ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN NEGERI PADANG TERHADAP PHK SEPIHAK DI PT AQUA SOLOK MENURUT TINJAUAN FIQH SIYASAH

(STUDI PUTUSAN NOMOR: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Pada Program Studi Hukum Tatanegara (Siyasah)



Oleh:

JUNI PERDO ARYOND

NIM. 1320053

PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

TAHUN 2023M/1445

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "Analisis Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap PHK Sepihak Di PT Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah" yang disusun oleh Juni Perdo Aryond, NIM 1320.053 Program Studi Hukum Ketatanegaraan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi telah dilakukan bimbingan secara maksimal dan selanjutnya disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah skripsi.

Bukittinggi, Juli 2024

Dosen Pembimbing

Dr. Miswardi., SH, M,Hum

NIP. 196612102005011005

Mengetahui

Ketua Program Studi Hukum Tatanegara

Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Febriyeni, M. Ud

NIP. 199002242018012001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Juni Perdo Aryond

Nim : 1320.053

Tempat/Tanggal Lahir : Laban, 01 Juni 2002

Program Studi : Hukum Tatanegara

Fakultas : Syariah

Judul Skripsi : Analisis Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap PHK Sepihak Di PT Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah (Studi Putusan Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG)

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (skripsi) penulis dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia di proses sesuai hukum yang berlaku dan gelar keserjanaan penulis di copot hingga batas waktu yang tidak ditentukan. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2024

Yang menyatakan

Juni Perdo Aryond

NIM. 1320.053

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "**Analisis Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap PHK Sepihak Di PT Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah (Studi Putusan Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG)**", yang ditulis oleh Juni Perdo Aryond, NIM 1320.053, Program Studi Hukum Tatanegara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi Tahun 2024 M/1445 H.

Penulisan ini di latar belakangi oleh adanya kasus di PT Aqua Solok terjadi kasus PHK sepihak, dimana kejadian tersebut dimulai dari adanya perselisihan upah lembur antara penggugat terhadap tergugat yang belom dibayarkan oleh pihak tergugat dari januari 2016 s/d agustus 2022 yang merupakan hak upah lembur 3 jam dalam setiap hari kerja terpendek atau hari kerja ke 6 dalam setiap minggunya, namun perusahaan hanya membayar upah lembur mereka 2 jam dari jangka waktu 2016-2022, sehingga mereka melakukan aksi mogok kerja dengan sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 137-145, namun ketika mereka melakukan aksi mogok kerja mereka di PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun yang ingin penulis dapatkan dari penelitian ini sebagai berikut, untuk mengetahui bagaiman penerapan pasal 137 dan 140 UU Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG, dan untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap putusan pengadilan hubungan industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan data utama yang digunakan adalah literatur-literatur yang dapat dikelompokkan kepada bahan kepustakaan. Data data yang telah dikumpulkan disusun dalam sebuah tulisan dengan menggunakan analisis kualitatif dalam bentuk deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menggali secara luas tentang Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap PHK Sepihak Di PT Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat kesimpulan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeur*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup. Dan tinjauan hukum islam terhadap putusan putusan pengadilan hubungan industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG tentang PHK tersebut harus adanya keadilan dan keseimbangan, pemeliharaan hak karyawan, kesepakatan dan kepatuhan, penghindaran ketidakadilan dan perlakuan yang layak.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam disampaikan agar tercurah buat Nabi Muhammad SAW. Penulis skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Tatanegara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Ibu Prof. Dr. Ridha Ahida, M.Hum beserta Bapak dan Ibu Wakil Rektor, Bapak Dr. Asyari, M.Si, Ibu Dr. Zulfani Sesmiarni, M. Pd, dan Bapak Dr. Arman Husni, Lc, MA yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama menjalani pendidikan di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Bapak Dr. Nofiardi, M.Ag, beserta Bapak-bapak Wakil Dekan, Bapak Dr. Dahyul Daipon, M.Ag, Bapak Dr. Fauzan, M.Ag, dan Bapak Dr. Beni Firdaus, MA, Serta Ketua Program Studi Hukum Tatanegara (Siyasah), Ibuk Febriyeni, M.UD yang telah menfasilitasi penulis dalam menjalani pendidikan dan bimbingan skripsi ini.
3. Dosen Penasehat Akademik, Ibuk Rahmi yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Pembimbing Skripsi penulis, Bapak Dr. Miswardi., SH, M,Hum yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan Skripsi dari awal hingga selesainya penyusunan Skripsi
5. Ucapan terimakasih kepada orang tua penulis, (Alm) Bapak Yondarmen yang membuat saya termotivasi untuk mengikuti jejak langkah beliau serta Ibu Arnis

yang tak pernah henti mensuport baik itu dari doa maupun dari segi materi serta seluruh keluarga yang telah memberikan segala perjuangan dan dukungannya terhadap penulis hingga sampai di titik ini dengan begitu hidup penulis begitu mudah dan lancar ketika memiliki orang tua dan keluarga yang memahami penulis sepenuhnya, dan skripsi ini merupakan persembahan kecil kepada orang tua penulis, dan sekali lagi penulis mengucapkan beribu-ribu terimakasih kepada bapak dan ibu yang sangat penulis cintai. Serta saudara kandung penulis Kakak Yoli yonarnis permai, bang Roki Oktyond, bang Robin Septyond dan Adek Nisa Nisyond yang penulis sayangi dan cintai terimaksih telah menjadi penyemangat bagi penulis.

6. Pemimpin beserta staf perpustakaan yang telah mengizinkan penulis untuk mengakses buku-buku dan referensi yang dibutuhkan dalam mengumpulkan data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Bukittinggi, Juli 2024

Penulis

Juni Perdo Aryond

NIM. 1320.053

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ii
ABSTRAK iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 9
D. Tinjauan Pustaka 10
E. Penjelasan Judul 14
F. Metodelogi Penelitian 16
G. Sistematika Penulisan 19
BAB II HUKUM TENAGA KERJA MENURUT HUKUM INDONESIA ... 20
A. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Hukum Indonesia 20
B. Hubungan Hukum tenaga kerja dan pengusaha 22
a) Pengertian tenaga kerja dan pengusaha 22
b) Hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha 27
C. Pemutusan hubungan kerja (PHK) 32
a) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 32
b) Jenis jenis pemutusan hubungan kerja 34
c) Ketentuan hukum pemutusan hubungan kerja 36
BAB III HUKUM TENAGA KERJA MENURUT FIQH SIYASAH 38
A. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Dalam Fiqh Siyasah 38
B. Ketentuan PHK Menurut Fiqh Siyasah 40
BAB IV HASIL PENELITIAN 45
A. Analisis Putusan Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG 45
B. Penerapan Pasal 137 Dan 140 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG 51

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG 57
BAB V PENUTUP 69
A. Kesimpulan 69
B. Saran 70
DAFTAR PUSTAKA 71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 bertujuan "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial"[1] Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Tujuan dan kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai.[2] Salah satu yang terpenting untuk diberikan perlindungan hukum adalah tenaga kerja.

Karena tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor–faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung

[1] Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3 (2021).,110

[2] Said Sampara, *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum* (Yogyakarta: Total Media, 2011).,24

sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke Negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.[3]

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja masih sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah setelah pandemi covid-19, nyatanya PHK massal makin terjadi menjelang akhir tahun 2022. Banyak

[3] Asri Wijayanti, *Buku Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),6.

yang bilang ini adalah imbas dari ancaman resesi ekonomi tahun mendatang. masih dapat dirasakan sampai saat ini yang mengakibatkan banyak perusahaan perusahaan yang tidak mampu bertahan dan berimbas kepada tenaga kerja yakni Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Segala upaya yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa setiap kegiatan yang positif yang secara prinsip menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, seperti antara lain melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Sehingga dan oleh karenanya upaya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah merupakan upaya tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa" Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.[4]

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja/buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan denganhilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.

Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan

[4] Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945" (1945),7–8.

memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum menurut Philipus, yakni:[5]

> "*Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha".*

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin,[6] yaitu:

> *"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis."*

Dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak haknya sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai masalah PHK

---

[5] Wijayanti, *Buku Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.,10
[6] Wijayanti.

seperti peraturan perundang-undangan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja tersebut dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan kesalamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.

Seperti dalam kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis dimana hal ini tercermin dalam Putusan Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri padang Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG dimana posisi pekerja/buruh yang cenderung tidak memiliki power atau kekuatan, apabila berhadapan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan tentunya pekerja/buruh tidak dapat berbuat banyak apabila pengusaha melakukan PHK yang akan berdampak buruk pada pekerja/buruh tersebut. PHK sepihak pun biasanya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang tidak mencapai kesepakatan dengan pengusaha, apabila dengan cara bipartit (penyelesaian dengan cara musyawarah antara pekerja dan pengusaha) tidak berhasil, maka upaya terakhir yang dapat dilakukan pengusaha yaitu melalui proses hukum, dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib

memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihanperselisihan atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia kearah yang dikehendaki pembaruan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh

Dalam hal ini dikaitkan dalam kasus berdasarkan putusan 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG yang mana penggugat bernama Puad Zaki dan 23 rekannya merupakan mantan karyawan perusahaan PT. Tirta Investama dalam hal ini menggugat PT. Tirta Investama disebut sebagai terggugat.

Dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini penggugat dulunya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Tirta Investama sebagai karyawan diberbagai macam bidang. Puad Zaki dan 23 rekannya masa kerjanya -+ 10 tahun, mereka melakukan aksi mogok kerja, karena pihak perusahaan tidak membayar gaji lembur mereka secara utuh sejak dr 2016-2022 yang mana dalam seminggu itu mereka lembur 3 jam dalam setiap hari kerja terpendek atau hari kerja ke 6 dalam setiap minggunya, namun perusahaan hanya membayar upah lembur mereka 2 jam dari jangka waktu 2016-2022, sehingga mereka melakukan aksi mogok kerja dengan sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 137-145, yang mana pada pasal tersebut berbunyi apabila mogok kerja sah sah saja, apabila para buruh memberitahu pihak pihak terkait tentang aksi mogok kerja tersebut, dan pihak perusahan tidak berhak untuk mem-PHK para pihak selama mogok kerja yang sah tersebut dilakukan[7]. Namun yang terjadi saat mereka melakukan aksi mogok kerja yang sah, pihak perusahaan melakukan PHK secara sepihak kepada para pekerja, oleh karena itu pekerja mengajukan pengaduan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Padang, namun setelah keluarnya putusan dari Pengadilan Negeri Padang, hakim justru mengabulkan PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan dengan apa yang penulisan uraikan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Analisis**

[7] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.,34–36.

Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap Phk Sepihak Di Pt Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah (Studi Putusan Nomor: 21/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Pdg)"

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas maka diambillah pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana penerapan Pasal 137 dan 140 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG.?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap putusan pengadilan hubungan industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian
    a. Untuk mengetahui penerapan Pasal 139 dan 140 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG.
    b. Untuk mengetahui tinjauan hukum islam terhadap putusan pengadilan hubungan industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG.

2. Kegunaan penelitian

   a. Untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Syariah, pada Program Studi Hukum Ketatanegaraan di UIN SMDD BUKITTINGGI

   b. Bagi penulis, penelitian yang dilakukan dapat memberikan penambahan khazanah karya ilmiah.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasnya, baik penelitian yang sudah terpublishkan atau belum terpublishkan. Sebelum membahas penelitian lebih lanjut, penulis mempelajari dan menelaah referensi kepustakaan untuk mengetahui masalah masalah terkait oleh peneliti sebelumnya.

Pertama, Elgi Hikmat Syah, Imam Budi Santoso, dalam Jurnal berjudul "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya Berdasarkan Putusan No. 155/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG.[8] Dari hasil penelitianya Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara para Penggugat melawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. karena alasan sakit bertentangan

[8] Elgi Hikmat Syah dan Imam Budi Santoso, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya Berdasarkan Putusan No. 155/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Bdg," Jurnal Justitia : *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9 (2022): 12.

dengan peraturan perundang-undangan sehingga apabila perusahaan menggunakan alasan tersebut, maka PHK yang dilakukan adalah batal demi hukum sehingga tergugat harus mempekerjakan kembali pekerja dan membayar hak-hak yang belum dibayarkan berupa uang pesangon dan THR. Sedangkan dalam perkara penggugat lain merujuk kepada Peraturan Perusahaan dan aturan diatasnya bahwa perbuatan indisipliner merupakan pelanggaran sehingga PHK tersebut berdasarkan hukum, namun dengan mempetimbangan rasa adil, Majelis Hakim menghukum tergugat membayar kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam pertimbangan yang dilakukan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam putusannya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga tidak terdapat kekeliruan dan ketidaksesuaian. Berkenaan dengan perkara dalam tulisan ini, penulis memandang bahwa antara pekerja/buruh dengan perusahaan harus tetap mematuhi dan berpedoman terhadap keberlakuan peraturan perundang-undangan hingga peraturan perusahaan yang tentu sudah disepakati bersama sehingga dapat diupayakan oleh pekerja dengan perusahaan agar mencegah dari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kedua, Atik Purwasih dalam skripsi berjudul "Analisis Putusan No.77/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Smg Tentang Pemutusan Hubungan Kerja".[9] Dari hasil penelitiannya Subtansi Putusan No.77/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smg

[9] atik Purwasih, "Analisis Putusan No.77/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SMG Tentang Pemutusan Hubungan Kerja" (2018).,54

tentang Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Penggugat tanpa adanya kesalahan apapun di PHK oleh Tergugat dengan alasan efisiensi dilihat dari Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3), tidak seharusnya Penggugat di PHK dengan alasan efisiensi. Efisiensi diartikan dalam PHK apabila perusahaan tutup, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk efisiensi. Apabila perusahaan ingin melakukan PHK terhadap Penggugat seharusnya dilakukan dengan cara terhormat dan jika Tergugat ingin mem PHK Penggugat haruslah alasannya sesuai dengan Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1). Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT juga diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sejak Penggugat di PHK oleh Tergugat, dengan demikian Tergugat wajib membayarkan upah Penggugat sampai 55 dengan putusan ditetapkan. Hal ini berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 ayat (30) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan

membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang suharusnya diterimanya, dengan demikian Tergugat wajib melaksanakan pembayaran hak pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat.

Ketiga, Dodi Oscard Sirkas Melalui skripsi dengan judul penelitian "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/PDT.SUS/2010)".[10] Dari hasil penelitiannya Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melaui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai

[10] Dodi Oscard Sirkas, *"Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (* Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/PDT.SUS/2010)" (2011).,94

suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah sengketa

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan pokok pembahasan yang hampir sama hanya saja melihat tempat penelitian dan perspektif yang berbeda. Dimana peneliti melakukan studi putusan dari PN Kota Padang, dan melibatkan subjek penelitian yaitu putusan pengadilan. Ditinjau dari penelitian terdahulu, relevansinya dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang analisis putusan tentang PHK sepihak.

E. Penjelasan Judul

Analisis

Analisis dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dal penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.[11] Analisis adalah proses penyelidikan yang dilakukan seseorang dalam mencari informasi yang dibutuhkan. Menurut Komaruddin, pengertian analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.

Putusan Pengadilan

Menurut Rusli Muhammad Putusan Pengadilan merupakan output dari suatu proses peradilan di sidang pengadilan yang meliputi proses pemeriksaan

[11] Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, 18.

saksi-saksi, pemeriksaan teradakwa, dan pemeriksaan barang butki. Ketika proses pembuktian dinyatakan selesai oleh hakim, tibalah saatnya hakim mengambil keputusan. Adapun pengambilan putusan harus berdasarkan surat dakwaan, requisitoir penuntut umum, kemudian pada segala fakta dan keadaan yang terbukti dalam sidang pengadilan. Selain itu, pengambilan putusan harus diambil denganmelalui musyawarah jika hakim terdiri atas majelis hakim[12]

Pasal 1 ayat 11 KUHAP memberi definisi tentang putusan pengadilan yaitu adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang berupa pemidanaan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-udang ini. Selanjutnya mengenai syarat sahnya putusan pengadilan yang diatur dalam KUHAP harus memenuhi beberapa hal yaitu:

1) Diucapkan terbuka untuk umum (Pasal 195 KUHAP).

2) Hadirnya terdakwa (Pasal 196 ayat (1) dan (2) KUHAP).

3) Wajib diberitahukan hak-hak terdakwa.

Phk Sepihak

Phk Sepihak adalah pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan secara sengaja oleh salah satu pihak.

Fiqh Siyasah

Fiqh siyasah ialah ilmu yang mempelajari hal-ihwal urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, pengaturan, dan kebijaksanaan yang dibuat oleh

[12] Eddy O.S Hiariej, *Teori dan hukumpembuktian*, 2012.

pemegang kekuasan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.

F. Metodelogi Penelitian

1. Jenis penelitian

   Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (library research) dengan data utama yang digunakan adalah literatur-literatur yang dapat dikelompokkan kepada bahan kepustakaan. Data-data yang telah dikumpulkan disusun dalam sebuah tulisan dengan menggunakan analisis kualitatif dalam bentuk deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menggali secara luas tentang Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap Phk Sepihak Di Pt Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah (Studi Putusan Nomor: 21/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Pdg)

2. Sumber data

   Sumber data adalah tempat dimana data itu diperoleh, Adapun sumber-sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

   a. Data primer

      Adapun data primer yang akan dicari untuk mendukung penelitian ini adalah tentang Legalitas Hukum Islam dalam Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tentang phk sepihak yang dilakukan oleh pt aqua solok.

b. Data sekunder

Adapun sumber data sekunder yang akan digunakan untuk mendukung dan memperkuat data yang diperoleh untuk menganalisa data primer adalah buku, makalah, majalah, artikel internet dan sumber lainya yang berkenaan dengan penelitian ini.

3. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian kepustakaan, cara yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan :

a. Membaca

Membaca adalah suatu cara untuk mendapatkan informasi dari sesuatu yang ditulis. Membaca melibatkan pengenalan simbol yang menyusun sebuah bahasa. Membaca dan mendengar adalah cara paling umum untuk mendapatkan informasi. Membaca bertujuan untuk melihat, memahami isi atau makna dan memperoleh pesan yang hendak disampaikan penulis melalui media kata-kata atau bahasa tulis sehingga diperoleh pemahaman terhadap bacaan.

b. Mencatat

Catat (mencatat) adalah praktik merekam informasi yang diambil dari sumber lain. Dengan mencatat, penulis merekam inti dari informasi, membebaskan pikiran dari keharusan untuk mengingat semua informasi. mencatat adalah suatu aktivitas

yang penting dan bermanfaat dalam banyak aspek kehidupan, termasuk dalam meningkatkan pemahaman, mengingat informasi, memudahkan komunikasi, meningkatkan efisiensi, dan membantu pengambilan keputusan.

c. Mengklasifikasikan

Klasifikasi adalah proses penyusunan bersistem dalam kelompok atau golongan menurut kaidah atau standar yang ditetapkan. Mengkalisfikasikan adalah menggolong-golongkan menurut jenis menyusun ke dalam golongan tertentu.

4. Analisis data

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap, tahap selanjutnya adalah analisis data. Pada tahap ini data akan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk memperoleh kebenaran-kenearan yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

a. Reduksi data

Data yang terkumpul dari proses membaca dan mencatat dirangkum, disederhanakan, dan dipilih hal yang cocok sesuai dengan penelitian.

b. Penyajian data

Penyajian data adalah penyajian sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan Tindakan.

c. Penarikan kesimpulan

Pada penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan sampai penelitian mendapatkan data yang di inginkan sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan akhir yang didukung oleh bukti valid dan konsisten.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini mengacu kepada buku pedoman penulisan Skripsi Fakultas Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) shech M. Djamil Djambek Bukittinggi tahun 2022, dan dalam hal tertentu mengikuti saran dan arahan dari pembimbing skripsi ini.

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuan. Pendahuluan meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan kepustakaan, defenisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan

Bab II Landasan Teori. Membahas tentang (umum)

Bab III Landasan Teori Selanjutnya. (islam)

Bab IV Hasil Penelitian (Kembali ke judul)

Bab V Penutup. Membahas kesimpulan dan saran

BAB II

HUKUM TENAGA KERJA MENURUT HUKUM INDONESIA

A. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Hukum Indonesia

Kedudukan hukum tenaga kerja dalam sistem hukum di Indonesia terbagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi

   Ada 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam perbuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhdadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.[13]

2. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata

   Pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hukum perdata adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Disini

[13] anwar yesmil adang, *pengantar sosiologi hukum*, 2008,35.

pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selaixn itu fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maskimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

3. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana

   Pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam UU Ketenagakerjaan terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Namun dalam praktiknya harus dijalankan secara bersamaan karena berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata, namun selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan tersebut diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalani 3 fungsinya, apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka dapat diterapkan sanksi pidana.[14]

[14] Parlin Dony Sipayung et al., *Buku hukum ketenagakerjaan*, 2022.,50

B. Hubungan Hukum tenaga kerja dan pengusaha

a) Pengertian tenaga kerja dan pengusaha

Tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[15] Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 UNdang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.[16]

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.[17]

Tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik bekerja membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam suatu hubungan kerja atau

---

[15] Lalu Husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan edisi revisi*, 2014.27
[16] Husni.27,
[17] Husni.,28

dibawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha maupun badan hukum) serta atas jasanya bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ini disebut pekerjan (bagian dari tenaga kerja).

Suatu pekerjaan pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup. Karena bagaimanapun juga upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja ataupun pegawai.[18]

1) Macam-macam tenaga kerja

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu : tenaga kerja tetap, tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak. Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas yaitu : Tenaga kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Pemotongan Pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang

[18] Asri Wijayanti, *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, 2009.

pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut : pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.[19]

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama tiga bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan.[20]

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenga Kerja Nomor PER- 03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah- ubah dalam hal waktu maupun kontinyuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atau kehadirannya secara harian.

---

[19] Ahmad Soleh, "*Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia*" 6, no. 2 (2017): 84.

[20] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,15.

Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik sandal. Tenga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah- ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasaran atas volume pekerjaan dibawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun.[21]

Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER- 03/MEN/1994; menyebutkan bahwa tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertetntu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya

[21] Republik Indonesia, "peraturan menteri ketenagakerjaan tentang struktur dan skala upah" (2017),3.

suatu pekerjaan tertentu ini sesuai dengan Pasal 56 ayat (2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan. [22]

PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus. Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[23]

Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT Adi Sakti pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusaaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak

[22] Republik Indonesia.

[23] Geraldo Samuel Kambey Said Aneke R3Lendy Siar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bedasrkan Hukum Ketenagakerjaan" IX, no. 8 (2021): 219.

tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.[24]

b) Hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha

Kewajiban dari penerima kerja, yaitu pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si pengusaha, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si pengusaha. Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:[25]

1) Kewajiban Pengusaha

a) Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi

Mengenai hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Di situ, diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta hari libur resmi sebagai berikut.[26]

1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja seminggu, atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

---

[24] Siar.

[25] F.X Djumialdji, *perjanjian kerja*, 2006.,26

[26] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan 32 selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

5) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

6) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

7) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1 ½ (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 ½ (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidang.

8) Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1 ½ (satu setengah)

bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

9) Pekerja/buruh permpuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

10) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.

b) Mengatur tempat kerja dan alat kerja

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperolehkan perlindungan atas:

1) Kesehatan dan keselamatan kerja;

2) Moral dan kesusilaan;

3) Perlakukan yang sesuai dengan harkan dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

c) Bertindak sebagai pengusaha yang baik

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Hal di atas sesuai dengan ketentuan tentang akibat dari perjanjian yang diatur dalam pasal 1339 KUH Perdata yang berbunyi: perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga

untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.[27]

d) Memberi surat keterangan

Di dalam praktik, biasanya pengusaha memberi suat keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekreja/buruh dengan pengusaha telah berakhir.

Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

1) Macam pekerjaan;

2) Cara melakukan pekerjaan;

3) Lama melakukan pekerjaan;

4) Cara berakhirnya hubungan kerja.

Biasanya, cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatkan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

2) Kewajiban pekerja

Kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Namun selain melakukan pekerja/buruh juga memiliki kewajiban lainnya seperti:

[27] Tami Rusli, "Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasa Perkembangan Perjanjian Di Indonesia," 2015, 3.

a) Melakukan pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

b) Mentaati tata tertib perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja.

c) Bertindak sebagai pekerja atau buruh yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Di samping itu, pekerja/buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

C. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

a) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah tindakan di mana sebuah perusahaan atau majikan mengakhiri hubungan kerja dengan seorang pekerja. Hal ini bisa terjadi atas berbagai alasan dan seringkali diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di suatu negara. Berikut ini adalah penjelasan apa yang menyebabkan terjadinya phk tersebut:[28]

1) Alasan PHK

Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena berbagai alasan, termasuk penurunan aktivitas bisnis, restrukturisasi perusahaan, kinerja buruk pekerja, pelanggaran berat terhadap kebijakan perusahaan, atau alasan pribadi seperti pensiun atau keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan.

2) Proses PHK

Proses PHK biasanya melibatkan pemberitahuan kepada pekerja terkait dengan alasan pemutusan hubungan kerja dan pemberian pemberitahuan sebelumnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku di negara tersebut. Beberapa negara memiliki persyaratan khusus terkait dengan pemberitahuan sebelumnya, kompensasi, atau prosedur penyelesaian sengketa.

[28] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3) Hak dan kewajiban

Pemutusan hubungan kerja dapat memengaruhi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Misalnya, di banyak negara, pekerja yang di-PHK memiliki hak atas kompensasi atau uang pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang atau peraturan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan harus memastikan bahwa proses PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk menghindari sengketa atau tuntutan hukum di kemudian hari.

4) Perlindungan hukum

Undang-undang ketenagakerjaan seringkali memberikan perlindungan kepada pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau diskriminatif. Misalnya, pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada jenis kelamin, ras, agama, atau faktor lain yang melanggar hukum biasanya dianggap ilegal dan dapat dipertanyakan di pengadilan

5) Penyelesaian sengketa

Jika terjadi perselisihan terkait dengan pemutusan hubungan kerja, baik pekerja maupun majikan dapat mencari penyelesaian melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang tersedia, seperti mediasi, arbitrase, atau melalui pengadilan

Pemutusan hubungan kerja adalah langkah serius yang dapat memengaruhi kehidupan dan keuangan individu serta operasi perusahaan. Oleh karena itu,

penting untuk memahami prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja untuk memastikan bahwa tindakan tersebut dilakukan dengan adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku.

b) Jenis jenis pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis berdasarkan alasan, prosedur, atau sifat pemutusan tersebut. Berikut adalah beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yang umum:[29]

1) Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan: Ini adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan terhadap karyawan. Alasan pemutusan ini bisa bermacam-macam, seperti penurunan aktivitas bisnis, restrukturisasi perusahaan, kinerja buruk, atau pelanggaran kebijakan perusahaan.
2) Pensiun: Pensiun adalah jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi ketika seorang pekerja memutuskan untuk mengakhiri karirnya secara sukarela setelah mencapai usia pensiun yang ditetapkan oleh peraturan perusahaan atau undang-undang.
3) Pemutusan Hubungan Kerja Sukarela: Pemutusan hubungan kerja sukarela terjadi ketika seorang pekerja memilih untuk mengakhiri hubungan kerja dengan majikannya atas kehendak sendiri, tanpa tekanan atau paksaan dari pihak majikan.

[29] Republik Indonesia.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Disiplin: Ini terjadi ketika seorang pekerja di-PHK karena melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan secara serius, seperti pelecehan, pencurian, atau pelanggaran etika.
5) Pemutusan Hubungan Kerja Massal: Juga dikenal sebagai PHK massal atau pemutusan hubungan kerja berskala besar, ini terjadi ketika sejumlah besar pekerja di-PHK secara bersamaan, biasanya sebagai hasil dari penurunan bisnis, restrukturisasi perusahaan, atau alasan lain yang signifikan.
6) Pemutusan Hubungan Kerja Diskriminatif: Ini terjadi ketika seorang pekerja di-PHK atas dasar diskriminasi, seperti jenis kelamin, ras, agama, atau disabilitas, yang melanggar undang-undang anti-diskriminasi.
7) Pemutusan Hubungan Kerja Konstruktif: Pemutusan hubungan kerja konstruktif terjadi ketika seorang pekerja memutuskan untuk mengundurkan diri karena kondisi kerja yang tidak memadai, seperti pelecehan, ketidakmampuan majikan untuk memenuhi kewajiban kontrak, atau lingkungan kerja yang tidak aman.
8) Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Justifikasi (Unjustified Termination): Ini terjadi ketika seorang pekerja di-PHK tanpa alasan yang sah atau tanpa mematuhi prosedur yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

c) Ketentuan hukum pemutusan hubungan kerja

Ketentuan hukum pemutusan hubungan kerja dapat bervariasi tergantung pada yurisdiksi negara tertentu, namun beberapa prinsip umum yang sering ditemukan dalam undang-undang ketenagakerjaan di banyak negara adalah sebagai berikut:[30]

1) Pemberitahuan Sebelumnya: Undang-undang seringkali mengharuskan majikan memberikan pemberitahuan tertentu kepada pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat bervariasi tergantung pada lamanya masa kerja pekerja dan kebijakan perusahaan.
2) Kompensasi atau Pesangon: Banyak negara memiliki ketentuan yang mengatur hak pekerja untuk menerima kompensasi atau pesangon jika di-PHK. Besarannya bisa bergantung pada berbagai faktor, seperti lamanya masa kerja, alasan pemutusan, dan undang-undang yang berlaku di negara tersebut.
3) Perlindungan terhadap Diskriminasi: Undang-undang biasanya melarang pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada diskriminasi, seperti jenis kelamin, ras, agama, atau disabilitas. Pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada alasan diskriminatif seringkali dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mengajukan gugatan atau tuntutan hukum.

[30] Republik Indonesia.

4) Prosedur dan Persyaratan Khusus: Undang-undang seringkali menetapkan prosedur dan persyaratan khusus yang harus dipatuhi oleh majikan saat melakukan pemutusan hubungan kerja. Ini bisa mencakup memberikan alasan yang jelas untuk pemutusan, memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan tanggapan atau pembelaan, atau melibatkan otoritas ketenagakerjaan dalam proses pemutusan.
5) Penyelesaian Sengketa: Jika terjadi perselisihan terkait dengan pemutusan hubungan kerja, undang-undang biasanya menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa, seperti mediasi, arbitrase, atau melalui pengadilan.
6) Hak dan Kewajiban: Undang-undang juga menetapkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun majikan, terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Hal ini termasuk hak pekerja untuk menerima informasi tentang alasan pemutusan dan hak majikan untuk melindungi kepentingan bisnisnya.

BAB III

HUKUM TENAGA KERJA MENURUT FIQH SIYASAH

A. Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Dalam Fiqh Siyasah

Hukum Ketenagakerjan dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah* (sewa-menyewa) dalam hal jual-beli jasa, hal ini berdasarkan pada landasan *Syara'* yang terdapat dalam Q.S. ath-Talaq, ayat 6, yang berarti:

"*Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah mereka upahnya*."

Selain ayat Qur`an tersebut, hal ini juga berdasarkan pada Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibn Umar, serta Hadits yang diriwayatkan oleh 'Abdur Razaq dari Abu Hurairah

"عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم: "أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, dia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Berikanlah upah pekerja itu sebelum keringatnya kering." (HR. Bukhari no. 236, Muslim no. 1642)*."*

"عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم: "مَنْ كَانَ يُؤْجَرُ فَلْيُبَلِّغْهُ، وَمَنْ كَانَ يُؤَجِّرُ فَلْيُشْهِدْ

*"Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, dia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Barangsiapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya. Dan barangsiapa yang menyewa orang, maka hendaklah ia memberikan kesaksian." (*HR. Ahmad 18157, Abu Dawud no. 3573, Tirmidzi no. 1255, dishahihkan oleh al-Albani dalam Shahih Sunan Abi Dawud)*."*

Sedangkan menurut ijtima', ulama pada masa Sahabat telah berijtima' bahwa ijarah diperbolehkan, sebab adanya manfaat bagi manusia.

Adapun yang menjadi Rukun Ijarah, yaitu:

A. 'Aqid (orang yang melaksanakan perjanjian/akad)

B. Shighat akad.

C. Ujrah (upah).

D. Manfaat

Dalam konteks Fiqh Siyasah, atau hukum politik Islam, kedudukan hukum tenaga kerja dapat dilihat dari berbagai perspektif:

1. Hak dan kewajiban tenaga kerja: Dalam Fiqh Siyasah, akan ada perhatian terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja dalam lingkungan kerja. Ini termasuk pembahasan tentang upah yang wajar, hak atas keselamatan kerja, jam kerja yang adil, dan hak untuk memperoleh perlindungan hukum dari penyalahgunaan oleh majikan.
2. Hubungan majikan dan karyawan: Fiqh Siyasah juga akan menangani hubungan antara majikan dan karyawan. Hal ini mungkin mencakup pembahasan tentang kontrak kerja, hak dan tanggung jawab majikan terhadap karyawan, serta hak karyawan terhadap majikan.
3. Perlindungan sosial dan kesejahteraan: Fiqh Siyasah juga dapat mempertimbangkan perlindungan sosial dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Ini mungkin termasuk masalah seperti sistem asuransi sosial, dana pensiun, dan perlindungan terhadap pengangguran.
4. Penyelesaian sengketa: Salah satu aspek penting dalam hukum tenaga kerja adalah penyelesaian sengketa antara majikan dan karyawan. Dalam Fiqh Siyasah, dapat dibahas berbagai mekanisme penyelesaian sengketa, termasuk mediasi, arbitrase, atau prosedur hukum formal.
5. Keadilan dan keseimbangan: Prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan juga akan menjadi pertimbangan penting dalam menentukan kedudukan hukum tenaga kerja dalam Fiqh Siyasah. Hal ini termasuk pertimbangan

tentang distribusi kekayaan, perlakuan adil terhadap semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, dan upaya untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan sosial.

Kedudukan hukum tenaga kerja dalam Fiqh Siyasah dusturiyah dapat bervariasi tergantung pada interpretasi ulama dan kondisi sosial-ekonomi yang berlaku pada saat itu. Prinsip-prinsip Islam tentang keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan umum sering kali membentuk dasar bagi pendekatan terhadap hukum tenaga kerja dalam konteks ini.[31]

B. Ketentuan PHK Menurut Fiqh Siyasah

Fiqh Siyasah adalah studi tentang hukum politik dalam Islam, yang mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk ekonomi dan hukum tenaga kerja, namun, secara spesifik, tidak ada ketentuan yang eksplisit dalam Fiqh Siyasah dusturiyah yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), karena Fiqh Siyasah dusturiyah lebih berfokus pada struktur pemerintahan, kebijakan publik, dan peraturan sosial dalam masyarakat Islam.[32]

Namun dengan demikian, prinsip-prinsip hukum Islam secara umum memberikan pedoman tentang bagaimana memperlakukan karyawan dan masalah-masalah seputar hubungan kerja. Beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam konteks PHK adalah sebagai berikut:

---

[31] Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)," *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): ,75.

[32] Dkk Hamzah Kamma, *Fiqh Siyasah: Simpul Politik Islam dalam Membentuk Negara Madani*, 2023.,2.

1. Keadilan dan keseimbangan: Hukum Islam menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Dalam konteks PHK, keputusan untuk memutuskan hubungan kerja harus didasarkan pada kriteria yang adil dan seimbang, tanpa diskriminasi atau penindasan, Sebagaimana yang dimaksud pada Surah An-Nisa ayat 29:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَأْكُلُوْٓا اَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّآ اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوْٓا اَنْفُسَكُمْ ۗاِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*

Ayat ini menekankan pentingnya perdagangan yang adil dan jujur dalam mencari nafkah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja, prinsip keadilan dan keseimbangan harus dijunjung tinggi.

2. Pemenuhan hak karyawan: Hukum Islam menetapkan bahwa karyawan memiliki hak-hak tertentu, seperti upah yang adil, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak untuk diperlakukan dengan martabat dan hormat. Dalam konteks PHK, majikan harus memastikan bahwa hak-hak ini dipenuhi bahkan saat karyawan dipecat, sebagaimana yang dimaksud pada hadis berikut:

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّمَا الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ، لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ، وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللهُ فِي حَاجَتِهِ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً فَرَّجَ اللهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرَبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ" (متفق عليه)

Artinya: *Dari Abdullah bin Umar radhiallahu 'anhu, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Sesungguhnya seorang mukmin itu saudara bagi mukmin yang lain. Maka tidak halal bagi seorang mukmin untuk menelantarkan saudaranya lebih dari tiga malam,*

keduanya bertemu lalu yang satu memalingkan mukanya darinya dan yang lain pun memalingkan mukanya darinya. Dan yang lebih utama di antara keduanya adalah yang lebih awal berbicara salam." (HR. Bukhari)

Hadis ini menekankan pentingnya saling peduli dan menjaga hak hak satu sama lain dalam komunitas muslim. Prinsip ini juga berlaku dalam hubungan antara majikan dan karyawan, dimana majikan diharapkan untuk tidak menelantarkan karyawan dan memenuhi hak hak mereka.

3. Ketentuan kontrak dan persyaratan hukum: Hukum Islam mewajibkan pemenuhan kontrak dan persyaratan hukum. Dalam hubungan kerja, hal ini berarti bahwa PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam kontrak kerja, serta dalam kepatuhan dengan hukum yang berlaku dalam masyarakat, sebagaimana dimaksud pada hadis berikut:

عَنْ عَبْدِ اللهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّ أَثْقَلَ النَّاسِ عَلَى اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ الَّذِينَ يَحْفَظُونَ عَهْدَهُمْ وَشُرُوطَهُمْ" (رواه أحمد)

Artinya: *Dari Abdullah bin Umar radhiallahu 'anhuma, Rasulullah ﷺ bersabda: "Sesungguhnya orang-orang yang paling berat adilannya pada hari kiamat adalah seorang yang memegang perjanjian dan persyaratan hukum (kontrak) di antara dua belah pihak." (HR. Ahmad)*

Hadis ini menekankan pentingnya menjalankan kontrak dan persyaratan hukum dengan adil dan penuh tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pemenuhan kontrak adalah bagian dari keadilan yang akan menjadi pertimbangan di hari kiamat.

4. Konsultasi dan penyelesaian konflik: Islam mendorong untuk melakukan konsultasi dan penyelesaian konflik secara damai. Dalam

konteks PHK, majikan harus berusaha untuk berkomunikasi dengan karyawan dan mencari solusi yang baik sebelum mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja, sebagaimana dimaksud pada alquran yaitu surah al hujurat ayat 9:

وَإِن طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا ۖ فَإِن بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِن فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۖ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: *"Dan jika dua golongan dari kaum mukminin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap yang lain, maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga kembali kepada perintah Allah. Kemudian jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil."*

Ayat ini menekankan pentingnya penyelesaian konflik dengan cara damai dan adil. Dalam situasi pertikaian, penting untuk mencari jalan damai dan menyelesaikan perbedaan dengan adil, sesuai dengan ajaran Allah.

5. Dampak sosial dan ekonomi: Hukum Islam juga memperhatikan dampak sosial dan ekonomi dari keputusan yang diambil. Dalam konteks PHK, majikan harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kehidupan karyawan dan keluarganya, serta memberikan dukungan jika diperlukan untuk membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan yang timbul akibat PHK, sebagaimana dimaksud pada hadis berikut:

   Dari Abu Hurairah, Rasulullah ﷺ bersabda:

   مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى، كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنِ اتَّبَعَهُ، لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا، وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ، "كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنِ اتَّبَعَهُ، لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا

   Artinya: *"Jika ada orang yang melakukan perbuatan baik dan orang lain turut melakukan perbuatan baik yang sama setelahnya, niscaya baginya pahala seperti pahala orang yang melakukannya, tanpa*

> *mengurangi pahala orang yang melakukannya tersebut sedikitpun. Dan jika ada orang yang melakukan perbuatan buruk dan orang lain turut melakukan perbuatan buruk yang sama setelahnya, niscaya baginya dosa seperti dosa orang yang melakukannya, tanpa mengurangi dosa orang yang melakukannya tersebut sedikitpun." (HR. Muslim)*
>
> Hadis ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil seseorang dapat mempengaruhi tindakan orang lain. Jika keputusan tersebut positif, maka dapat memberikan dampak sosial yang baik, begitu pula sebaliknya.

Meskipun tidak ada ketentuan yang spesifik dalam Fiqh Siyasah mengenai PHK, prinsip-prinsip hukum Islam yang umum dapat memberikan pedoman tentang bagaimana memperlakukan karyawan dan mengelola hubungan kerja dengan adil dan berkelanjutan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Putusan Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG

Bahwa sebelumnya di tahun 2013-Desember 2015, pada Hari kerja terpendek yang jatuh pada hari ke 6 dalam setiap minggunya, Upah Lembur selalu dibayar 3 jam pada saat para penggugat disuruh bekerja 8 jam oleh Tergugat, tanpa ada pemotongan upah lembur. Bahkan pada tanggal 6 September 2022, yang jatuh sebagai hari kerja terpendek, dimana para Penggugat disuruh bekerja 8 jam, maka para Penggugat mendapatkan persetujuan dari tergugat atas jam lembur sebanyak 3 jam. Namun sejak tanggal 9 September 2022 pada saat Perundingan Bipartit pertama, Tergugat menyatakan terhadap Upah Lembur para Penggugat yang belum dibayarkan mulai Januari 2016 s/d Agustus 2022, yang jatuh pada hari kerja terpendek, oleh Tergugat hanya diakui jam lembur sebanyak 2 jam, sehingga para Penggugat menolak untuk menerima keputusan Tergugat, Karena antara jam kerja dengan jam lembur adalah hal yang terpisah. Didalam PKB Aqua Grup Pasal 12 Tentang hari kerja dan waktu kerja, tidak diatur jam istirahat pada hari yang jatuh pada hari kerja terpendek (Hari kerja ke 6 dalam 1 minggu), dan semenjak Tanggal 9 September 2022, Tergugat menolak lembur dan bekerja pada hari kerja terpendek selama 5 jam saja sebagaimana praktek yang berlaku juga untuk seluruh karyawan lainnya di Pabrik Aqua Solok.[33]

[33] Republik Indonesia, "Putusan Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG" (2023),11.

Kejadian upah lembur yang tidak dibayarkan oleh Tergugat bermula perubahan sistem kerja 3 grup 3 sift menjadi 4 grup 3 sift dari bulan januari 2016 dimana secara jam kerja dan ketentuan hari kerja sama saja yaitu 6 hari kerja dalam 1 minggu dimana hari kerja terakhir hanya 5 jam. Namun setelah ada tuntutan para Penggugat kepada Tergugat untuk membayar upah lembur atas kelebihan jam kerja pada januari 2016 s.d agustus 2022, maka timbul perselisihan Hak dimana perselisihan tersebut dilakukan melalui beberapa kali dialog pada bulan agustus tepatnya ditanggal 9 dan 26 Agustus 2022, dan selanjutnya karena tidak ada kesepakatan maka Para Penggugat melalui Pengurus Cabang Serikat Pekerja Aqua Grup dengan Tergugat melakukan perundingan Bipartit pertama Tentang Perselisihan Hak, Pada tanggal 9 September 2022, bertempat di PT. TIRTA INVESTAMA – PABRIK SOLOK yang dihadiri Oleh Manajemen PT Tirta Investama Pabrik Solok dengan Perwakilan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Aqua Grup bersama Pengurus Cabang Solok, hasil Bipartit Pertama tidak ada titik temu atau tidak ada kesepakatan

Selanjutnya Pada tanggal 22 Septeber 2022 s/d 23 September 2022 dilakukan Birpartit Kedua Tentang Perselisihan Hak , bertempat di PT. TIRTA INVESTAMA-PABRIK SOLOK yang dihadiri oleh Perwakilan Manajemen PT Tirta Investama dari Pusat dan dari Solok serta perwakilan dari Serikat Pekerja dihadiri oleh Perwakilan Pengurus Pusat, Pengurus Daerah Sumatera Utara dan Sumatera Barat, Pengurus Daerah Jawa Tengah dan DIY, dan Perwakilan Pengurs Cabang Solok. Para Penggugat dengan Tergugat

melakukan Birpartit kedua namun kembali tidak menemui titik temu atau tidak ada kesepakatan.

Selanjutnya Pada tanggal 29 september 2022 dilakukan Birpartit ketiga Tentang Perselisihan Hak, yang bertempat di PT TIRTA INVESTAMA-PABRIK SOLOK. yang dihadiri oleh Perwakilan Manajemen PT Tirta Investama dari Pusat dan dari Solok serta perwakilan dari Serikat Pekerja dihadiri oleh Perwakilan Pengurus Pusat, dan Perwakilan Pengurus Cabang Solok. antara Para Penggugat dengan Tergugat pada Bipartit ketiga hasilnya juga tidak ada titik temu atau tidak ada kesepakatan dan dituangkan didalam risalah Bipartit 3 karena tidak ada titik temu atau tidak ada kesepakatan atau deadlock / gagal berunding maka Pengurus Cabang Solok Serikat Pekerja Aqua Grup akan melakukan aksi mogok kerja

Bedasarkan uraian diatas dari permasalahan putusan ini terdapat 24 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan PT. Tirta Investama yang dalam hal ini perusahaan tersebut merupakan perseroan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi air mineral, para penggugat bekerja dengan tergugat berlokasi di Jalan Raya Padang, Solok KM 37, Kayu Aro Kenagarian Batang Barus, Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. Dalam surat gugatannya tercantum tanggal 14 April 2023 telah mengajukan permohonan gugatan yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang dengan Register Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg

Berawal dari adanya perselisihan hak pembayaran upah lembur antara para penggugat dan tergugat yang belum dibayarkan oleh pihak tergugat dari januari 2016 s/d agustus 2022 di pabrik aqua solok yang merupakan hak upah lembur 3 jam dalam setiap hari kerja terpendek atau hari kerja ke 6 dalam setiap minggunya, disaat Para Penggugat bekerja 8 Jam yang jatuh pada hari kerja terpendek atau hari kerja ke 6 (Sesuai Penetepan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat Nomor 562/1802/HI-Was/XII/2022 yang ditetapkan di Padang pada Tanggal 13 Desember 2022 tentang Perhitungan dan Penetapan Upah Kerja Lembur 125 Orang Pekerja PT Tirta Investama Pabrik Solok dari Januari 2016 s/d Agustus 2022

Setelah diadakannya agenda Bipartit Pertama s/d Bipartit Ketiga tentang perselisihan Hak upah Lembur tersebut tidak menemukan titik temu atau tidak ada kesepakatan atau gagal berunding sebagaimana dituangkan dalam Risalah Bipartit, maka Para Penggugat yang juga Para Pengurus dan Para Anggota Serikat Pekerja Aqua Grup pada tanggal 29 September 2022 mengirimkan Surat Pemberitahuan Aksi Mogok Kerja dengan Nomor 025/PC-SLK/SPAG/IX/2022 yang dilaksanakan mogok kerja pada tanggal 10 Oktober 2022 s/d 22 Oktober 2022 akibat gagalnya perundingan sesuai UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 137, Pasal 140 dan pasal 144 kepada :

1) Pimpinan Manajemen PT. Tirta Investama Solok
2) Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten solok

3) Kapolres Solok Surat pemberitahuan Aksi Mogok kerja telah di terima dengan Tanda terima pemberitahuan Aksi Mogok Kerja oleh semua pihak terkait lengkap dengan tanda tangan dan stempel instansi

Dikarenakan aksi Mogok Kerja masih terus berlangsung, maka pada tanggal 14 oktober 2022 Para Penggugat mengirimkan surat Pemberitahuan Perpanjangan aksi Mogok kerja dari tanggal 21 s/d 30 Oktober 2022 dengan surat Nomor : 032/PC-SLK/SPAG/X/2022 kepada:

1) Pimpinan Manajemen PT. Tirta Investama Solok

2) Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten solok

3) Kapolres Solok

Surat Pemberitahuan Perpanjangan Aksi Mogok kerja telah di terima dengan Tanda terima pemberitahuan perpanjangan Aksi Mogok Kerja oleh semua pihak terkait lengkap dengan tanda tangan dan stempel instansi;

Mogok Kerja yang dilakukan Para Penggugat adalah mogok kerja yang sah sesuai UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 137 yang berbunyi *"mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat dari gagalnya perundingan". Pasal 140 ayat (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat ayat (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-*

kurangnya memuat : a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja; b. tempat mogok kerja; c. alasan dan sebabsebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja, dan pasal 144 Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang; a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja

Saat Para Penggugat sedang melaksanakan Mogok Kerja secara tiba-tiba pada tanggal 19 Oktober 2022 hingga 28 Oktober 2022 Tergugat mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak terhadap Para Penggugat, bahkan terhadap salah satu Pengurus Pusat Serikat Pekerja Aqua Grup Ketua 3 Bidang Keorganisasian dan Humas An. Puad Zaki dibuktikan dengan SK nomor 001/PP-SPAG/XII/2020 tertanggal 1 Desember 2020 sekaligus Sdr Puad Zaki diberikan surat tugas nomor 343/PP-SPAG/X/2022 tertanggal 6 Oktober 2022 dalam agenda Pendamping Aksi Mogok Kerja yang dilakukan Penggugat, dalam hal ini sdr Puad Zaki bertanggung jawab, sebagai penanggung jawab terhadap lancar dan tertibnya aksi mogok kerja dan juga memberikan pers release terhadap media. Dalam hal Perselisihan PHK sepihak Sdr Puad Zaki

bertindak sebagai Penggugat karena di PHK sepihak oleh Tergugat karena mendapatkan perlakuan diskriminatif. Sdr Puad Zaki mendapatkan surat melalui kurir pada Tanggal 20 Oktober 2022 sekitar pukul 7 pagi, surat tersebut diberikan ke istrinya dimana isi paket tersebut ada 8 surat sekaligus mulai dari surat pemanggilan, surat peringatan dan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dengan dalil dianggap mengundurkan diri. Saat di konfirmasi kepada perwakilan Perusahaan (Tergugat) menyatakan bahwa keterlambatan surat tersebut karena alamat tergugat tidak diketahui oleh kurir, padahal sdr Puad zaki sudah tinggal menetap 10 tahun di alamat yang terdaftar pada perusahaan dan jaraknya sangat dekat dengan lokasi pabrik aqua solok.

B. Penerapan Pasal 137 Dan 140 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Putusan Pengadilan Negeri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG

Merujuk pada pasal 137 dan 140 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tertulis bahwa aksi mogok kerja itu adalah hak dari para buruh yang mana didalam pasal 140 undang undang ketenagakerjaan diatur bagaimana aksi mogok kerja yang sah dimata hukum, mengenai mogok kerja yang dilakukan oleh penggugat, mogok kerja tersebut terjadi disebabkan oleh gagalnya perundingan. Pengertian mengenai gagalnya perundingan tercantum pada pasal 137 UU Ketenagakerjaan yaitu apabila para pihak telah berunding tetapi gagal menemui kesepakatan.

Seperti yang kita ketahui bahwa mogok kerja menurut Pasal 137 UU Ketenagakerjaan ialah "hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan," dan gagalnya perundingan yang dimaksud ialah tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai kepentingan antara kedua belah pihak yang mana hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama serta peraturan perusahaan. Dalam hal ini berdasarkan penjelasan serta bukti yang telah diberikan oleh kedua belah pihak bahwa perundingan memang sudah terjadi dan mengalami kebuntuan atau gagal, jadi syarat mengenai gagalnya perundingan dalam Pasal 137 UU Ketenagakerjaan sudah terpenuhi.

Mogok kerja merupakan ultimum remidium, yakni merupakan usaha terakhir yang dilakukan oleh pekerja agar menekankan pengusaha bersedia memenuhi tuntutan pekerja. Mogok kerja memiliki pengaruh pada sifat kolektif untuk mencapai suatu tujuan bersama (pekerja) dikarenakan mogok kerja merupakan tindakan pekerja yang secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.[34]

Mogok kerja memiliki tujuan untuk memaksa pengusaha untuk mendengarkan dan menerima tuntutan pekerja atau serikat pekerja, dengan cara membuat pengusaha merasakan akibat dari proses produksi yang

[34] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2007,142.

terhenti atau melambat dan bukan untuk tindakan anarkis.[35] Salah satu prosedur yang harus di lalui adalah perundingan. ketika proses perundingan tersebut gagal atau tidak mencapai kesepakatan, pekerja dapat menggunakan hak nya untuk mogok kerja.[36]

Di dalam melaksanakan mogok kerja, pekerja tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum. Maksudnya adalah tindakan mogok kerja tersebut tidak membahayakan keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan, masyarakat, ataupun fasilitas umum. Ada beberapa pengaturan yang penting harus diperhatikan apabila pekerja hendak melakukan mogok kerja, yaitu:

1. UU Ketenagakerjaan
2. UU PPHI
3. UU Nomor 9 Tahun 1998 mengenai Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat DiMuka Umum
4. UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.[37]

Ketentuan perundang-undangan tersebut menekankan bahwa mogok kerja boleh dilakukan apabila:

1. Benar-benar sudah melakukan perundingan tentang pokok pokok perselisihan anatara pekerja dan pengusaha;

---

[35] Agung Indrodewo, "Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2012),57.

[36] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2003,35.

[37] Citra Aditya Bhakti Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2010,75.

2. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pengusaha;
3. Telah 2 (dua) kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding, di lain pihak mogok kerja merupakan senjata ampuh dalam upaya memenuhi aspirasi buruh."[38]:

Jadi jika belum ada perundingan atau pihak pekerja belum pernah mengajak pengusaha untuk berunding, maka pemogokan tidak boleh dilakukan. Serikat pekerja atau buruh yang akan mogok harus berunding dahulu dan mogok kerja baru boleh dilaksanakan apabila perundingan gagal atau pengusaha menolak diajak berunding walaupun pekerja atau serikat pekerja telah meminta pelaksanaan perundingan 2 kali berturut-turut. Menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya apabila syarat tersebut terpenuhi maka perencanaan dan pengadaan pemogokan baru boleh dilakukan.

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum atau membahayakan keselamatan orang lain.[39]

---

[38] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,35.

[39] Republik Indonesia.

Terpenuhinya unsur gagalnya perundingan bukanlah menjadi satu-satunya syarat mutlak diperbolehkannya pelaksanaan mogok kerja. Mogok kerja juga harus dilaksanakan secara sah, tertib, damai dan memenuhi syarat-syarat sahnya suatu mogok kerja. Syarat administratif yang harus dipenuhi sebelum mogok kerja dilakukan agar mogok kerja tersebut dikatakan sah adalah:

1) "Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
    a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
    b. tempat mogok kerja;
    c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
    d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja
3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka

pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja

4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamat kan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
    a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
    b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan".[40]

Dalam putusan pengadilan negeri padang nomor:21/pdt.sus-phi/2023/pn pdg bedasarkan ketentuan pasal 45 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, yang menyatakan "pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan memaksa (*force majeur)* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka pekerja atau buruh berhak atas:[41]

[40] Republik Indonesia, Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,35.

[41] Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja" (2021),42.

a) Uang pesangon 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
b) Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
c) Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4)

Majelis hakim berpendapat bahwa tuntutan subsider para penggugat dapat dikabulkan dan atas pemutusan hubungan kerja tersebut, patut dan adil jika tergugat dihukum untuk membayar hak hak para penggugat sebesar Rp.881.680.774,00 (delapan ratus delapan puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus tujuh puluh empat rupiah).

C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG

Untuk dapat mengkaji atau meninjau dari hukum islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada putusan perkara tersebut, maka penulis akan mengemukakan alasan pemutusan hubungan kerja pada pembahasan terdahulu adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa ada alasan yang menjadi dasar hukum, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Tirta Investama dikarenakan yang bersangkutan melakukan aksi mogok kerja yang sah menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 137-140 yang mana tertulis aksi mogok kerja adalah hak dasar dari para buruh dan pengusaha dilarang untuk mem phk para buruh yang melakukan aksi mogok kerja yang sesuai didalam pasal 140 tersebut.

Keputusan majelis hakim memutus perkara pada tingkat pertama dalam perkara gugatan No 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg dengan putusan, dalam eksepsi menolak eksepsi penggugat dan dalam pokok perkara adalah sebagi berikut:

1. Menolak gugatan para penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan mogok kerja yang dilakukan oleh para penggugat pada tanggal 10-22 Oktober 2022 yang kemudian diperpanjang dari tanggal 23 Oktober – 30 Oktober 2022 adalah mogok kerja tidak sah.
3. Menyatakan bahwa para peggugat dikualifikasikan sebagai mangkir akibat melakukan mogok kerja tidak sah yang dilakukan pada tanggal 10-22 Oktober 2022 yang kemudian diperpanjang dari tanggal 23 Oktober – 30 Oktober 2022 setelah dipanggil untuk bekerja kembali secara patut dan tertulis.
4. Menyatakan hubungan kerja antara tergugat dan para penggugat telah berakhir dengan segala akibat hukumnya karena penggugat dianggap mengndurkan diri karena mangkir, yang berlaku efektif terhadap masing masing para penggugat terhitung sejak tanggal sebagai berikut:

No	**Nama Eks Pekerja**	**Tanggal Surat Pemberitahuan**	**Tanggal Efektif PHK**
1	Puad Zaki (in casu Penggugat I)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022

2	Andri Mulyadi (in casu Penggugat II)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
3	Andri anggi saputra (in casu Penggugat III)	21 Oktober 2022	21 Oktober 2022
4	Fadel muhammad (in casu Penggugat IV)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
5	Ega prasetia (in casu Penggugat V)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022
6	Ade Satria Putra (In Casu Penggugat VI)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
7	Dion Permana A (In Casu Penggugat VII)	21 Oktober 2022	21 Oktober 2022
8	Dezit Mondra (In Casu Penggugat VIII)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022

9	Romianto (In Casu Penggugat IX)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022
10	Miko Ramadhani (In Casu Penggugat X)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
11	Dandy Fuadi (In Casu Penggugat XI)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022
12	Efri Dinata (In Casu Penggugat XII)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
13	Ifendri (In Casu Penggugat XIII)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
14	Feral Fernandes (In Casu Penggugat XIV)	21 Oktober 2022	21 Oktober 2022

15	Yulian Haykyis (In Casu Penggugat XV)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
16	Roni Andika (In Casu Penggugat XVI)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
17	Heru Nasutiawan (In Casu Penggugat XVII)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022
18	Ade Junaidi (In Casu Penggugat XVII)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
19	Yudi Nurdiansyah (In Casu Penggugat XIX)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022

20	Beny Hamzah (In Casu Penggugat XX)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
21	Yoki Tuheru (In Casu Penggugat XXI)	22 Oktober 2022	22 Oktober 2022
22	Delka Yuniko (In Casu Penggugat XXII)	20 Oktober 2022	20 Oktober 2022
23	Hifzul Fadli (In Casu Penggugat XXIII)	25 Oktober 2022	25 Oktober 2022
24	Dedi Sutriadi (In Casu Penggugat XXIV)	25 Oktober 2022	25 Oktober 2022

5. Menyatakan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang telah diberikan Penggugat kepada Para Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 51 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor

35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pasal 56 Perjanjian Kerja Bersama Aqua Grup 2019 – 2021

6. Menolak permintaan pembayaran uang paksa (dwangsom) yang diajukan oleh Para Penggugat
7. Menetapkan biaya perkara menurut hukum

Bedasarkan putusan hakim pada perkara No 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg pada tingkat pertama pada kasus gugatan bedasarkan ketentuan pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, yang menyatakan "pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa *(force majeur)* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka pekerja/buruh berhak atas:

a. Uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
c. Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4)

Majelis hakim berpendapat bahwa tuntutan para subside para penggugat dapat dikabulkan dan atas pemutusan hubungan kerja tersebut, patut dan adil jika tergugat dihukum untuk membayar hak hak para penggugat sebesar

Rp.881.680.774,00 (Delapan ratus delapan puluh satu juta enam ratus delapan puluh ribu tujuh ratus tujuh puluh empat rupiah)

Tindakan mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelum dilaksanakan atau sebelum selesai pelaksanaannya. "Terminasi akad" dibedakan dengan "berakhirnya akad", sebagaimana dikemukakan pada bab terdahulu salah satunya berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah mewujudkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena difasakh (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.[42]

Dalam *ijāraha mal* atau manfaat pekerjaan, akad yang terjadi disini adalah pihak pertama mengambil manfaat dari pekerjaan pihak kedua buruh/pekerja dengan batasan-batasan tertentu, dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula.

Dalam akad *ijārah* yang dalam hal ini obyeknya adalah pekerjaan, pekerja atau buruh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

Pertama, *ajir khas* adalah orang yang disewa dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja. Jika waktunya tidak tertentu, *ijārah* menjadi tidak sah. Apabila seorang *ajir khas* menyerahkan diri kepada *musta''jir* untuk suatu masa tertentu, *ajir khas* tidak boleh bekerja pada orang lain, selain orang yang telah berakad dengannya. *Ajir khas* berhak mendapat bayaran penuh apabila

[42] As-Sayyid Sabiq, *Fiqhas-Sunnah*, III:,207.

musta"jir membatalkan *ijārah* sebelum berakhirnya masa yang disepakati, selagi tidak ada uzur yang mengharuskan terjadinya pembatalan *(fasakh*). Seperti *ajir* tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang menyebabkan *ajir* tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya. Apabila didapati adanya uzur berupa cela atau lemah, *musta"jir* boleh membatalkan *ijārah*. Dan *ajir khas* tidak mendapatkan bayaran kecuali untuk waktu yang telah dikerjakannya. Dengan demikian, *musta"jir* tidak berkewajiban membayar penuh. Dan bagi *ajir khas* tidak ada kewajiban menjamin kerusakan, kecuali dengan sengaja atau berlebihlebihan. Apabila terdapat kerusakan yang diakibatkan olehnya secara berlebih-lebihan atau terdapat unsur kesengajaan ia wajib menggantinya, seperti halnya orang-orang yang diberikan amanat[43]

Kedua, *ajir musytarak* yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, di mana mereka secara bersama-sama memanfaatkan, seperti tukang celup/pewarna, tukang jahit, pandai besi, tukang kayu dan binatu. Apabila *ajir musytarak* melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggung jawabannya kemungkinan ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukan sendiri, maka pekerja wajib menggantinya atau menanggung resikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibat sesuatu yang berada di luar dirinya, seperti kebakaran atau kebanjiran maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain di luar dirinya, seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad, wajib menanggung resiko. Sedangkan menurut Abi hanifah

[43] As-Sayyid Sabiq, *Fiqhas-Sunnah*,208-209.

tidak. Dalam pandangan Imam Ahmad bin Hanbal tidak ada kewajiban menanggung resiko bagi seorang pekerja, atas kerusakan barang yang tidak ditemukan adanya unsur kelalaian kerja.

Menurut hukum Islam Akad *ijārah* berakhir apabila terjadi hal-hal berikut:

a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah yang terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
b. Habisnya tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijārah*. 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 fiqih.
c. Menurut ulama *Mazhab* Hanafi, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijārah* tidak dapat diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat bisa diwariskan dan akad *ijārah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
d. Ulama *Mazhab* Hanafi memperbolehkan memfasakh *ijārah*, karena adanya uzur sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, atau dicuri, atau dirampas atau bangkrut, maka ia berhak *memfasakh ijārah*. Akan tetapi, menurut jumhur ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijārah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang

Istilah hukum yang digunakan oleh ahli-ahli hukum Islam untuk pemutusan akad ini adalah *fasakh*. Hanya saja kata "*fasakh*" terkadang digunakan untuk menyebut berbagai bentuk pemutusan akad, dan kadang-kadang dibatasi untuk menyebut beberapa bentuk pemutusan-pemutusan akad saja. Secara umum *fasakh* (pemutusan) akad dalam hukum Islam meliputi:

1. *Fasakh* terhadap akad fasid, yaitu akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut ahli-ahli hukum Hanafi, meskipun telah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
2. *Fasakh* terhadap akad yang tidak mengikat (*gair lazim*), baik tidak mengikatnya akad tersebut karena adanya hak *khiyar*(opsi) bagi salah satu pihak dalam akad tersebut maupun karena sifat akad itu sendiri yang sejak semula memang tidak mengikat.
3. *Fasakh* terhadap akad karena kesepakatan para pihak untuk mem*fasakhnya* atau karena adanya urbun.
4. *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihak tidak melaksanakan perikatannya, baik karena tidak ingin untuk melaksanakannya maupun karena akad mustahil untuk dilaksanakan.

Dalam hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (*Fasakh*) akad perjanjian kerja (*Ijārah*). Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, Ijārah termasuk akad yang tetap (*aqd al-luzum*), sehingga salah satu pihak tidak dapat mem*fasakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalinnya

ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa[44]

Dalam perkara No 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh tergugat dan pihak penggugat menerima secara terpaksa sehingga berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial Padang, hal ini berarti telah terjadi pemutusan akad secara terpaksa.

Dalam konteks akad *ijarah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta"jir* (pemilik kerja) membayar upah (pesangon) kepada *Ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun demikian, dalam konteks hukum perjanjian Islam dimungkinkan suatu akad disertai tindakan hukum yang memberikan kemungkinan kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dengan memikul kerugian tertentu, yaitu; *fasakh* dengan *urbun* (uang panjar/cekeram).[45]

Tujuan diberlakukannya *fasakh* melalui *urbun* adalah *urbun* tersebut dimaksudkan sebagai bukti untuk memperkuat akad di mana akad tidak boleh diputuskan secara sepihak oleh salah satu pihak selama tidak ada persetujuan atau adat kebiasaan yang menentukan lain. Di sisi lain, *urbun* juga dimaksudkan sebagai pemberian hak kepada masing-masing pihak untuk memutuskan akad secara sepihak dalam jangka waktu yang ditentukan dalam adat kebiasaan atau yang disepakati oleh para pihak sendiri dengan imbalan *urbun* yang dibayarkan.

---

[44] Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, 1999,61.

[45] Yusuf Al-Qardhawi, "Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam," *alih bahasa Didin Hafiduddin*, 1997, 187–88.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian yang telah penulis lakukan dan pembahasan yang telah penulis uraikan mengenai Analisis Putusan Pengadilan Negeri Padang Terhadap PHK Sepihak Di Pt Aqua Solok Menurut Tinjauan Fiqh Siyasah Studi Putusan Nomor: 21/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Pdg, maka penulis menyimpulkan:

1. Penerapan pasal 137 dan 140 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 dalam putusan Pengadilan Negri Padang Nomor: 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG menuai pro kontra didalamnya, aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja yang telah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 140 tidak dapat menjadi bahan pertimbangan oleh majelis hakim karena mereka di PHK secara sepihak oleh perusahaan ketika sedang melakukan aksi mogok kerja tersebut, dan majelis hakim mengabulkan phk yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dan perlu diketahui bedasarkan ketentuan pasal 45 ayat 2 peraturan pemerintah Indonesia nomor 5 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeur*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup oleh karena itu perusahaan berhak membayar uang pesangon sebesar 0,75, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4), oleh karena hal tersebut majelis hakim menolak gugatan para penggugat.
2. Jika ditinjau dari fiqh siyasah yang mana fiqh siyasah membahas tentang bagaimana mengatur dan mempelajari hal ihwal urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, Dalam konteks hubungan

kerja, terdapat beberapa prinsip fiqh yang relevan yang bisa diterapkan keadilan dan keseimbangan, pemeliharaan hak karyawan, kesepakatan dan kepatuhan, penghindaran ketidakadilan dan perlakuan yang layak yang sejalan dengan dasar dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat dengan dasar hukum yang berasal dari al-Quran dan Hadits. Didalam al-Quran sudah dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan untuk menegakkan hukum yang berkeadilan bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan masyarakat dan UU ini sejalan dengan fiqh siyasah.

B. Saran

1. Penulis berharap pemerintah kembali lagi melakukan sosialisasi hukum terutama terhadap para pekerja, agar para pekerja dapat diawasi serta diberi perlindungan hukum yang maksimal ketika ada permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Pekerja atau buruh harus lebih cerdas dalam mengambil tindakan pada permasalahan yang terjadi didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, Citra Aditya Bhakti. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2010.

adang, anwar yesmil. *pengantar sosiologi hukum*, 2008.

Agung Indrodewo. "Tinjauan Yuridis Tentang Sahnya Mogok Kerja Yang Dilakukan Oleh Pekerja PT. German Center Indonesia Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2012.

Ahmad Soleh. "Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di indonesia" 6, no. 2 (2017): 84.

Al-Qardhawi, Yusuf. "Peran Nilai dan Moral Ekonomi Islam." *alih bahasa Didin Hafiduddin*, 1997, 187–88.

Atik Purwasih. "Analisis Putusan No.77/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Smg Tentang Pemutusan Hubungan Kerja," 2018.

Djumialdji, F.X. *perjanjian kerja*, 2006.

Dony Sipayung, Parlin, Sardjana Orba Manullang, Martono Anggusti, dan Annisa Ilmi Faried. *Buku hukum ketenagakerjaan*, 2022.

Eddy O.S Hiariej. *Teori dan hukum pembuktian*, 2012.

Hamzah Kamma, Dkk. *Fiqh Siyasah: Simpul Politik Islam dalam Membentuk Negara Madani*, 2023.

Hasbi Ash-Shiddieqy. *Pengantar Fiqh Muamalah*, 1999.

Husni, Lalu. *pengantar hukum ketenagakerjaan edisi revisi*, 2014.

Indonesia, Republik. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (2021).

Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan*, 2003.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan*, 2007.

Nur Aksin. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." *Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018): 74.

Republik Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, n.d.

———. peraturan menteri ketenagakerjaan tentang struktur dan skala upah (2017).

———. PUTUSAN Nomor 21/PDT.SUS-PHI/2023/PN PDG (2023).

———. Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 (1945).

———. Undang - Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 3, Ketenagakerjaan 34 (2003).

Rusli, Tami. "Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Dasar Perkembangan Perjanjian Di Indonesia," 2015, 3.

Sabiq, As-Sayyid. *Fiqhas-Sunnah*, n.d.

Sampara, Said. *Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Total Media, 2011.

Siar, Geraldo Samuel Kambey Said Aneke R3Lendy. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bedasrkan Hukum Ketenagakerjaan" IX, no. 8 (2021): 219.

Sirkas, Dodi Oscard. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/PDT.SUS/2010)," 2011.

Syah, Elgi Hikmat, dan Imam Budi Santoso. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya Berdasarkan Putusan No. 155/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Bdg." *Jurnal Justitia : Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9 (2022): 12.

Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3 (2021).

Wijayanti, Asri. *Buku Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

———. *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, 2009.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Juni Perdo Aryond
Nim :120053
Tempat / Tgl Lahir : Laban, 01 Juni 2002
Jenis Kelamin : Laki Laki
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : Jl. Kp. Semanan, kecamatan kalideres, kota Jakarta Barat
Email : perdoaryond@gmail.com
Nama Ayah : Yondarmen
Nama Ibu : Arnis

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 07 Petang Jakarta Barat 2014
2. MTS Khairul Bariyyah Bekasi 2017
3. MA Khairul Bariyyah Bekasi 2020
4. S1 Program Studi Hukum Hukum Tatanegara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi Tamat 2024

C. Pengalaman Organisasi

1. Angota Bidang Eksternal Himpunan Mahasiswa Program Studi Hukum Tatanegara (Hmps HTN) di UIN Bukittinggi Tahun 2022-2023