

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Begitu penting arti pekerjaan bagi setiap masyarakat tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak yakni pengusaha dengan pekerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Akan tetapi pada pelaksanaan di lapangan sering kali menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan hubungan kerja sehingga menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial.

Umumnya dalam perjanjian kerja tersebut antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga berujung pada perselisihan hak dan kepentingan sampai kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun disisi lain para pihak tidak bisa main hakim sendiri, melainkan harus ditindak lanjuti melalui dengan penyelesaian dengan perundingan dan penegakan hukum (law enforcement) melalui hukum formil yang diatur melalui Undang-undang

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹

Sedangkan untuk proses penyelesaian juga diatur dengan beberapa tahap yaitu di dalam pengadilan dan di luar pengadilan, yang secara singkat proses di luar pengadilan melalui dengan cara perundingan melalui bipartit yaitu proses mediasi antara pekerja dengan pengusaha, selanjutnya proses secara tripartit yang melibatkan pemerintah dalam hal ini bertindak sebagai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat kota maupun provinsi.

Pemutusan hubungan kerja sering kali menjadi rumor yang paling di khawatirkan oleh hampir seluruh para pekerja, hal ini sering kali menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial, beberapa perselisihannya diantaranya, perselisihan masalah hak, kepentingan dan perselisihan antara serikat. Umumnya perselisihan hubungan industrial atau hubungan kerja diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau biasanya disebut dengan Pengadilan PHI, sebelum sampai ke tahap itu ada beberapa pilihan dalam menyelesaikan perselisihan dengan prosedur diantaranya yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Terkandung dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (15) yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran

¹ Nuryansyah Irawan, Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 18 No. 1, 2023, h. 48

hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa kita kenal dengan PHK bukanlah suatu jalan pintas terbaik bagi para pengusaha, karena tidak semata-mata mereka memutus hubungan kerja saja tanpa memberikan apapun. Pengusaha sebenarnya banyak dirugikan akibat banyak memutus hubungan kerja terhadap buruh/buruh, dikarenakan uang pesangon yang harus dibayarkan kepada para pekerja dan juga pengusaha mungkin juga akan kehilangan tenaga ahli. Sedangkan untuk melakukan perekrutan karyawan baru belum tentu mereka bisa sebaik dari para pekerja sebelumnya dan juga biaya untuk perekrutan yang cenderung mahal.

Alternatif untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh adalah cara terakhir bagi pengusaha setelah tidak ada jalan keluar lain. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran sering terjadi karena adanya kebangkrutan perusahaan atau keadaan yang memaksa seperti di masa pandemi, tidak sedikit pekerja yang terkena PHK saat pandemi dikarenakan memang mereka tidak lagi harus ke kantor dan perusahaan berpikir bahwa mereka bisa saja mengurangi pegawai untuk menyelamatkan perusahaan mereka yang mungkin pada saat itu juga sedang mengalami kesulitan.

Menurut Pasal 152 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja

harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang jelas. Permohonan tersebut akan diterima apabila penetapan pemutusan hubungan kerja sudah di rundingkan sebelumnya dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh. Apabila hasil perundingan tidak mencapai kesepakatan bersama maka penetapan permohonan pemutusan hubungan kerja dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²

Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan akan batal demi hukum. Apabila belum ada penetapan putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka pengusaha dengan pekerja wajib tetap melaksanakan kewajibannya. Apabila masih dalam tahap proses pemecatan atau PHK, pengusaha bisa saja melakukan skorsing kepada karyawan dan harus membayar gaji para pekerja serta hak yang wajib diterima oleh karyawan.³

Pada saat terjadinya PHK, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon kepada para pekerja. Presentase dari upah akan digunakan sebagai dasar untuk menghitung pesangon, serta hak yang lainnya yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Selain itu besaran pendapatan uang pesangon umumnya ditentukan dari lamanya masa kerja.

² Nur Febya Adhawiyah, Imam Budi Santoso, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum THE JURIS Vol. VI, No. 2, Desember 2022, h. 504

³ *Ibid.*

Seringkali terjadi perselisihan dikarenakan terjadinya PHK dan biasanya dikarenakan adanya perbedaan pendapat antara sah atau tidaknya PHK atau tentang besarnya uang pesangon. Beberapa perusahaan ada yang telah menyelenggarakan asuransi jaminan pensiun serta kini telah menjadi perdebatan di beberapa daerah di Indonesia, contohnya di Yogyakarta, perdebatan mengenai uang pesangon yang menjadi bagian dari asuransi jaminan pensiun merupakan salah satu fenomena nyata yang sering kali diperdebatkan dan mau tidak mau Mediator Ketenagakerjaan turun tangan untuk menghadapi masalah ini.

Adapun dalam penelitian ini penulis menganalisis suatu kasus tentang perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja atas gugatan terhadap perjanjian kerja yang dalam lingkup perselisihan hubungan industrial sebagaimana terdapat pada Putusan Nomor 1058 K /Pdt.Sus-PHI/2023.

Berkaitan dengan kasus tersebut dijelaskan bahwa Ifsan Rizki selaku Penggugat dimana sejak tahun 2013 merupakan pekerja Tergugat yaitu PT. Indako Trading Coy dengan tanggung jawab kerja sebagai Sales Marketing di unit usaha Tergugat yang beralamat di Jl. Makmur No. 30 Medan. Bahwa tanggung jawab kerja tersebut dalam usaha Tergugat yang menjual sepeda motor merek Honda dengan ID card atas nama Penggugat dengan Nomor 247798 adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu

proses produksi dalam usaha Tergugat dengan menerima upah gaji setiap bulannya sebesar Rp.2.969.284,00.

Berdasarkan kronologis kasus di dalam Putusan Nomor 1058 K /Pdt.Sus-PHI/2023, penelitian ini berfokus pada akibat hukum perdata untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan fakta-fakta persidangan dan bukti-bukti yang telah dikorelasikan, diperoleh adanya surat kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat terkait pemutusan hubungan kerja yang di persamakan dengan alasan efisiensi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti terkait “**Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Akibat Peralihan Status PKWT Menjadi PKWTT (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023)**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaturan Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Akibat Peralihan Status PKWT Menjadi PKWTT ?
2. Apa saja Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Akibat Peralihan Status PKWT Menjadi PKWTT ?

3. Bagaimana Upaya Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Akibat Peralihan Status PKWT Menjadi PKWTT Dalam Putusan Nomor 1058 K/Pdt.Sus-PHI/2023 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan hukum pada bagian rumusan masalah, untuk tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia khususnya dengan alasan efisiensi. Adapun tujuan dari penelitian hukum ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peraturan perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh dengan alasan efisiensi akibat peralihan status dari PKWT menjadi PKWTT;
2. Untuk mengetahui apa saja Hak dan Kewajiban pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi akibat peralihan status PKWT menjadi PKWTT;
3. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim dalam memberi putusan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat peralihan status PKWT menjadi PKWTT dalam Putusan Nomor 1058 K /Pdt.Sus-PHI/2023.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta berguna secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari analisis ini dapat memberi manfaat pemikiran dibidang hukum khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat peralihan status PKWT menjadi PKWTT serta memberikan wawasan dan sebagai bahan acuan mengenai analisis hukum terhadap putusan perselisihan hubungan industrial.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menyelesaikan permasalahan yang diteliti, serta diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengetahuan terhadap para pembaca mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat peralihan status PKWT menjadi PKWTT.

E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis yuridis menurut kamus hukum, kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Dapat disimpulkan analisis yuridis berarti mempelajari dengan cermat,

memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.⁴

2. Pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (15) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
3. Efisiensi adalah memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga atau waktu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa efisiensi merupakan suatu perbandingan antara sumber daya yang digunakan dalam suatu proses melakukan usaha atau pekerjaan, dengan hasil yang dicapai.⁵
4. Peralihan status adalah suatu perubahan yang dimaksudkan untuk memindahkan hak atau kewenangan dari satu pihak kepada pihak lainnya atau suatu peningkatan jabatan dalam pekerjaan.
5. Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (10) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

⁴ Pengertian Analisis Yuridis, tersedia di <http://infopengertian.biz/pengertian-yuridis-dan-penerapannya-di-masyarakat.html> diakses pada tanggal 15 Maret 2024.

⁵ Pengertian Efisiensi, tersedia di <https://www.gramedia.com/best-seller/efisiensi/> diakses pada tanggal 3 Agustus 2024.

6. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (11) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
7. Pekerja/buruh menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (2) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (3) adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Perusahaan menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (4) adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

10. Upah menurut ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 ayat (6) adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pengaturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Hadirnya hukum di kehidupan masyarakat dalam suatu negara adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan yang

umumnya bertentangan antara satu dengan yang lainnya, baik itu mengenai hak, kewajiban dan kepentingan antar masyarakat. Karena hal itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga apabila terjadi perselisihan maupun kepentingan tersebut dapat ditekan seminimal mungkin.

Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KKBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.⁶

Dalam hal memahami hukum ada konsep konstruksi hukum, terdapat tiga jenis atau tiga macam konstruksi (rekayasa hukum) terdiri dari 3 (tiga) bentuk yaitu analogi (abstraksi), determinasi (penghalusan hukum) dan argumentasi *A contrario*. Konstruksi Hukum mempunyai tujuan untuk mengisi kekosongan peraturan perundang-undangan dengan asas-asas dan sendi-sendi hukum agar putusan hukum dalam peristiwa konkrit dapat memenuhi tuntutan keadilan dan kemanfaatan bagi pencari keadilan.

Hubungan kerja yang telah di sepakati para pihak adakalanya mengalami perselisihan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Perselisihan dalam hubungan industrial merupakan hal yang kerap terjadi dalam dunia kerja dan ada baiknya jika diselesaikan

⁶ Pengertian Terminologi Hukum, tersedia di <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-1t61a8a59ce8062/> diakses pada 21 April 2024

terlebih dahulu dengan cara musyawarah. Sementara itu, ada 4 (empat) jenis bentuk perselisihan hubungan industrial, yaitu :

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan akibat dari tidak terpenuhinya hak yang dilandasi karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang muncul akibat tidak sesuainya pendapat terhadap perbuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang muncul karena perbedaan pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Umumnya hal ini terjadi ketika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/buruh tanpa menyetujui keputusan dari pengusaha.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan yang muncul karena tidak adanya kesamaan paham terhadap keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dari perbedaan perselisihan tersebut, maka ada upaya yang dapat dilakukan demi menciptakan perdamaian dan menyelaraskan maksud dan tujuan dari para pihak. Adapun cara yang dapat di tempuh untuk

menyelesaikan perselisihan tersebut dengan beberapa cara yang dapat digunakan, yaitu :

- a. Perundingan bipartit dalam ketentuan Permenakertrans RI Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah mufakat.
- b. Mediasi dalam ketentuan Peraturan Mahkamah Agung RI Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan yang merupakan revisi dari Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 adalah proses penyelesaian sengketa melalui proses perundingan atau mufakat para pihak dengan dibantu oleh mediator yang tidak memiliki kewenangan memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.
- c. Konsiliasi dalam ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah metode penyelesaian masalah non litigasi yang sering digunakan untuk mengatasi konflik dan sengketa.
- d. Arbitrase dalam ketentuan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 adalah penyelesaian sengketa non litigasi yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

2. Peraturan Undang-undang Pengatur Perselisihan

Perselisihan merupakan hal yang lazim di dalam dunia kerja maupun bermasyarakat selama manusia itu hidup, baik karena adanya selisih paham, perbedaan pemikiran, perbedaan tujuan maupun perbedaan lainnya. Perselisihan harus segera diatasi dan diselesaikan dengan baik sesegera mungkin dalam penuh ketertiban dan kedamaian, sehingga roda perusahaan tidak terganggu dan lancar kembali sehubungan sesuai fungsi sosial, hasilnya untuk kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Sehubungan dengan kewajiban Pemerintah itu, maka di keluarkan dan di berlakukan Peraturan Pemerintah dan Undang-undang sebagai landasan hukum, yaitu :

- a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1957 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P);
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian ketua, anggota pengganti P4-Pusat;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian ketua, anggota pengganti P4-Daerah;

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1958 jo Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1958 tentang Berlakunya Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1957;
- f. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1958 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan P4-D dan P4-P;
- g. Penetapan Presiden Nomor 7 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (lock out) di Perusahaan, Jawatan dan Bahan yang Vital;
- h. Keputusan Presiden Nomor 123 Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (lock out) di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital.⁷

Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan dapat menjadi acuan untuk masyarakat, terlebih lagi untuk pengusaha yang menjalankan perusahaannya di Indonesia dapat berlaku adil sesuai ketentuan yang di tetapkan pemerintah terhadap pekerja/buruh yang bekerja untuk menjalankan roda perusahaan dan bersikap adil dalam memenuhi hak dan kewajiban pekerja/buruh.

3. Keterpaksaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Secara harfiah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya boleh dilakukan apabila pengusaha telah memberitahukan terlebih dahulu kepada

⁷ G. Karasapoetra, R.G. Kartasapoetra S.H dan Ir. A.G. Kartasapoetra *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, h. 253-254

pekerja/buruh dan harus disetujui oleh pekerja/buruh atas keputusan PHK tersebut. Menjadi suatu harapan Pemerintah agar Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan - perusahaan tidak menjadi hal yang sering dilakukan oleh para pengusaha kepada pekerja/buruh.

Harapan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 43 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan melarang pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja

atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dari ketentuan diatas, maka pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

B. Hak dan Kewajiban Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Efisiensi

Hubungan antara pekerja/buruh tidaklah selalu harmonis. Hal ini biasanya terjadi karena adanya perbedaan maksud dan tujuan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Salah satu penyebab pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak sehat dan berujung mengalami kerugian pada

perusahaan terkait. Dengan kondisi yang tidak sehat pastilah pengusaha akan melakukan upaya apapun agar keberlangsungan perusahaannya kembali stabil.

Langkah yang diambil oleh pengusaha tidak jarang berdampak langsung terhadap pekerja/buruh dengan melakukan pemutusan hubungan kerja demi mengikis pengeluaran yang harusnya bisa digunakan untuk kepentingan lain demi berjalannya roda perusahaan. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja tersebut di persamakan dengan alasan efisiensi. Efisiensi dapat dilakukan dengan penutupan perusahaan atau tidak.

1. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Efisiensi

Pentingnya pekerjaan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi masyarakat, maka pemerintah menetapkan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat (1) yang mengatur PHK dengan alasan efisiensi karena pengusaha mengalami kerugian harus membuktikan dengan hasil audit baik itu internal maupun eksternal.

Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Untuk besaran uang pesangon dan uang penghargaan diberikan berdasarkan dari lamanya masa kerja. Selanjutnya, perusahaan wajib memberikan

uang penggantian hak yang besarnya tercantum dalam Pasal 43 ayat

(1) PP Nomor 35 Tahun 2021, meliputi :

- a. Uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Sehubungan dengan hak yang di berikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, maka pengusaha juga memiliki hak untuk mengikis pengeluaran demi berlangsungnya nyawa perusahaan.

2. Ketentuan Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH)

Ketentuan uang pesangon sebagai pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat pemutusan hubungan kerja, tegas diatur dalam Pasal 40 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;

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

Ketentuan uang penghargaan masa kerja yang merupakan uang jasa sebagai penghargaan masa kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh, tegas diatur dalam Pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021. Tujuannya adalah agar pekerja/buruh dapat memiliki kehidupan yang layak karena tidak lagi menerima gaji karena mengalami pemutusan hubungan kerja yang besarnya tergantung dari jabatan dan masa kerja dari pekerja/buruh.

Pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur dengan tegas ketentuan uang penggantian hak yang merupakan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh sebagai bentuk penggantian atas hak :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perlindungan Hukum Pekerja Akibat PHK Efisiensi

Perlindungan hukum adalah sebagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dan gangguan dan ancaman pihak manapun.⁸ Dengan adanya perlindungan hukum, diharapkan dapat menekan sifat arogan dari pengusaha terhadap pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.

Adapun perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, yaitu :

- a. Imbalan kerja berupa gaji, upah dan lainnya sebagaimana yang telah diperjanjikan;
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang telah disepakati;
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia;

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, h. 7

- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan rekan-rekannya;
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak pengusaha;
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri.

C. Kajian Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam konteks Islam, sewa menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga *ijarah*.⁹ Ijarah sah apabila kedua belah pihak melakukan dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan kriteria syara', yang mana manfaat diakadkan merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram dan bukan wajib. Selain itu ijarah sah apabila terpenuhi syarat dan rukunnya.¹⁰

Meskipun suatu perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha telah mengikat kedua belah pihak, namun pada pelaksanaannya seringkali tidak berjalan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Masalah perselisihan merupakan hal yang umum dalam kehidupan antar sesama, dalam tiap interaksi pastilah menimbulkan reaksi. Namun yang menjadi persoalan apakah reaksi-reaksi dari tiap-tiap pihak itu

⁹ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, h. 422

¹⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah jilid 5*, Tinta Abadi Gemilang, Jakarta, Cet. Ke-2, 2013, h. 149

dapat dikendalikan sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan yang searah dan setuju.¹¹

1. Perjanjian Antar Pihak Menurut Hukum Islam

Penafsiran perjanjian merupakan upaya menetapkan apa yang menjadi tujuan dari kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang bersangkutan. Sejalan dengan penegasan dalam kaidah hukum islam yang berbunyi “pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji”.¹²

Untuk menjalankan suatu bentuk usaha yang melibatkan hubungan dengan pekerja/buruh, maka diperlukan suatu perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pihak pertama dan pekerja/buruh sebagai pihak kedua. Melaksanakan perjanjian dan kesepakatan adalah kewajiban dalam islam karena memiliki pengaruh yang baik dan peran yang besar dalam menjaga perdamaian, memiliki urgensi yang besar dalam menyelesaikan berbagai perselisihan dan mengandung persamaan hubungan.¹³

¹¹ Anwar Yesmil dan Adang, *Pengantar Sosiologi Hukum*, PT. Grasindo, Bandung, 2008, h. 23

¹² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2010, h. 302

¹³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 4*, Tinta Abadi Gemilang, Cet ke-2, Jakarta, 2013, h. 550

Allah SWT memerintahkan untuk memenuhi perjanjian dan kesepakatan, baik dengan Allah maupun dengan manusia. Tercermin dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah ayat 1 yang artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.

Apabila terjadi pengabaian terhadap perintah ini maka dianggap sebagai dosa dan mendatangkan kemurkahan Allah SWT terhadap orang-orang yang mengingkari janji. Hal itu adalah perintah langsung yang secara jelas ditujukan kepada majikan/pengusaha yang berlaku zalim dan tidak adil agar memperbaiki perbuatan mereka sebelum Allah mencabut rahmat berkah-Nya dari mereka.¹⁴

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil.¹⁵ Sebagai contoh dalam melakukan rekrut, keputusan-keputusan lain seperti pemutusan hubungan kerja dan pemberian upah yang ditetapkan oleh pengusaha secara adil dan sesuai dengan kinerja pekerja/buruh. Islam menghubungkan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha

¹⁴ Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, PT. Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, h. 387

¹⁵ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur' an tentang Etika Bisnis*, Salemba Diniyah, Jakarta 2002, h. 174

dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan sehingga keduanya tidak dibenarkan untuk melanggar hak yang lain tanpa alasan yang benar.¹⁶

2. Hukum Perjanjian Kerja (*Ijarah*) Menurut Islam

Terkandung dalam syariat islam, *ijarah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi. *Ijarah* adalah kepemilikan manfaat atas barang. Akad *ijarah* mengharuskan penggunaan manfaat dan bukan barang itu sendiri.¹⁷ Disamping Al-qur'an dan sunnah, dasar hukum *ijarah* adalah *ijma'*.

Mengenai rukun dan syarat *ijarah* menurut Hanafiyah, rukun *ijarah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, dari dua belah pihak yang berinteraksi. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada empat, yaitu :

- a. Dua orang yang berakad;
- b. *Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul*;
- c. Sewa atau imbalan;
- d. Manfaat.¹⁸

Perjanjian kerja yang telah memenuhi rukun dan syaratnya akan menimbulkan hak dan kewajiban antar pengusaha dan pekerja/buruh secara berimbang karena hak dari salah satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak yang lain. Hak dan kewajiban ini harus dilaksanakan oleh oleh kedua

¹⁶ Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Ibid*, h. 177

¹⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, h. 113-114

¹⁸ Ahmad Wardi Musclich, *Fiqh Muamalat*, Amzah, Jakarta, 2015, h. 3803

belah pihak yang telah melakukan perjanjian untuk memenuhi kebutuhan yang telah disepakati. Berikut hak dan kewajiban pekerja/buruh secara umum :

- a. Hak atas upah yang telah disepakati;
- b. Hak memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan;
- c. Hak diperlakukan dengan baik;
- d. Hak memperoleh keselamatan, kesehatan dan perlindungan kerja.

Apabila pengusaha telah memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja/buruh, maka sebagai bentuk kesepakatan pekerja/buruh memiliki kewajiban kepada pengusaha yang merupakan hak pengusaha, yaitu :

- a. Pekerja/buruh wajib mengerjakan pekerjaan yang disepakati;
- b. Pekerja/buruh wajib bekerja sesuai waktu yang disepakati;
- c. Pekerja/buruh menjalankan pekerjaannya dengan tekun, cermat dan teliti;
- d. Pekerja/buruh menjaga peralatan yang digunakan;
- e. Pekerja/buruh wajib mengganti rugi jika ada kerusakan atas kelalaiannya;
- f. Pekerja/buruh wajib bersikap baik pada pemberi kerja.

3. Dasar Hukum Perjanjian Kerja (*Ijarah*) Menurut Islam

Hukum Islam menjadi sumber hukum dari zaman dahulu sampai sekarang ialah al-quran dan sunnah. Dasar hukum keduanya sebagai

sumber syara tanpa ada yang terlibat, sedangkan yang lain tidak dapat dikatakan sebagai sumber hukum kecuali sebatas dalil-dalil syara dengan ketentuan selama adanya dalalah-nya dan merujuk pada nash-nash yang terdapat pada kedua sumber hukum yaitu al-quran dan sunnah.

Dalam kompilasi hukum ekonomi syariah (KHES), akad didefinisikan sebagai sekepakatan antara pihak atau lebih untuk melakukan dan tidak melakukan perbuatan hukum tertentu. Para ahli hukum Islam memberi definisi akad sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya.¹⁹

Adapun dasar hukum *Ijarah* menurut para ulama seperti Abu Bakar Al-Asham, Isma`il bin `Aliyah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani dan Ibnu Kisan, dimana mereka tidak memperbolehkan *Ijarah* karena di anggap sebagai jual beli manfaat yang saat dilakukan akad tidak bisa diserahkan. Akan tetapi pendapat tersebut disanggah oleh Ibnu Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada *galibnya* ia (manfaat) akan terwujud, dan inilah yang menjadi perhatian serta pertimbangan syara`.²⁰

Alasan jumhur ulama tentang dibolehkannya *ijarah* adalah :

- a. QS. Ath-Thalaq (65) ayat 6;

¹⁹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 52

²⁰ Muhammad Ibnu Rusyd Al-Qurthubi, *Bidayah Al-Mujtahid wa Nihayah Al-Muqtashid*, Juz 2, Dar Al-Fikr, t. t, h. 166

- b. QS. Al-Qashash (28) ayat 26;
- c. Hadits Aisyah (HR. Al-Bukhari);²¹
- d. Hadits Ibnu Abbas (HR. Al-Bukhari);²²
- e. Hadits Ibnu `Umar (HR. Ibnu Majah).²³

Berdasarkan ayat-ayat Al-qur`an dan hadits Nabi Muhammad SAW tersebut jelaslah bahwa tujuan disyariatkannya *ijarah* atau sewa-menyewa adalah untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan umat. Maka dari itu cukup jelas bahwa perjanjian kerja antara kedua pihak adalah untuk saling memenuhi kebutuhan bersama, dimana pengusaha membutuhkan tenaga serta keahlian dan pekerja/buruh membutuhkan upah. *Ijarah* adalah jenis akad yang lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya pemutusan dari salah satu pihak dan apabila keadaan harus memutus perjanjian, maka harus dalam kesepakatan kedua belah pihak.

²¹ Muhammad bin Isma`il Al-Bukhari, Matan Al-Bukhari Masykul Bihasyiyah As-Sindi, Juz 2, Dar Al-Fikri, Beirut, t.t., h. 33

²² Muhammad bin Isma`il Al-Bukhari, *Ibid*, Juz 2, h. 36

²³ Muhammad bin Isma`il Al-Kahlani, *Subulu As-Salam*, Juz 3, Maktabah Mustafa Al-Bab` Al-Halabi, Mesir, cet. IV, 1960, h. 81