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum
- 3) Mutasi dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan
- 4) Alat pemacu dalam pengembangan prestasi
- 5) Dapat memperkecil keresahan karyawan
- 6) Dapat menjadi alat untuk melaksanakan promosi
- 7) Benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang mendesak.²⁵

²⁵Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen)*, Jilid II. (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2000), 101.

Mutasi (penempatan kerja) ke tempat lain juga harus memperhatikan berlakunya Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga-kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan hak asasi, harkat martabat, dan perlindungan hukum.
- 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Jika merujuk pada Pasal 32 Undang Undang Ketenagakerjaan diatas, penempatan tenaga kerja harus memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum pekerja atau buruh. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kondisi pekerja atau buruh yang akan dimutasi, termasuk kondisi keluarganya.

B. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam kamus hukum pengertian arti kata dari perjanjian yaitu tindakan yang berakibat hukum oleh kedua belah pihak atau lebih yang saling mengikatkan diri secara hukum untuk melaksanakan isi.²⁶

Dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha akan selalu diikat oleh suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah suatu peraturan yang dibuat seseorang atau beberapa orang majikan atau beberapa perkumpulan majikan berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang dipatuhi pada waktu membuat perjanjian kerja.²⁷ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Ke tenaga kerjaan tentang pengertian Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

²⁶ <http://kamushukum.web.id>, diakses tanggal 17 April 2020

²⁷ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*. (Bandung: Mandar Maju, 1999), 40.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi perjanjian kerja bersama menurut Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja bersama adalah suatu perjanjian antar serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha Sebagai suatu perjanjian, PKB tunduk pada ketentuan-ketentuan umum tentang perajjian yang diatur dalam BW. Oleh karena itu sebagaimana dalam pembuatan perjanjian didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Asas ini memberi pada serikat pekerja dan pengusaha/organisasi pengusaha, kebebasan untuk mengadakan atau tidak mengadakan perjanjian. Selain itu para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi PKB.²⁹

²⁸ Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan

²⁹ Eko Wahyudi, *Aspek Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dalam Hubungan Kerja*, Liga Hukum, Vol.1, No. 1, (Surabaya : Fakultas Hukum Veteran, 2009), 34.

Adapun fungsi terpenting dari PKB adalah memberikan perlindungan pada pekerja.³⁰ Upaya untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerja adalah fungsi utama dari PKB. Fungsi utama ini mencakup berbagai fungsi lainnya dari PKB. Dalam pedoman pelaksanaan hubungan industrial Pancasila dikemukakan beberapa fungsi PKB :

- 1) Sebagai pedoman induk mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat yang tidak perlu antara pekerja dan pengusaha.
- 2) Sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan.
- 3) Merupakan partisipasi pekerja dalam penentuan atau pembuatan kebijaksanaan dalam perusahaan.³¹

Pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada suatu perjanjian apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kekhilafan dan penipuan.

³⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), 107.

³¹ Yayasan Tripartit Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional, cet kedua*, (Jakarta: 1998).

C. Tinjauan Umum Al- Ijarah

1. Pengertian Al-Ijarah

Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-‘Iwad* / pengertian, dari sebab itulah *ats-Stawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru*/ upah.³²

Adapun secara terminologi para ulama *fiqh* berbeda pendapat, antara lain:

- 1) Pendapat Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian. Menurut pengertian syara’ ijarah berarti akad pemindahan hak guna dari barang atau jasa yang diikuti dengan pembayaran upah atau biaya sewa tanpa disertai dengan perpindahan hak milik.³³
- 2) Pendapat Ulama Syafi’iyah, *al-ijarah* yaitu suatu jenis akad atau transaksi terhadap sesuatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan tertentu.

Definisi *fiqh Al-ijarah* disebut pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan melalui

³² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 203.

³³ Sri Nurhayati dkk, *Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Edisi 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 228.

pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.³⁴

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik pengertian bahwa Ijarah adalah suatu jenis perikatan atau perjanjian yang bertujuan mengambil manfaat suatu benda yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar upah sesuai dengan perjanjian dan kerelaan kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah ditentukan.

Ada dua jenis Ijarah dalam hukum Islam :

- 1) Ijarah yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa.
- 2) Ijarah yang berhubungan dengan sewa berupa barang yakni aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa.³⁵

2. Dasar Hukum Al-Ijarah

Al-ijarah dalam bentuk sewa menyewa maupun upah mengupah merupakan transaksi muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.

Dasar hukum atau landasan hukum *ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Hadits, dan Ijma'.

³⁴ Muhammad, *Model-Model Akad Pembiayaan Di Bank Syariah*, (Yogyakarta: UUI Press, 2009),124.

³⁵ Ascara, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 99.

1) Dasar hukum ijarah dari Al-Qur'an adalah

- Surat At-Thalaq: 6

أَسْكُنْهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّهُنَّ رُءُوسَهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ،

وَأَنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ ۖ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ، فَإِنْ أَرْضَعْنَ

لَكُمْ فَأَتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ، وَأَتَمُّوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ، وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُنَّ

أُخْرَىٰ ۗ

Artinya : “ Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka, dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu, maka berikanlah imbalannya kepada mereka dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

- Al-Qashash: 26.

قَالَتْ اٰحَدَاهُمَا يَا اَبْتَ اسْتَاٰجِرْهُوْ اِنَّ خَيْرَ مِّنْ اِسْتَاٰجَرْتَ الْقَوٰى اَلْاٰمِيْنَ ۗ

Artinya: “ dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai Ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

2) Dasar Hukum dari Hadist

Terdapat beberapa hadist Rasulullah SAW mengenai Al-Ijarah

salah satunya yaitu Hadis Riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ

يَجْفَأَ عَرْقُهُ [رواه ابن ماجه]

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering”.(HR. Ibnu Majah)³⁶

3) Dasar hukum dari Ijma’

Hukum asal menurut Jumhur Ulama yaitu mubah bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara’. Mengenai disyari’atkannya ijarah, semua Ulama yang ulama pun sepakat.

Al-ijarah (sewa menyewa) merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Bila dilihat uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa berkecukupan hidup tanpa berijarah dengan manusia. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa pada dasarnya ijarah itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama.³⁷

³⁶ Muhammad bin Yazid Abu Abdullah Al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah Jilid II*, (Dar al- Fikr: Beirut, 2004), 20.

³⁷ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), 79.

3. Rukun dan Syarat Al-ijarah

1) Menurut Jumhur Ulama adapun rukun *Ijarah* ada empat yaitu:

a. Dua orang yang berakad

Orang yang melakukan akad *ijarah* ada dua orang yaitu *mu'jir* dan *mustajir*.

Mu'jir adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan. Sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Bagi yang berakad *ijarah* di syarutkan mengetahui manfaat barang yang di jadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang yang berakal itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan baik ataupun buruk, maka akad menjadi tidak sah.³⁸

b. Sighat (*ijab* dan *Kabul*)

Yaitu suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa *ijab* dan *qabul* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijarah*. Sedangkan

³⁸ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Jilid IV, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006), 205.

qobul adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (musta'jir) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya ijab.³⁹

Dalam Hukum Perikatan Islam, ijab diartikan dengan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁴⁰

c. Ujroh (Imbalan/upah atau sewa)

Ujroh yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat hendaknya :

- 1) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena ijarah akad timbal balik, karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- 2) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

³⁹ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 114.

⁴⁰ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), 63.

3) Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.⁴¹

d. Manfaat.

Di antara cara untuk mengetahui ma'qud alaih(barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.

Semua harta benda boleh diakadkan ijarah di atasnya, kecuali yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Manfaat dari objek akad sewa-menyewa harus diketahui secara jelas. Hal ini dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa atau pemilik memberika informasi secara transparan tentang kualitas manfaat barang.
- 2) Objek ijarah dapat diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung dan tidak mengandung cacat yang menghalangi fungsinya. Tidak dibenarkan transaksi ijarah atas harta benda yang masih dalam penguasaan pihak ketiga.

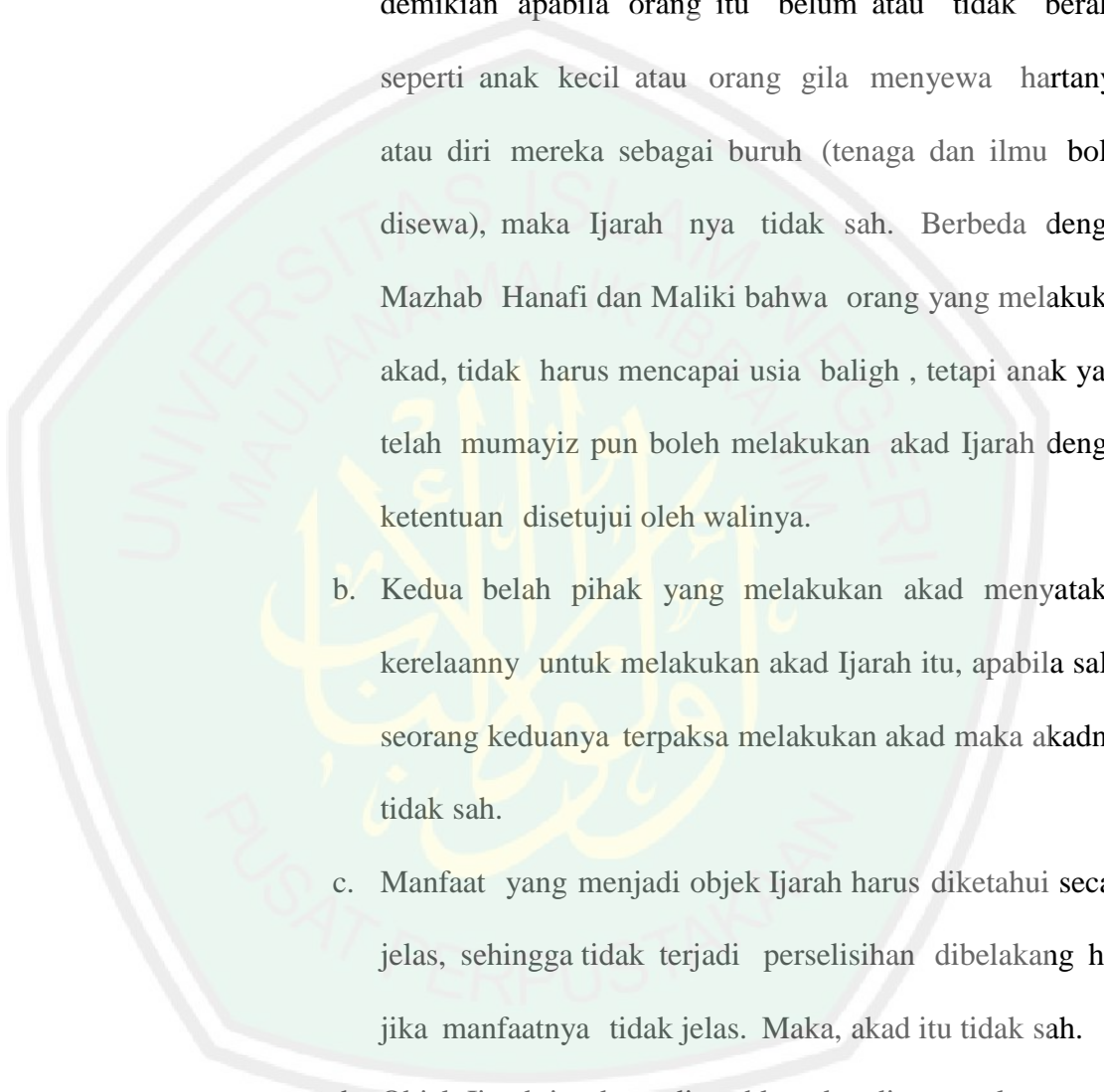
⁴¹ Muhammad Rawwas Qal Ahji, *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1999), 178.

- 3) Objek *ijarah* dan manfaatnya tidak bertentangan dengan Hukum Syara". Misalnya menyewakan VCD porno dan menyewakan rumah untuk kegiatan maksiat tidak sah.
- 4) Objek yang disewakan manfaat langsung dari sebuah benda. Misalnya, sewa rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, dan sebagainya. Tidak dibenarkan sewa-menyewa manfaat suatu benda yang sifatnya tidak langsung Seperti, sewa pohon mangga untuk diambil buahnya, atau sewa-menyewa ternak untuk diambil keturunannya, telurnya, bulunya ataupun susunya.
- 5) Harta benda yang menjadi objek *ijarah* haruslah harta benda yang bersifat *isty'mali*, yakni harta benda yang dapat dimanfaatkan berulang kali tanpa mengakibatkan kerusakan zat dan pengurusan sifatnya. Sedangkan harta benda yang bersifat *istihlah* adalah harta benda yang rusak atau berkurang sifatnya karena pemakaian. Seperti makanan, buku tulis, tidak sah *ijarah* di atasnya.⁴²

4. Syarat-Syarat Al-Ijarah

Adapun Syarat-syarat *al-ijarah* Menurut M. Ali Hasan adalah:

⁴² Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Ass-syifa, 2005), 378.

- 
- a. Syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal (Mazhab Syafi'i Dan Hambali). Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila menyewa hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka Ijarah nya tidak sah. Berbeda dengan Mazhab Hanafi dan Maliki bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh , tetapi anak yang telah mumayiz pun boleh melakukan akad Ijarah dengan ketentuan disetujui oleh walinya.
- b. Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad Ijarah itu, apabila salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek Ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah.
- d. Objek Ijarah itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Umpamanya rumah atau toko

harus siap pakai atau tentu saja sangat bergantung kepada penyewa apakah dia mau melanjutkan akad itu atau tidak, sekiranya rumah itu atau toko itu disewa oleh orang lain maka setelah itu habis sewanya baru dapat disewakan oleh orang lain.

- e. Objek Ijarah itu sesuatu yang diharamkan oleh syara. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikian juga tidak boleh menyewakan.
- f. Upah atau sewa dalam *ijarah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.⁴³

5. Macam-Macam Al-Ijarah

Ijarah terbagi menjadi dua macam tergantung pada objek perjanjiannya, yaitu sebagai berikut :

- a. Al-ijarah ‘ain (manfaat), disebut juga sewa-menyewa. Dalam ijarah bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda. Ijarah amal digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atas jasa yang

⁴³ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 231.

diperoleh. Dalam perjanjian ini, tidak terdapat klausul yang memberikan pilihan kepada penyewa untuk membeli asset tersebut selama masa sewa menyewa atau diakhir masa sewanya. Pada *ijarah 'ain* yang menjadi objek perjanjian sewa-menyewa adalah barang.

- b. Al-ijarah 'amal (pekerjaan), disebut juga upah-mengupah. Dalam ijarah bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang. Al-ijarah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.⁴⁴

6. Pembatalan dan Berakhirnya al-ijarah

Para ulama fiqh berbeda pendapat mengenai akad al-ijarah, apakah bersifat mengikat para pihak atau tidak. Para ulama iqh menyatakan juga bahwa akad al-ijarah akan berakhir apabila:

- a) Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang di jahitkan hilang.
- b) Tenggang waktu yang di sepakati dalam akad al-ijarah telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu

⁴⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi ...*, 227.

adalah jasa seseorang maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.⁴⁵

Menurut Ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad. Karena akad *al-ijarah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *al-ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad. Karena manfaat, menurut mereka boleh diwariskan dan *al-ijarah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad. Menurut Ulama Hanafiyah, apabila terdapat halangan dari salah satu pihak. Seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang yang banyak, maka *al-ijarah* batal, menurut Ulama Hanafiyah adalah salah satu pihak *mufliis*, dan berpindah tempat penyewa. Misalnya, seseorang digaji untuk menggali sumur di suatu desa, sebelum sumur itu selesai penduduk desa itu pindah ke desa lain. Akan tetapi menurut jumhur ulama, halangan yang boleh membatalkan akad *al-ijarah* itu hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atas manfaat yang dituju dalam akal itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir. Pendapat Ulama Hanafiyah bahwa akad *al-ijarah* bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat udzur dari salah satu pihak yang berakad, misalnya salah satu pihak wafat atau kehilangan kecakapan

⁴⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 228.

bertindak dalam hukum. Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini berpendapat bahwa akad al-ijarah bersifat mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak dimanfaatkan.⁴⁶



⁴⁶ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Grub, 2010), 285.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi

Berdasarkan Hukum Positif Dan Hukum Islam

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi

Berdasarkan Hukum Positif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata mutasi ialah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya.⁴⁷ Mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.⁴⁸

Pada dasarnya mutasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua yakni mutasi yang dilakukan dengan alasan yang objektif dan mutasi yang dilakukan dengan alasan subjektif. Mutasi dikatakan objektif adalah ketika mutasi tersebut dilakukan berdasarkan undang-undang, Peraturan Perusahaan,

⁴⁷ <http://kbbi.web.id>, diakses tanggal 17 April 2020

⁴⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),.24.

Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku. Mutasi objektif adalah mutasi yang dilakukan murni untuk kepentingan perusahaan. Mutasi subjektif dilakukan dengan alasan karena adanya sebuah sentiment serta faktor-faktor lainnya. Pada umumnya mutasi ini dilakukan karena alasan pribadi serta tidak berdasarkan undang-undang, Peraturan Peraturan, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku.⁴⁹

Dalam pembahasan ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi sampai saat ini di Indonesia masih banyak terjadi, yang perlu dipahami adalah mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh yang menolak mutasi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hakikat PHK itu sendiri bagi pekerja merupakan permulaan dari penderitaan, maksudnya permulaan dari berakhirnya pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi keluarga serta dirinya sendiri.

Pekerja atau buruh yang mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi pengusaha atau perusahaan dalam praktik dilapangan dapat mengajukan penyelesaian secara litigasi maupun nonlitigasi. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 151 angka 2 dan 3 UU No.13 Tahun 2003 yaitu:

⁴⁹ Sella Haryanto & Andari Yurikoasi, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja menolak Mutas Pada PT Sanggraha Dhika*, (Jakarta: Universitas Indonesia), 20

- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵⁰

Dalam hal ini apabila penyelesaian secara non litigas seperti mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka pekerja dapat menyelesaikan melalui jalur litigasi dengan melalui pengadilan dimana pekerja atau buruh dapat menggunakan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan apabila buruh dimutasi oleh perusahaan atau pemberi kerja apakah mutasi tersebut bertentangan atau tidak. Dalam pengertian pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Butir 25 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah:

*“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja”.*⁵¹

⁵⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Mutasi merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama sehingga dapat dikatakan menolak mutasi adalah menolak perintah kerja yang berakibat orang yang menolak mutasi tersebut dianggap mengundurkan diri.

Dalam hal ini perlu diketahui mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi. Sampai saat ini dalam beberapa putusan hakim pada pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan masalah mutasi menggunakan Pasal 31 dan 32 undang-undang ketenagakerjaan sebagai dasar untuk menentukan sah atau tidaknya mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan kerja kepada pekerja atau buruh. Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang- Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, an kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya”.⁵²

Pelayanan penempatan tenaga kerja disebutkan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenagakerja dapat memperoleh pekerjaannya yang sesuai dengan bakat, minat, dan

⁵² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Selanjutnya Pasal 35 Ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan juga tidak menyebutkan mengenai pengertian mutasi hanya tentang pelaksanaan penempatan tenaga kerja, menyatakan:

*“Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak perekrutan sampai penempatan tenaga kerja “.*⁵³

Jika dicermati lebih lanjut apa yang terantun dalam Pasal 32, Pasal 35 dan Pasal 1 angka 12 undang-undang ketenagakerjaan ada ketidak-samaan dalam ketiga Pasal tersebut di dalam Pasal 1 butir 12 undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan pelayanan penempatan tenaga kerja sementara dalam Pasal 32 dan 35 undang-undang ketenagakerjaan hanya menyebutkan penempatan tenaga kerja, sehingga masih menjadi kerancuan dalam hal penempatan tenaga kerja termasuk dalam hal mutasi.

Dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja akibat mutasi, Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan sering sekali dijadikan pasal yang berhubungan dengan mutasi. hal ini dapat dilihat dari beberapa putusan pengadilan hubungan industrial maupun Putusan Mahkamah Agung. Seperti halnya contoh kasus yang terjadi dilapangan Contoh kasus yang menggambarkan keadaan ini adalah pada kasus Ikhsan melawan PT.

⁵³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Elektronik Solusion di mana dalam Putusan Nomor 14/Pdt.SusPHI/2016/PN.Bdg hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A Bandung hakim tidak mengabulkan permohonan uang pesangon karena hakim berpendapat bahwa saudara pemohon mengundurkan diri bukan karena mendapat Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan.⁵⁴ Contoh kasus lain berbeda dengan kasus ihsan, dimana hakim berpihak pada penggugat, perselisihan antara FX Sumartono (penggugat) melawan PT. Elektrindo(tergugat) dimana dalam Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-Phi/2015 mengabulkan sebagian hak-hak penggugat dan memenuhi atas kewajiban tergugat terhadap penggugat, saya selaku penulis menurut putusan Hakim tersebut terkabulkan dikarenakan pemutasian yang diberikan kepada FX Sumartono sangat jelas menyalahi aturan yang dimana pemutasian dilakukan pada dua perusahaan yang berbeda badan hukumnya dan tidak sah serta tidak berlandaskan hukum.⁵⁵

Padahal perlu dilihat lebih cermat mengenai alasan suatu perusahaan memutasi karyawannya. Padahal hubungan pekerja/buruh tidak melakukan kesalahan berat, tidak melakukan pidana, dan tidak mangkir dalam bekerja. Namun harus diketahui, ketika seorang pekerja atau buruh dimutasi berdasarkan Pasal 31 dan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, artinya pekerja atau buruh yang hendak dimutasi tersebut memiliki kemampuan

⁵⁴ Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

⁵⁵ Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-Phi/2015.PN.Bdg

dibidang apa yang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja ditempat baru tersebut, sehingga akan sangat ganjil jika pekerja atau buruh yang dimutasi tersebut tidak memiliki keahlian yang diinginkan ditempat baru dia harus bekerja, selain itu jika pengusaha atau pemberi kerja memutasi pekerja atau buruh artinya pekerja atau buruh tersebut memang dibutuhkan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk mengisi atau bekerja ditempat tersebut sehingga akan masuk akal jika pengusaha atau pemberi kerja yang memutasi pekerja atau buruh akan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerja atau buruh. Sebaliknya akan sangat tidak masuk akal jika pekerja atau buruh yang dimutasi tidak mendapatkan fasilitas dari perusahaan atau bahkan hak-hak sebelumnya menjadi berkurang.

Mutasi merupakan hak pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja bersama(PKB) dan perjanjian kerja karena hampir semua perjanjian tersebut memuat mutasi sebagai bagian dari perjanjian tersebut.

Dalam mutasi pekerja juga harus dengan memperhatikan berlakunya Pasal 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

- 1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- 2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat,

minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- 3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Dalam menolak mutasi yang mana perusahaan tersebut mengartikan mengundurkan diri tentu tidak sah, karena ketika pekerja dimutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan juga kesempatan mutasi ini dimanfaatkan perusahaan untuk menghindari kewajiban dalam menaikkan gaji berkala pekerja yang telah lama bekerja, maka dalam hal ini prosedurnya pun sudah salah dan tidak adanya suatu keadilan terhadap pekerja atau buruh.

Berbicara mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi lebih berpihak kepada Pengusaha atau perusahaan dengan aturan mutasi dikembalikan ke Peraturan Perusahaan dan Perjanjian kerja bersama.

Dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan tentu harus berdasarkan undang-undang yang berlaku, Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri telah mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, makadengan tidak jelasnya peraturan mengenai mutasi, hal ini jelas akan mempengaruhi kepastian dan perlindungan hukum baik bagi pekerja atau buruh maupun pengusaha atau perusahaan yang berakibat

kepada tidak jelasnya nasib pekerja atau buruh. Dalam praktiknya hakim pada pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kesamaan dalam memutus perkara mutasi. hal ini juga semakin memperkeruh aturann dalam hal mutasi karena tidak ada yurisprudensi yang dapat dijadikan acuan hukum dalam mengatur mutasi.

Dalam hal ini harus adanya kepastian juga perlindungan hukum agar penegakan hukum dapat diterapkan, bahwa tujuan hukum itu sendiri adalah untuk memenuhi rasa keadilan dalam masyarakat. Menurut Hans Kelsen, nilai keadilan bersifat subjektif, sedangkan eksistensi dari nilai-nilai hukum dikondisikan oleh fakta- fakta yang dapat diuji secara objektif. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan penerapannya. Keadilan adalah penerapan hukum yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh suatu tata hukum dengan demikian keadilan berarti mempertahankan tata hukum secara sadar dalam penerapannya. Inilah keadilan berdasarkan hukum.⁵⁶

Keadilan dapat dimaknai sebagai legalitas. Adalah adil jika suatu aturan diterapkan pada semua kasus di mana menurut isinya memang aturan tersebut harus diaplikasikan. Adalah tidak adil jika suatu aturan diterapkan pada satu kasus tetapi tidak pada kasus lain yang sama. Menurut legalitas, pernyataan bahwa tindakan individu adalah adil atau tidak adil berarti legal atau ilegal, yaitu tindakan tersebut sesuai atau tidak dengan norma hukum

⁵⁶ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum...*, 80

yang valid untuk menilai sebagai bagian dari tata hukum positif. Keadilan menurut Hans Kelsen adalah legalitas, sehingga tolak ukur hukum yang adil adalah sah menurut hukum.⁵⁷

Selanjutnya dalam hal masih berjalannya proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebelum adanya putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan kewajibannya masing masing, didalam praktik dilapanganseringkali permasalahan pemutusan hubungan kerja yang sedang diselesaikan dilembaga perselisihan hubungan industrial pekerja atau buruh tidak boleh lagi bekerja pada perusahaan di tempat dia bekerja dan tidak lagi mendapatkan upah setiap bulannya. Berhubungan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasi mengundurkan diri dengan alasan menolak mutasi yang sedang berlangsung di pengadilan di mana pekerja atau buruh sudah tidak boleh bekerja di perusahaan di mana tempat dia bekerja, hal ini tentu bertentangan yang tercantum pada Pasal 155 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan yang menyebutkan:

*“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”*⁵⁸

Selanjutnya dalam hal pengusaha atau perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerjaterhadap pekerja atau buruh, pengusaha di-

⁵⁷ I Dewa Gede Atmadja, *Filsafat Hukum...*, 81

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

wajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan masa kerjanya, hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masalah pemutusan hubungan kerja terdapat 4 macam pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja atau buruh meninggal dunia, terdapat pada Pasal 61 Ayat (1) huruf a undang-undang Ketenagakerjaan
- b. Pemutusan Hubungan kerja atas kemauan Pekerja atau buruh, hal ini berdasarkan Pasal 169 Ayat(1) undang undang Ketenagakerjaan;
- c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau perusahaan dengan berbagai alasan diantaranya adalah:
 - 1) Pekerja atau buruh sedang menjalani proses pidana, hal ini berdasarkan Pasal 160 ayat (3) undang- undang Ketenagakerjaan
 - 2) Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Pasal 161 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan

- 3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dalam hal terjadi perubahan status penggabungan dan peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, Pasal 163 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan
 - 4) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup, Pasal 164 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan;
 - 5) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit, Pasal 165 undang-undang ketenagakerjaan;
 - 6) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena memasuki usia pensiun, Pasal 167 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan.
- d. Pemutusan hubungan karena Putusan Pengadilan, Pasal 56 huruf c undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵⁹

Berdasarkan uraian di atas tentang jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, jika dihubungkan dengan kasus mutasi, maka termasuk jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam kasus pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi perusahaanlah yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atau

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

buruh diberikan surat pemutusan hubungan kerja dengan dikualifikasi mengundurkan diri.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak mutasi yang sering terjadi pekerja atau buruh mendapat pemutusan hubungan kerja dengan tidak berdasarkan asas keadilan dengan tidak mendapatkan hak-haknya berupa uang pesangon karena dianggap telah mengundurkan diri. Untuk itu mutasi seringkali dijadikan senjata oleh perusahaan untuk menghindari kewajibannya memberikan pesangon, jika pekerja atau buruh bekerja sudah lebih dari 10 tahun dan dimutasikan ke tempat yang sangat jauh dari keluarganya harus mendapat pemutusan hubungan kerja karena menolak mutasi dan tidak mendapatkan pesangon, dan hal ini justru sangat berpengaruh dengan kondisi keluarganya.

Berdasarkan Pasal 32 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum, berarti jika dalam undang-undang disebutkan minat maka pekerja atau buruh tentu tidak akan menolak karena jika sudah minat tentu pekerja atau buruh telah bersedia dimutasikan dan sudah punya persiapan dalam bakat dan minatnya, akan tetapi karena aturan masalah mutasi dikembalikan lagi ke peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

bersama, maka yang terjadi adalah menolak mutasi dianggap menolak perintah perusahaan.

Dalam praktik dilapangan pekerja atau buruh seringkali di mutasi tidak berdasarkan Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, akan tetapi pekerja atau buruh dimutasikan ke tempat atau ke bagian yang bukan keahliannya atau ke tempat yang jauh dari keluarganya yang pada akhirnya pekerja atau buruh menolak untuk dimutasi dan akibat hukumnya pekerja atau buruh mendapat surat panggilan 2 kali secara berturut-turut dari pengusaha atau perusahaan dari tempat baru di mana pekerja atau buruh di mutasi, apabila pekerja atau buruh tersebut tidak hadir selama dua kali berturut turut maka pekerja atau buruh tersebut dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, sehingga pekerja atau buruh tidak mendapat haknya berupa uang pesangon. Hal ini tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh yang sudah bekerja cukup lama, tentu sangat merugikan bagi pekerja atau buruh jika apabila tidak mendapatkan uang pesangon dan tentu hal ini sangat tidak adil.

Menurut Asri Wijayanti perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting yaitu menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Alasan yang menjadi dasar untuk menjatuhkan PHK dibagi menjadi 2 yaitu : alasan yang di izinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Juga kebenaran alasan terjadinya PHK yang datang dari buruh dapat digolongkan

menjadi dua, yaitu: alasan mengundurkan diri dan alasan yang mendesak yang berakibat buruh untuk tidak melanjutkan hubungan kerja.⁶⁰ Dalam hal ini alasan dengan tetap melolak mutasi maka mengundurkan diri digunakan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja sebuah rekayasa perusahaan, pasalnya alasan mengundurkan diri dari pihak buruh harus benar benar ditelusuri kebenarannya jangan sampai terdapat kebohongan. Adanya kebenaran alasan PHK yaitu untuk menjaga alasan kemurnian penjatuhan PHK untuk mendapatkan perlindungan hukum dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas mutasi yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan yang tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan sebagai suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Jan M. Otto terdapat lima syarat yang harus dipenuhi, salah satunya adalah tersedia aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara artinya untuk mencapai kepastian hukum yang diinginkan maka harus ada aturan yang jelas dan atau jernih. Sehingga mutasi tersebut dapat dikatakan batal demi hukum atau tidak sah. Namun untuk kepastian hukum baik pekerja atau buruh ataupun pengusaha atau perusahaan dapat mengajukan

⁶⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 167-168.

gugatan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan terhadap pekerja atau buruh tersebut.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Sebab Penolakan Pemberian Mutasi Berdasarkan Hukum Islam

Untuk membahas mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut, penulis akan mengemukakan pemutusan hubungan kerja pada pembahasan terdahulu adalah pemutusan hubungan kerja dengan sebab menolak pemberian mutasi oleh perusahaan kepada pekerja dimana mutasi yang diberikan tersebut tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan peraturan sebagai suatu kepastian hukum dan tidak adanya kepastian hukum dan tanpa ada alasan yang menjadi dasar hukum.

Dalam kegiatan memutasi pekerja tersebut dapat dikatakan harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dibuktikan dengan pertimbangan-pertimbangan dengan rasa keadilan, yang dilakukan sebelum mutasi dilaksanakan pada pekerja yang meliputi: latar belakang pendidikan, riwayat seseorang, prestasi, kemampuan, skill. Dalam hal ini adil dan menetapkan hukum diantara manusia adalah memberikan hak masing-masing orang. terdapat dalam Q.S. An-Nisa' ayat 58 yang artinya :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁶¹

Selanjutnya dengan Hadis yang diriwayatkan dalam kitab Shohih Bukhori

إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَضِرِ السَّاعَةَ {البخري رواه}

Rasul Bersabda, “ketika sesuatu pekerjaan /jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kerusakan/kehancurannya.”

(HR.Bukhori)⁶²

Hadist ini menunjukkan bahwa betapa Rasul mengingatkan kita untuk tidak sembarangan menugaskan pekerja melakukan suatu pekerjaan yang bukan bidang diketahuinya. Mutasi atau penempatan dalam pandangan Islam harus dilakukan dengan hati-hati agar setia pekerja dapat bekerja sesuai keahliannya dan mengerti bagaimana mengerjakan tugas-tugasnya. Akan tetapi pada kenyataannya mutasi yang diberikan oleh perusahaan sering kali dimanfaatkan untuk menghilangkan kewajiban pemberian upah/gaji berkala kepada pekerja yang sudah lama bekerja dan mutasi yang

⁶¹ Q.S. An-Nisa' (4) : 58

⁶² Muhammad bin Ismail, Abdullah Al-Bukhari Al-Ja'fi, *Jami' Al-Shahih Al-Mukhtashar*, Cet.1, (Beirut: Dar Tauq an-Najah, 1422 H), 21.

dilakukan apabila tidak memperhatikan kemampuan dan keahlian pekerja. Maka, dalam hal ini mutasi yang dilakukan adalah secara tidak adil.

Dalam hal ini hubungan kerjasama antara pengusaha dengan pekerja terikat dengan perjanjian atau akad (*sighat: ijab dan qabul*), dan yang menjadi objek dari akad *ijarah* adalah pekerjaan, pekerja atau buruh. Dalam hukum Islam, Pemutusan hubungan kerja dapat dipandang sebagai pemutusan (Fasakh) akad perjanjian kerja (*Ijarah*). Sebagaimana dijelaskan *Ijārah* termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak.⁶³

Para ulama fiqh menyatakan bahwa batalnya atau berakhirnya akad *al-ijarah* apabila:

- 1) Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang di jahitkan hilang.
- 2) Tenggang waktu yang di sepakati dalam akad *al-ijarah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.⁶⁴

⁶³ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), 61.

⁶⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 228.

Pendapat Ulama Hanafiyah bahwa akad al-ijarah bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat udzur dari salah satu pihak yang berakad, misalnya salah satu pihak wafat atau kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum. Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini berpendapat bahwa akad al-ijarah bersifat mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak dimanfaatkan.⁶⁵

Dalam permasalahan yang telah terjadi menurut pendapat ulama Hanafiyah berakhirnya akad ijarah boleh dibatalkan karena udzur, dalam hal ini pemutusan hubungan kerja dengan sebab penolakan mutasi mengindikasikan bahwa penolakan mutasi tersebut bukanlah termasuk udzur melainkan suatu bentuk pembelaan terhadap hak personal pekerja dari perusahaan yang memanfaatkan mutasi untuk menghindari kenaikan gaji berkala kepada pekerja. Menolak mutasi berarti menolak perintah perusahaan. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja sudah sangat jelas dilakukan secara sepihak oleh perusahaan/pengusaha dan pihak pekerja dan hal ini tidak menerima sehingga berakhir penyelesaian di lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, apabila dalam pengadilan mengabulkan pemutusan hubungan kerjanya maka hal ini telah terjadi pemutusan akad batal dan tidak ada unsur keadilan.

⁶⁵ Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Grub, 2010), 285.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan sebab menolak mutasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemutusan hubungan kerja pada pembahasan terdahulu adalah pemutusan hubungan kerja dengan sebab menolak pemberian mutasi oleh perusahaan kepada pekerja dimana mutasi yang diberikan tersebut tidak memenuhi unsur-unsur sebagaimana dalam Pasal 32 undang-undang ketenagakerjaan, sudah dapat dipastikan telah bertentangan dengan peraturan dan tidak adanya kepastian hukum tanpa ada alasan yang menjadi dasar hukum.
2. Dalam hukum Islam, Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan/pengusaha dapat dipandang sebagai pemutusan (*Fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijarah*). sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak . Akan tetapi dalam kasus ini sudah sangat jelas dilakukan secara sepihak oleh perusahaan/pengusaha dan pihak pekerja dan hal ini tidak menerima sehingga berakhir penyelesaian di lembaga Pengadilan Hubungan Industrial,

apabila dalam pengadilan mengabulkan pemutusan hubungan kerjanya maka hal ini telah terjadi pemutusan akad batal dan tidak ada unsur keadilan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran-saran yang dapat dijadikan untuk bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan seharusnya apabila hendak memutasi pekerja/buruh harus mengetahui kondisi pekerja dengan memperhatikan rasa keadilan dan sesuai dengan keahlian pekerja atau buruh.
2. Menolak mutasi juga berarti juga bukan menolak perintah perusahaan. Dikarenakan hal tersebut perusahaan jika menginginkan pemutusan hubungan kerja maka jangan dilakukan secara terpaksa antara pihak perusahaan dan pekerja saling ridho.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Q.S. An-Nisa' ayat 58

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

Putusan Nomor 323K/Pdt.Sus-Phi/2015.PN.Bdg

Buku

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.

Ashadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Abdurrahman, Muslan. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMM Press, 2009.

Ascara, *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Al-Qazwiniy, Muhammad bin Yazid Abu Abdullah. *Sunan Ibnu Majah Jilid II*, Dar al- Fikr: Beirut, 2004.

Ahji, Muhammad Rawwas Qal. *Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,1999.

Aziz, Syaifullah. *Fiqih Islam Lengkap*. Surabaya: Ass-syifa, 2005.

Abdul Rahman Ghazaly dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenada Media Grub, 2010.

Atmadja, I Dewa Gede. *Filsafat Hukum*. Malang: Setara Press, 2013

Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.

Burhan Ashshofa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

- Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang: UIN Press, 2012.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Sukses Offset, 2011.
- Johny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2010.
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1988.
- M. Manullang, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Muhammad, *Model-Model Akad Pembiayaan Di Bankz Syariah*. Yogyakarta: UUI Press, 2009.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta : Amzah, 2010.
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Muhammad bin Ismail, Abdullah Al-Bukhari Al-Ja'fi. *Jami' Al-Shahih Al-Mukhtashar*, Cet.1. Beirut: Dar Tauq an-Najah, 1422 H.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Sri Endang, dkk., *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga, 2010.

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Jilid 2*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah 13*. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006.
- Sri Nurhayati dkk. *Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunnah*, Jilid IV. Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2006.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sella Haryanto & Andari Yurikoasi. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Karena Pekerja menolak Mutas Pada PT Sanggraha Dhika*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Shidarta, B. Arief. *Hukum dan Logika*. Bandung: Alumni, 2006.
- Wahyudi, Eko. *Aspek Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dalam Hubungan Kerja*, Liga Hukum, Vol.1, No. 1. Surabaya : Fakultas Hukum Veteran, 2009.
- Yayasan Tripartit Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional, cet kedua*. Jakarta. 1998.

Penelitian Skripsi

- Wahyuni, Astrini Dwi. *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang di Alihdayakan, Studi Kasus PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2009.
- Surya, Deden Muhammad. *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi ditinjau dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan, 2018.
- Muchamad Taufiq dkk. *Kajian Hukum terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak pada Perusahaan*. Lumajang: STIE Widya Gama Lumajang, 2011.

Internet

- <http://kamushukum.web.id>
<http://kbbi.web.id>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Wardatus Sholihah
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 14 Juli 1998
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Dusun Rowotengu RT/RW
 005/007 Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro
 Kabupaten Jember.
 Email : wardatussholihah144@gmail.com
 Telepon : 085814045079
 Riwayat Pendidikan :



No.	Lembaga	Nama Lembaga	Tahun
1	TK	TK Nurul Hidayah	2002-2004
2	SD/MI	SDN Sidomulyo 3 Jember	2004-2010
3	SMP/MTS	SMPN 5 Tanggul	2010-2013
4	SMA/MAN	MAN 3 Jember	2013-2016
5	S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2016-2020

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Hormat Saya
Malang, 2020

Wardatus Sholihah
NIM. 16220015