

Analisis Akad Ijarah Ala Al-Amal terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Ghaida Fairuz Zahran^{*}, Sandy Rizki Febriadi, Arif Rijal Anshori

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ghaida.fairuz05@gmail.com, sandyrizkifebriadi@unisba.ac.id, arif.rijal@unisba.ac.id

Abstract. Unilateral termination of employment (PHK) at “X” Travel Service highlights major gaps in worker protection due to the absence of written contracts and minimal deliberation between employees and the company. This study aims to analyze such unilateral dismissals from the perspective of akad ijarah ala al-amal (Islamic law)), evaluating the consistency of these practices with the principles of justice and legal protection. A qualitative descriptive method with a normative-juridical approach was applied. Primary data were collected through interviews with affected employees and the company’s HR department. Secondary data were sourced from literature reviews and official legal documents. Analysis involved data reduction, descriptive exposition, and comparative assessment between sharia norms and positive law. The findings show that unilateral terminations without written agreements and proper deliberation violate core principles of justice both in the akad ijarah framework and national regulations, significantly undermining employees’ rights to wages and severance pay. The study recommends strengthening the use of written contracts, increasing legal literacy, and optimizing the role of mediation institutions in the resolution of employment disputes. The author expresses sincere gratitude to the academic supervisor, all sources, and contributors to this research.

Keywords: *Unilateral Termination, Akad Ijarah Ala Al-Amal.*

Abstrak. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada karyawan “X” Travel Service, dengan menyoroti celah perlindungan pekerja akibat tidak adanya kontrak kerja tertulis dan minimnya musyawarah antara pekerja dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis PHK sepihak dari perspektif akad ijarah ala al-amal (hukum Islam) serta menilai kesesuaian praktik tersebut dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum. Metode yang digunakan ialah kualitatif deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Data dikumpulkan melalui wawancara pada karyawan terdampak dan HRD perusahaan sebagai sumber primer, serta studi literatur dan dokumen hukum sebagai data sekunder. Analisis dilakukan dengan reduksi data, pemaparan deskriptif, serta komparasi norma syariah dan hukum positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK sepihak tanpa kontrak dan tanpa prosedur musyawarah melanggar prinsip keadilan baik menurut akad ijarah maupun regulasi nasional, dengan imbas signifikan terhadap hak pekerja atas upah dan pesangon. Penelitian merekomendasikan penguatan kontrak tertulis, edukasi hukum, serta optimalisasi peran lembaga mediasi dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing, seluruh narasumber, dan pihak yang berkontribusi pada penelitian ini.

Kata Kunci: *PHK sepihak, Akad Ijarah Ala Al-Amal.*

A. Pendahuluan

Ekonomi merupakan cabang ilmu yang mempelajari tentang bagaimana individu, masyarakat dan negara menggunakan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu aspek utama dalam ekonomi adalah kegiatan produksi, yang melibatkan usaha sebagai wadah kegiatan ekonomi guna menciptakan nilai tambah dan pendapatan. (Mariani Alimuddin et al., 2023)

Dalam skala mikro, usaha baik dalam UMKM, perusahaan jasa maupun korporasi besar merupakan pelaku utama dalam menyediakan lapangan kerja. Usaha mempekerjakan tenaga kerja sebagai bagian dari sistem produksinya. Kinerja usaha yang stabil dan bertumbuh akan memberikan kontribusi positif terhadap penyerapan tenaga kerja, distribusi pendapatan dan pengurangan pengangguran. (Tomy Sun Siagian & Dhea Agusty Ningrum, 2022)

Tenaga kerja adalah salah satu komponen yang mendorong keberhasilan pembangunan ekonomi. Karena tenaga kerja merupakan salah satu modal utama perekonomian yang memiliki dampak langsung pada tingkat pembangunan ekonomi di suatu wilayah, cita-cita pembangunan yang akan mengarah pada pembangunan ekonomi hanya dapat dimulai dan dilaksanakan oleh komponen tenaga kerja. (Sabihi et al., n.d.)

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat, hubungan kerja antara Perusahaan dan karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Tenaga kerja tidak hanya berperan sebagai pelaku utama dalam proses produksi, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki hak dan kewajiban yang harus dilindungi oleh hukum (Nandita & Rosdiana, 2023). Namun, dinamika dunia kerja kerap memunculkan berbagai masalah, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang masih sering terjadi di berbagai sektor usaha, termasuk pada Perusahaan jasa perjalanan wisata seperti "X" Travel Service.

Pihak karyawan travel "x" sebagai salah satu karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak pada cabang perusahaan travel sudah bekerja selama 7 tahun dari 2014 sampai 2020. Perusahaan travel tersebut menyediakan pariwisata luar negeri dan menyediakan jasa pengurusan dokumen perjalanan. Pihak karyawan telah bekerja dengan baik sesuai peraturan dan perjanjian.

Secara Bahasa, akad berasal dari kata "Al-'aqd" yang berarti ikatan, perjanjian atau komitmen. Secara terminologi, akad adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang dilakukan dengan ijab dan qabul untuk menimbulkan akibat hukum atas suatu objek tertentu sesuai dengan prinsip syariah. Menurut Wahbah Az-Zuhaili dalam al-Fiqh al-Islami wa Aldillatuhu, "Hubungan antara ijab dan qabul dengan cara yang sesuai dengan ketentuan syariat Islam yang menetapkan akibat hukum pada objek akad." Dalam kompilasi hukum ekonomi syariah (KHES) Pasal 1 ayat (1), akad adalah kesepakatan antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu. (Rahmawati Barliana, 2021)

Hukum wa'ad (janji) menurut pendapat sebagian ulama, di antaranya adalah Ibn Syubrumah (144 H) Ishaq bin Rawahiyah (237 H) Hasan Basri (110) dan sebagian pendapat Malikiyah, yang menyatakan bahwa "janji itu wajib dipenuhi dan mengikat secara hukum". Hal ini didasarkan kepada firman Allah SWT "Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu lakukan. Amat besar kemurkaan di sisi Allah bagi orang yang berkata akan tetapi tidak dilaksanakan." (Q.S Ash-Shaff : 1). (Panji Adam, 2021)

Akibat pemutusan hubungan kerja tersebut karena adanya Covid-19 sehingga penerbangan pesawat sebagian ditutup sehingga sejak bulan April 2020 karyawan cabang travel dirumahkan. Pada bulan April masih mendapatkan gaji penuh, bulan Mei hanya mendapatkan gaji sebesar 10% dari keseluruhan gaji tanpa kesepakatan bersama, bulan Juni sampai Desember tidak mendapatkan gaji sama sekali.

Pada bulan Desember karyawan travel "x" mendapatkan pemberitahuan dari resepsionis kantor jika cabang travel ini akan di alihkan ke kantor pusat sehingga karyawan travel "x" meminta kejelasan perihal kontrak kerja kepada pihak perusahaan tetapi tidak mendapatkan jawaban. Maka karyawan travel "x" melaporkan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.

Namun, tidak ada titik damai meskipun sudah melapor sehingga karyawan travel "x" melakukan tripartite dengan dinas tenaga kerja mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak sehingga menganjurkan membuat surat keterangan dari dinas tenaga kerja mengenai penundaan gaji dan pesangon untuk diserahkan kepada pihak perusahaan jika tidak membayar akan melalui jalur hukum. Pada akhirnya pihak perusahaan menyetujui membayar sisa gaji dan pesangon dengan hanya membayar sebagian dari isi surat keterangan tersebut secara bertahap.

Dalam konteks hukum Islam di Indonesia, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia

(DSN-MUI) telah mengeluarkan beberapa fatwa yang menjadi pedoman pelaksanaan akad ijarah salah satunya, Fatwa DSN-MUI Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembayaran ijarah menegaskan bahwa pembayarah ijarah atau upah dalam akad ijarah harus berdasarkan kesepakatan bersama dan tidak boleh ada pengurangan sepihak tanpa persetujuan kedua belah pihak. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja atau pembatalan akad sebelum masa berakhirnya, hak-hak pekerja atas upah dan kompensasi harus tetap dipenuhi sesuai ketentuan syariah. (Rahayu, 2020)

Kegiatan ekonomi harus berlandaskan prinsip keadilan ('adl) dan kesepakatan bersama (Ridha). Usaha merupakan bentuk aktivitas muamalah yang mengandung unsur kerja sama antara pemilik modal (pengusaha) dan tenaga kerja (pekerja). Ketika usaha menghadapi kerugian atau tantangan ekonomi, pembatalan akad kerja tidak boleh dilakukan sepihak tanpa alasan yang jelas. Ini adalah bentuk tanggung jawab moral dan hukum dalam menjalankan aktivitas ekonomi sesuai prinsip syariah (Ratih Rahayu & Akhmad Yusup, 2022).

Ijarah dapat di definisikan sebagai transaksi dari pengambilan manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Secara ringkas, hukum Islam telah mengatur prinsip-prinsip muamalah yang dituangkan dalam kaidah fiqh muamalah, dimana kaidah fiqh merupakan salah satu alat untuk membentuk hukum Islam yang menghubungkan materi-materi hukum serupa, kaidah fiqh juga bersifat pengetahuan yang menciptakan banyak solusi ketika di pertemukan dengan permasalahan-permasalahan hukum yang beragam. (Sandy Rizki Febriadi & Silfa Fadlilatunnisa, 2023)

Pemutusan hubungan kerja dalam kaitannya dengan akad ijarah dapat dipahami melalui hukum islam yang menempatkan hubungan kerja sebagai bentuk akad ijarah, yaitu sewa-menyewa jasa antara pekerja dan perusahaan. Dalam akad ijarah kedua belah pihak besepakat atas pemberian manfaat jasa selama jangka waktu tertentu dengan imbalan upah. (Nashrullah, 2021). Dalam Islam hak untuk bekerja dianggap sebagai bagian dari hak dasar manusia (al-huquq al-insaniyyah). Islam menjunjung tinggi prinsip keadilan dan tanggung jawab dalam muamalah, termasuk dalam hubungan kerja. (La Ode Wahidin et al., 2025)

Pada praktik lapangan observasi awal ditemukan adanya dugaan tidak terpenuhinya rukun dalam akad ijarah karena perusahaan atau mustajir (orang yang menyewa jasa) membatalkan akad ditengah-tengah sewa dengan melanggar perjanjian akad, perusahaan tidak memberitahukan upah-mengupah kepada karyawan atau mu'jir (orang yang menyewakan jasa). Sebagaimana dalam rukun akad ijarah bahwasanya, pekerjaan upah- mengupah harus dapat digunakan tetapi dalam kasus ini karyawan sebagai penyewa jasa dengan tidak adanya kesepakatan bersama diputuskan kontrak kerja secara sepihak. Akad ini menekankan pentingnya kejelasan hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta keadilan dalam pelaksanaan kontrak kerja. Selain permasalahan yang telah diuraikan dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar akad ijarah ala al-amal seperti transparansi upah, kejelasan kontrak dan keadilan dalam pemutusan hubungan kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja di sektor jasa, khususnya pada perusahaan yang tidak membuat kontrak kerja tertulis dan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa musyawarah.

Fenomena pemutusan hubungan kerja sepihak yang dialami oleh Karyawan "X" Travel Service menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, baik dari perspektif akad ijarah ala al-amal maupun dari sisi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum ekonomi syariah dan memberikan solusi atas permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di masyarakat.

Ijarah berasal dari kata al-Ajru menurut bahasa berarti al-iwadh yaitu penggantian dan upah. Sedangkan menurut istilah ijarah merupakan salah satu jenis akad untuk mengambil keuntungan dengan cara penggantian (Nurjanah et al., 2025). Sewa merupakan sesuatu yang dijanjikan dan dibayarkan oleh penyewa sebagai kompensasi atau pembayaran atas keuntungan yang dinikmatinya. Selain itu, sewa atau upah merupakan sesuatu yang bernilai dan dibolehkan oleh syariat serta harus diketahui besarnya. (Nanda et al., 2022)). Menurut Ulama Syafi'iyah, al-ijarah adalah jenis perjanjian atau transaksi yang berkaitan dengan manfaat tertentu yang dituju yang bersifat mubah dan dapat digunakan dengan imbalan tertentu. (Al Fasiri, 2021)

Kata akad berasal dari bahasa Arab yang berarti ikatan atau kewajiban, biasa juga diartikan dengan kontak atau perjanjian. Yang dimaksud kata ini adalah mengadakan ikatan untuk persetujuan. Pada saat dua kelompok mengadakan perjanjian disebut akad, yakni ikatan memberi dan menerima bersama-sama dalam satu waktu. Kewajiban yang timbul akibat akad disebut uqud. Akad menurut

Hasbi Ash-Shiddieqy, bahwa akad atau perikatan adalah mengumpulkan dua tepi atau ujung tali yang mengikat salah satunya dengan yang lain hingga bersambung lalu keduanya menjadi sepotong benda. (Arif Rijal Anshori, 2021)

Akad Ijarah Ala Al-Amal adalah Sewa-menyewa yang objeknya adalah keuntungan dari suatu jasa. Dalam Islam penyewa disebut mu'ajir, penerima sewa disebut musta'jir dan imbalan yang diterima disebut ujarah. Manfaat dari objek ijarah termasuk jangka waktunya harus dinyatakan dengan jelas jika ada perselisihan atau kerugian. Selain itu, agama Islam merekomendasikan bahwa perjanjian sewa-menyewa dilakukan dengan mempertimbangkan ketentuan yang adil untuk kedua belah pihak. Transaksi Al-Ijarah ala al-'Amal harus didasarkan pada kesepakatan bersama dengan harga dan keuntungan yang jelas dan seimbang bagi konsumen, menurut Fatwa Dewan Syari'ah. (Siti Sonya Nadzila et al., 2024)

Menurut ahli ekonomi islam Abdul Ghofur Anshori ijarah ala al-amal adalah akad sewa-menyewa jasa (tenaga kerja) yang dilakukan berdasarkan kesepakatan, kejelasan upah dan keadilan serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah. (Anshori, 2010). Hak dan kewajiban yang dimiliki oleh masing-masing pihak yang terlibat dalam transaksi ijarah yaitu, Mu'jir bertanggung jawab untuk menyediakan aset yang akan disewakan dan menjamin bahwa barang yang disewakan sesuai dengan kesepakatan. Pemberi sewa bertanggung jawab untuk memberi tahu penyewa jika ada kecacatan pada barang yang disewa. Jika kecacatan itu diketahui setelah terjaninya akad, penyewa punya hak untuk melanjutkan atau membatalkan kontrak. Selain itu, Musta'jir harus membayar uang sewa pada tanggal yang telah ditentukan. (Fitriyah & Rahman, 2023)

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa akad ijarah berakhir ketika salah satu pihak yang berakad meninggal sehingga tidak dapat diwariskan. Mayoritas ulama berpendapat bahwa akad ijarah tidak batal atau berakhir ketika salah satu pihak yang berakad meninggal, karena manfaat dari akad ijarah dapat diwariskan sehubungan dengan jual-beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad. (Santoso & Anik, 2017)

Rumusan masalah yang diangkat dari fenomena diatas yaitu, 1)bagaimana praktik pemutusan hubungan kerja menurut akad ijarah? 2)bagaimana analisis akad ijarah ala al-amal terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak karyawan "X" Travel Service? Yang bertujuan 1)untuk mengetahui praktik Pemutusan Hubungan Kerja menurut Hukum Islam 2)untuk mengetahui Akad Ijarah ala al-amal terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karyawan "X" Travel Service.

B. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu studi hukum kepustakaan. Dalam konteks penelitian ini, penulis meneliti proses pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan pada ketentuan hukum Islam khususnya dalam implementasi akad ijarah dan ketentuan hukum positif di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Dalam hal ini penulis meneliti pemutusan hubungan kerja sepihak studi kasus karyawan "X" Travel Service menurut tinjauan hukum ekonomi syariah. Sumber penelitian menggunakan data primer, diperoleh langsung dari lapangan yaitu data hasil wawancara dengan pihak karyawan "X" Travel Service terkait perjanjian kerja dan proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan Perusahaan serta wawancara dengan pihak Perusahaan prosedur pemutusan hubungan kerja.

Data Sekunder, data yang diperoleh dari berbagai literatur baik bentuk buku fikih muamalah dan internet, artikel, dokumen, undang-undang, fatwa-fatwa tentang akad ijarah dan seterusnya. Metode pengumpulan data peneliti melakukan wawancara secara langsung dan tidak terstruktur dengan pihak 1, 2 dan 3 karyawan "X" Travel Service untuk mengetahui alur pemutusan hubungan kerja sepihak. Serta melakukan wawancara secara langsung dan terstruktur dengan pihak perusahaan "X" Travel Service untuk mengetahui tentang sistem perekrutan karyawan, pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, sanksi kepada karyawan yang membuat kesalahan dan lain sebagainya. Metode analisis data penelitian ini bersumber dari fikih muamalah untuk membantu memberikan pemahaman yang lebih baik saat memahami data. Kemudian menjelaskan untuk mendapatkan hasil temuan berdasarkan fokus masalah pemutusan hubungan kerja sepihak menurut tinjauan hukum Islam.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan Travel, pada awal tahun 2020, akibat pandemi Covid-19 dan pembatasan perjalanan internasional, operasional "X" Travel Service mengalami

penurunan. Pada bulan April 2020 karyawan cabang Karawang dirumahkan. Gaji pada bulan April masih dibayarkan penuh, namun bulan Mei hanya dibayarkan 10% dari seluruh gaji tanpa kesepakatan Bersama dan bulan Juni sampai Desember 2020 tidak ada pembayaran gaji sama sekali. Pada bulan Desember, karyawan menerima pemberitahuan bahwa kantor cabang akan dialihkan ke kantor pusat, namun tidak ada kejelasan mengenai status kontrak kerja dan hak-hak karyawan. Para karyawan tersebut tidak menerima atas konfirmasi pemutusan hubungan kerja sepihak dengan tidak adanya kompensasi yang dilakukan perusahaan. Melakukan musyawarah dengan pihak perusahaan mengenai kontrak kerja dan negosiasi kompensasi tetapi tidak ada titik temu, sehingga para karyawan yang mengalami PHK melakukan bipartite dengan Dinas Tenaga Kerja setempat, yang pada akhirnya Disnaker mengeluarkan putusan keadilan untuk karyawan dan perusahaan, tetapi perusahaan masih belum ada itikad baik. Karyawan yang terkena PHK sepihak berupaya meminta kejelasan kepada pihak perusahaan, namun tidak ada respon yang memadai. Selanjutnya karyawan melaporkan kasus ini ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Proses mediasi dilakukan, namun tidak ada kesepakatan penuh.

Penundaan Pembayaran Kompensasi atau Pesangon Kepada Karyawan PHK, Dari awal perusahaan tidak ada keinginan untuk membayar pesangon kepada karyawan PHK, sehingga para karyawan melakukan bipartite di Dinas Tenaga Kerja di daerah perusahaan yang beroperasi namun perusahaan tidak menjalankan tugasnya dari putusan yang di buat oleh Dinas Tenaga Kerja. Kemudian para karyawan membuat laporan dan di perkarakan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setelah melakukan berbagai siding dan Hakim memberikan putusan, pihak perusahaan masih tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh karyawan PHK. Pada tahun 2024 akhirnya para karyawan melaporkan perkara tersebut kepada Kepolisian Resor tempat perusahaan beroperasi dan pada awalnya perusahaan tidak memberikan respon, setelah dipanggil beberapa kali perusahaan akhirnya membayar pesangon secara bertahap.

Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Akad Ijarah Ala Al-Amal

Dalam hal perjanjian, sewa-menyewa dan upah-mengupah terkadang timbul sedikitnya kekurangan atau perselisihan antara para pihak. Apabila para pihak dalam akad ijarah berselisih tentang kadar manfaat atau besarnya upah yang diterima, maka adakalanya perselisihan tersebut terjadi sebelum dipenuhinya manfaat. Apabila perselisihan tersebut terjadi sebelum manfaat diterima maka kedua pihak hendaknya bersumpah satu terhadap yang lainnya. Apabila perselisihan terjadi setelah penyewa menggunakan sebagian dari manfaat yang disewanya maka yang diterima adalah ucapan penyewa yang diperkuat dengan sumpahnya, lalu keduanya saling bersumpah dan ijarah batal untuk sisa manfaatnya. Apabila perselisihan terjadi setelah selesainya masa ijarah maka ucapan yang diterima adalah ucapan penyewa dalam penentuan biaya sewa disertai dengan sumpah. (Muslich 2022)

Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) No.149/DSN/VI/2022 tentang produk asuransi jabatan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan pailit berdasarkan prinsip syariah mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan, karena Perusahaan pailit, diperbolehkan selama mengikuti ketentuan-ketentuan yang sesuai prinsip syariah dan akad kerja (ijarah). Prinsip dasar adalah bahwa hubungan kerja merupakan akad ijarah yang mengikat kedua belah pihak. Implementasi fatwa ini menuntun Perusahaan untuk menerapkan akad-akad yang sesuai syariah, menjaga transparansi dan memastikan hak pekerja terpenuhi secara adil. Hal ini juga mendukung perlindungan sosial ekonomi pekerja dalam kerangka bisnis yang beretika dan sesuai syariah. Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa alasan yang jelas merupakan Tindakan dzalim (tidak adil). Perusahaan wajib membayar pesangon kepada pekerja yang di-PHK sebagai bentuk keadilan dan penghargaan atas jasa selama bekerja. (Ilham Febrian Adam, 2024)

Dampak pemutusan hubungan kerja dalam KHES menimbulkan kewajiban bagi Perusahaan untuk memberikan hak-hak pekerja yang belum terpenuhi, seperti upah yang belum dibayar, pesangon dan kompensasi sesuai prinsip keadilan. Jika PHK dilakukan tanpa alasan yang sah atau secara sepihak, maka dianggap ingkar janji (wanprestasi) dan dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan KHES (Hardani & Hasanah, 2022). Dalam hukum islam, akad ijarah termasuk akad yang lazim (mengikat) artinya kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja tidak dapat secara sepihak membatalkan atau memutuskan akad tanpa adanya alasan yang sah atau tanpa kerelaan pihak lain. Pekerja tidak bisa mengundurkan diri sewaktu-waktu tanpa persetujuan pemberi kerja kecuali, ada udzur (alasan syar'i) dan pengusaha tidak boleh memutuskan hubungan secara sepihak tanpa persetujuan pekerja kecuali, ada alasan yang dibenarkan atau telah di sepakati dalam akad. (Ardiansyah et al., 2022).

Dalam persoalan hak manusia, penunaianya dilakukan dengan cara mengambil dan membayarkannya kepada orang yang berhak menerimanya (pemilik hak). Para ulama fikih menyatakan, bahwa syariat Islam telah menetapkan agar setiap orang berhak untuk memelihara dan menjaga haknya dari segala bentuk kesewenangan orang lain, baik yang menyangkut hak-hak kepidanaan maupun hak-hak keperdataan. Hak itu harus digunakan untuk hal-hal yang diisyaratkan Islam, seseorang tidak boleh menggunakan haknya apabila dalam penggunaan hak itu merugikan pihak lain, baik perorangan maupun masyarakat, baik dengan sengaja maupun tidak sengaja. (Panji Adam, 2018).

Analisis Akad Ijarah Ala Al-Amal terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karyawan "X" Travel Service

Dalam akad ijarah ala al-amal ini termasuk aspek ijarah atas pekerjaan yang mana objeknya yaitu jasa atau mempekerjakan seseorang dengan memberikan upah terhadap pekerja yang sudah ditentukan pada saat akad. Masing-masing mempunyai hak dan kewajiban, seperti mu'jir bertanggung jawab untuk memberikan dan menjalankan jasanya dengan baik sesuai dengan yang diinginkan penyewa serta mempunyai hak meminta imbalan jika adanya perjanjian upah-mengupah. Musta'jir bertanggung jawab untuk memberikan upah jika tugas mu'jir sudah selesai dan mempunyai hak berkomentar jika hasil dari pekerjaan mu'jir tidak sesuai.

Berakhirnya akad jika objek manfaatnya hilang, waktu perjanjian telah berakhir dan salah satu pihak yang berakad meninggal. Adapun pembatalan akad secara tiba-tiba diharuskan dengan adanya kesepakatan bersama dalam berhentinya perjanjian. Akad ijarah ala al-amal bersifat mengikat sehingga kedua belah pihak tidak dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah dan kerelaan pihak lain. Dalam akad ijarah ini pembatalan hanya dapat dilakukan jika ada sebab yang jelas seperti, wanprestasi, pelanggaran berat dan atas kesepakatan bersama. Akad ijarah ini menegaskan bahwa hak pekerja harus dipenuhi dan tidak boleh ada tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja serta pekerja berhak menuntut kompensasi jika terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak.

Berdasarkan kasus pada "X" Travel Service karyawan diberhentikan secara sepihak tanpa pemberitahuan yang layak dan tanpa adanya kompensasi pada awalnya. Tidak ada pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang diberhentikan dan kontrak kerja masih berjalan sesuai perjanjian. Karyawan telah melakukan upaya musyawarah, bipartite dengan perusahaan, hingga lapor ke Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial. Perusahaan tetap tidak memberikan hak kepada karyawan sehingga akhirnya membayar pesangon secara bertahap setelah adanya tekanan dari pihak berwenang.

Dalam perspektif akad ijarah ala al-amal, hubungan kerja antara karyawan dan "X" Travel Service merupakan akad sewa jasa (ijarah) yang menuntut kejelasan hak, kewajiban dan imbalan. Dalam kasus ini, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa musyawarah dan tanpa pemenuhan hak-hak karyawan secara penuh. Hal ini bertentangan dengan prinsip akad ijarah, di mana pemutusan hubungan kerja harus didasarkan pada kesepakatan bersama atau alasan syar'i yang jelas, serta hak pekerja atas upah dan kompensasi harus tetap dipenuhi hingga masa kontrak berakhir.

Fatwa DSN-MUI Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan ijarah menegaskan bahwa pembayaran upah dalam akad ijarah harus berdasarkan kesepakatan bersama, dan tidak boleh ada pengurangan sepihak tanpa persetujuan kedua belah pihak. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, hak pekerja atas upah dan kompensasi tetap wajib dipenuhi sesuai ketentuan syariah. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh PT. "X" Travel Service tidak sesuai dengan prinsip akad ijarah ala al-amal karena tidak ada alasan yang sah (seperti wanprestasi atau pelanggaran berat) yang menjadi dasar PHK, tidak ada persetujuan dari kedua belah pihak untuk mengakhiri perjanjian kerja, hak-hak karyawan termasuk kompensasi atau pesangon tidak diberikan secara langsung dan hanya dipenuhi setelah adanya tekanan hukum.

Keadilan dalam muamalah Islam menekankan pentingnya keseimbangan hak dan kewajiban, transparansi, serta musyawarah dalam setiap akad. Pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa musyawarah melanggar prinsip keadilan, sehingga pekerja berhak menuntut keadilan melalui jalur hukum maupun mediasi. Dalam akad ijarah, tindakan perusahaan ini merupakan pelanggaran prinsip keadilan dan pemenuhan hak pekerja sehingga karyawan berhak menuntut haknya baik secara syariat maupun hukum positif

D. Kesimpulan

Praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut akad ijarah ala al-amal dalam hukum Islam menekankan pentingnya kejelasan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, serta adanya kesepakatan bersama dalam setiap akad. Dengan demikian, dalam perspektif syariah, PHK sepihak tanpa prosedur yang jelas dan tanpa pemenuhan hak pekerja adalah tindakan yang tidak dibenarkan. Berdasarkan analisis terhadap kasus karyawan “X” Travel Service, praktik PHK sepihak yang dilakukan perusahaan bertentangan dengan prinsip akad ijarah ala al-amal. Tindakan perusahaan yang memberhentikan karyawan tanpa musyawarah, tidak membayarkan sebagian gaji, serta memberikan pesangon secara bertahap setelah proses hukum yang panjang, menunjukkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan amanah dalam akad ijarah.

Ucapan Terimakasih

Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas bimbingan dan arahan selama proses penelitian, serta kepada seluruh pihak fakultas dan program studi atas dukungan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk membantu pengumpulan data, serta keluarga dan sahabat atas doa dan motivasi yang tak putus. Penulis juga berterima kasih kepada pihak yang telah memberikan hibah atau bantuan dana penelitian, sehingga makalah ini dapat disusun dengan baik. Semoga makalah ini bermanfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Al Fasiri, M. J. (2021). Penerapan Al Ijarah Dalam Bermuamalah. *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 2(2), 236. <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v2i2.446>
- Anshori, A. Ghofur. (2010). *Hukum perjanjian Islam di Indonesia : konsep, regulasi, dan implementasi*. Gadjah Mada University Press.
- Ardiansyah, A., Diab, A. L., & Rusnam, R. (2022). Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kendari Nomor 16/Pdt.Sus-Phi/2020/PN Kdi). *FAWAID: Sharia Economic Law Review*, 4(1). <https://doi.org/10.31332/flr.v4i1.4228>
- Arif Rijal Anshori. (2021). Analisis Penerapan Akad-Akad Syariah Yang Relevan Pada Koperasi Syariah Berbasis Masjid Sebagai Upaya Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Masjid. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 1–12.
- Fitriyah, S. L., & Rahman, T. (2023). PERANAN DAN STRATEGI PEMASARAN KUR MIKRO DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN NASABAH UMKM PADA BSI KC BOJONEGORO. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 6(2), 636–646.
- Hardani, S., & Hasanah, N. (2022). IMPLEMENTASI KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH (KHES) DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA EKONOMI SYARIAH DI PENGADILAN AGAMA DI PROVINSI RIAU. *Hukum Islam*, 22(1), 141. <https://doi.org/10.24014/jhi.v22i1.14930>
- Ilham Febrian Adam. (2024). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Phk Sepihak (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 30 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Di Pt Transportasi Jakarta). *Journal Of Social Science Research 4*.
- La Ode Wahidin, Hani Solihah, Masyhuri Rifai, Muamal Gadafi, Rico Setyo Nugroho, Ade Putra Ode Amane, Ali Mustopa, Halik, & Abdul Jalil. (2025). *Islam dan Keadilan Sosial : Perspektif Teologis dan Praktis*. Gita Lentera.
- Mariani Alimuddin, Jana Sandra, & Sarce Babra Awom. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.

- Nanda, M. M., Nandang Ihwanudin, & Muhammad Yunus. (2022). Tinjauan Akad Ijarah dalam Fiqih Muamalah terhadap Penyewaan Pakaian Kebaya. *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcssel.v2i1.335>
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.29313/iconomics.vxix.xxx>
- Nashrullah, F. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Istinbath: Jurnal Hukum*, 18(1), 104–123. <https://doi.org/10.32332/istinbath.v18i1.3125>
- Nurjanah, N., Surahman, M., & Akhmad Yusup. (2025). Tinjauan Fikih Muamalah dan UU Perlindungan Konsumen terhadap Praktik Fake Order. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 31–38. <https://doi.org/10.29313/jres.v5i1.6494>
- Panji Adam. (2018). *Fikih Muamalah Adabiyah*. PT. Refika Aditama.
- Panji Adam. (2021). Fikih Muamalah Kontemporer Perkembangan Akad-Akad Dalam Hukum Ekonomi Syariah. *Intelgensia Media (Kelompok Intrans Publishing)*.
- Rahayu, A. E. (2020). KONTRUKSI AKAD IJARAH PADA FATWA DSN MUI TENTANG PEMBIAYAAN MULTIJASA. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 86. <https://doi.org/10.24252/lamaisyir.v7i1.13747>
- Rahmawati Barliana. (2021). *Analisis Konsep Akad Dalam Perspektif Fikih Muamalah Dan Implementasinya Pada Lembaga Keuangan Syariah*. 9(1).
- Ratih Rahayu, & Akhmad Yusup. (2022). Analisis Kesadaran Hukum dan Perlindungan Pelaku Usaha terhadap Konsumen tentang Kepemilikan Sertifikat Halal. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 129–136. <https://doi.org/10.29313/jres.v2i2.1390>
- Sabihi, D. M., Kumenaung, A. G., Niode, A. O., Pembangunan, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI, INVESTASI DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI KOTA MANADO. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Vol. 21).
- Sandy Rizki Febriadi, & Silfa Fadlilatunnisa. (2023). Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Praktik Jasa Nail Art di Meet.Nails Kota Bandung. *Jurnal Riset Perbankan Syariah*, 75–80. <https://doi.org/10.29313/jrps.v2i2.2773>
- Santoso, H., & Anik, A. (2017). ANALISIS PEMBIAYAAN IJARAH PADA PERBANKAN SYARIAH. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02). <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i02.33>
- Siti Sonya Nadzilla, Raihan Putri, Fahmi Makraja, & Rian Rahmad. (2024). ANALISIS AKAD IJARAH ALA AL-‘AMAL DALAM PRAKTIK JASA INAI DI KABUPATEN PIDIE. *El-Iqthisadi Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum*, 209–217. <https://doi.org/10.24252/el-iqthisady.vi.53053>
- Tomy Sun Siagian, & Dhea Agusty Ningrum. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah*. Pt Inovasi Pratama Internasional.