

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan tingkat penduduk yang cukup tinggi, sebagaimana data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Sensus Penduduk 2020 (SP2020) yang menyatakan bahwa jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270,20 juta jiwa. Meningkatnya jumlah penduduk kemudian berdampak pada peningkatan jumlah usia kerja. Kondisi demikian menjadikan penduduk dalam kategori kelompok tenaga kerja kian meningkat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Tiap-.tiap negara.berhak.atas pekerjaan.dan.penghidupan.yang layak.bagi.kemanusiaan”, dan amandemen.Undang.-Undang.Dasar.Tahun.1945

Pasal.28d.ayat.(2),.yang.menyatakan:“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hal ini berarti menjadi tugas sebuah negara yang menjalankan pemerintahan untuk berperan dalam mencari setiap individu yang mau dan siap berusaha untuk mendapatkan posisi yang mereka butuhkan dan setiap individu yang bekerja memperoleh upah/gaji yang cukup untuk kehidupan yang baik bagi tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya. Pemerataan lapangan kerja akan tercapai jika penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaannyadidasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pihak pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Indonesia sepenuhnya menyadari bahwa pekerjaan adalah kebutuhan yang asasi bagi warga negara, sebagaimana yang telah Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 di atas. Adanya UUD tersebut kemudian berimplikasi bahwa setiap orang

berhak memperoleh pekerjaan serta mendapat imbalan atas pekerjaannya dan memperoleh perlakuan yang adil juga layak dalam hubungan kerja, tidak terkecuali dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang kerap menimbulkan konflik dan perselisihan pendapat antara pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

Dalam menjalin hubungan kerja, sebuah perusahaan yang meliputi pengusaha dan seluruh pekerjanya tentu saja memiliki kepentingan masing-masing. Dalam hal ini bertanggung jawab atas kelangsungan tugas, usaha, hingga kesuksesan sebuah perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Dalam perjalanannya tidak dapat dipungkiri terkadang terjadi perselisihan pendapat yang berujung pada konflik antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang disebut dalam istilah hukum di Indonesia sebagai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan pada hubungan industrial merupakan hal yang lazim ditemukan dalam dunia ketenagakerjaan. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjeaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, dikarenakan sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Agar tenaga kerja mendapatkan perlindungan yang layak dari pihak perusahaan dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan Undang-undang, maka prosedur mengenai PHK telah diatur sedemikian rupa dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, dan peraturan lainnya. Berbagai regulasi dimaksudkan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks bagi pekerja, karena mempunyai hubungan dengan masalah hilangnya pendapatan dan cenderung menimbulkan perselisihan di bidang industrial.

Amanat dalam Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) menegaskan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, maupun pemerintah agar dengan segala upaya mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi, sehingga PHK menjadi opsi yang terakhir ketika timbul perselisihan antara tenaga kerja dan perusahaan. Namun, jika PHK memang tidak dapat dihindari, maka sebagaimana mekanisme PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha hendaknya melakukan koordinasi untuk menyampaikan maksud maupun tujuan dan alasan PHK kepada tenaga kerja dan/atau serikat pekerja yang bersangkutan. Apabila setelah adanya musyawarah dan pekerja menolak, maka penyelesaian PHK dilanjutkan dengan

mekanisme perundingan bipartit antara kedua pihak yang berselisih di Disnakertrans setempat. Jika dalam hal perundingan bipartit tidak melahirkan kesepakatan, maka penyelesaian PHK kemudian dilakukan ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial setelah adanya surat anjuran dari Disnakertrans atau lembaga terkait sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Sebelum terjadinya tindakan PHK pasti diawali dengan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut tertuang dalam sebuah perjanjian kerja, baik yang dilakukan secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja tersebut berisi tentang kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pekerja/buruh dengan perusahaan/majikan.

Dalam literatur Islam, perjanjian kerja diqiyaskan dengan akad *ijarah* (sewa menyewa). *Ijarah* dikaitkan sebagai suatu sistem atau mekanisme kerja suatu kemanfaatan (jasa) yang diganti dengan kemanfaatan dalam bentuk benda/barang atas dasar kesepakatan. Kehadiran kerangka *ijarah* dalam Islam merupakan pandangan fundamental bahwa Islam memandang aktifitas ekonomi sebagai sesuatu yang mendesak (Arifin, 2019). Dalam bermuamalah, akad *ijarah* telah disyariatkan dalam islam baik dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah. Pada dasarnya, *ijarah* (perjanjian sewa-menyewa) adalah suatu kesepakatan dimana masing-masing pihak yang terikat dalam kesepakatan tersebut tidak memiliki pilihan untuk membatalkan kesepakatan (tidak memiliki hak *fasakh*), bahkan jika dalam proses jalannya perjanjian tersebut salah satu pihak meninggal dunia, kesepakatan sewa tidak akan batal selama objek perjanjian tersebut masih ada (Dwiastuti, 2019). Olehnya pihak yang menyepakati melakukan perjanjian kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang

tertuang dalam akad tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.*

Berdasarkan ketentuan ayat di atas menjelaskan bahwa masing-masing pihak yang melakukan akad perjanjian kerja wajib untuk memenuhi segala ketentuan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut. Pihak pekerja/buruh wajib memenuhi hak-hak majikan/pengusaha sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja (akad), begitupun sebaliknya majikan/pengusaha juga wajib memberikan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya.

Dalam menetapkan perjanjian kerja atau kontrak kerja, pihak pemberi kerja dan tenaga kerja perlu memperhatikan asas-asas dalam berkontrak. Asas dalam kontrak tersebut akan menjadi sebuah landasan jika kelak dikemudian hari timbul perselisihan, maka pihak yang melakukan perjanjian dapat menyelesaikan perselisihan tersebut berdasarkan pada perjanjian yang telah disepakati antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Asas-asas dalam muamalah mencakup asas kebebasan (*Al Hurriyah*), asas persamaan atau kesetaraan (*Al-Musawamah*), asas keadilan (*Al-'Adalah*), asas kerelaan/konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*), asas kejujuran dan kebenaran (*Ash-Shidq*), asas kemanfaatan (*Al-Manfaat*), dan asas tertulis (*Al-Kitabah*). Sistem *ijarah* dalam literasi Islam adalah konsep ketenagakerjaan yang merupakan salah satu bagian dari hamparan khazanah kajian Islam baik yang tercantum dalam literatur kitab-kitab atau buku-buku fiqih kontemporer khususnya pada bagian pembahasan masalah muamalah pada bab perjanjian kerja (*al-ijarah*).

Walaupun sederet ketentuan tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dan kaidah dalam bermuamalah, namun nampaknya hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja semakin meningkat. Masalah pemutusan hubungan kerja selanjutnya selalu menarik untuk dikaji karena semakin marak terjadi apalagi di masa pandemi Covid-19. Pemutusan hubungan kerja yang selanjutnya disingkat PHK ini mengalami peningkatan yang signifikan di masa pandemi Covid-19. Dampak nyata dari *Coronavirus* tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan umum, tetapi juga mempengaruhi perekonomian di berbagai negara. Indonesia juga dihadapkan pada berbagai masalah di bidang ekonomi karena merebaknya virus *Corona*. Perekonomian di Indonesia pada tahun 2020 diandalkan untuk berkembang sebaliknya, tingkat pengangguran dan kebutuhan akan meningkat pada masa pandemi. Ditinjau dari perhitungan *Year on Year*, perkembangan ekonomi pada triwulan I 2020 menunjukkan pelemahan dengan hanya mencapai 2,97% berbanding terbalik dengan pencapaian triwulan pokok 2019 yang sebesar 5,07%. Informasi pada kuartal berikutnya juga kurang ramah, menunjukkan penurunan mendalam sebesar -5,32%, dan angka penurunan menjadi yang paling buruk sejak tahun 1999. Efek dari penurunan tingkat perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah meningkatnya pengangguran dan penduduk miskin akibat krisis di masa pandemi virus Covid-19. Kebijakan pemerintah untuk melaksanakan Pembatasan Sosial Lingkup Besar (PSBB) di beberapa daerah sejak April 2020 secara luas mempengaruhi siklus produksi, distribusi, dan kegiatan fungsional lainnya yang pada akhirnya mengganggu perekonomian di Indonesia (Damayanti, 2021).

Adapun data jumlah kasus PHK saat pandemi Covid-19 di kota kendari mencapai 1.114 kasus, sebagian besar perusahaan beralibi PHK ini dilakukan untuk mengurangi beban pembiayaan, efisiensi karena perusahaan tidak lagi beroperasi dan atau adanya keadaan memaksa (*Force majeure*), sedangkan kejelasan mengenai keadaan memaksa atau *force majeure* masih menjadi pembahasan apakah termasuk dalam bencana alam atau tidak. Karena jika perusahaan menggunakan alasan *force majeure* untuk melakukan PHK sepihak tidak dapat dibenarkan, mengingat masih terdapat kekeliruan bagi perusahaan dan pekerja dalam mendefinisikan terkait status pekerja “dirumahkan untuk sementara”. Akibatnya, banyak perusahaan yang memanfaatkan keadaan tersebut untuk “merumahkan” pekerjanya tanpa upah, tapi para pekerja tidak bisa berbuat apa-apa, bahkan tidak sedikit perusahaan yang merumahkan pekerjanya tanpa ada kejelasan kapan akan kembali bekerja.

Sejak bulan April 2020 Kepala Bidang Pembinaan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sulawesi Tenggara mengungkapkan sebanyak 1.018 kasus pekerja di Sulawesi Tenggara yang terpaksa dirumahkan dan salah satu penyumbang terbesar adalah kota kendari, yakni sebanyak 23 perusahaan (Harlina, 2020). Tidak hanya dirumahkan, sampai dengan Juni tahun 2020 sudah ada 38 kasus pengaduan korban PHK oleh perusahaan, mayoritas diantaranya adalah buruh bangunan, nelayan, buruh pabrik ikan serta pekerja informal lainnya dengan rata-rata penghasilan Rp 500.000 – Rp 1.000.000 per bulan dan Rp 1.100.000 – Rp 1.500.000 per bulan (Pucen, 2020). Hingga per Oktober 2020 Dinas Tenaga Kerja di Sulawesi Tenggara telah menghimpun secara total baik pekerja formal maupun

informal, baik yang dirumahkan bahkan di-PHK tercatat mencapai 2.351 orang. Hal ini disebabkan karena perusahaan cenderung mengalami penurunan pendapatan sehingga harus melakukan pengetatan keuangan (Azis, 2020).

Dari beberapa kasus PHK yang terjadi di Wilayah Sulawesi Tenggara, menunjukkan jumlah yang sangat signifikan meningkat selama pandemi Covid-19, keadaan saat ini akan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup masyarakat, baik para pekerja maupun pengusaha sebagai pemberi kerja. Setiap alasan PHK mempunyai konsekuensi yang berbeda pula, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena, PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian atas hak dan uang penghargaan masa kerja. Akan tetapi, walaupun mekanisme perkara PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh perusahaan telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan rinci, perkara PHK selalu menjadi perdebatan panjang hingga saat ini. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di-PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada perusahaan yang telah melakukan PHK tetapi tidak membayar atau menunda membayar uang pesangon, uang pengganti hak maupun upah penghargaan masa kerja. Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha di dalam lingkup perusahaan ataupun di depan para pekerja lain. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan. Permasalahan perselisihan dalam PHK dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis yang menurut penulis sangat menarik untuk dikaji karena hal ini berkaitan dengan permasalahan PHK di masa

pandemi Covid-19 yang terjadi di salah satu perusahaan di kota Kendari. Hal ini menarik untuk diteliti karena banyaknya jumlah kasus PHK yang masuk di Pengadilan Negeri Kendari dengan Klasifikasi perkara “pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja”. Salah satu perkara perselisihan PHK di masa pandemi covid-19 yaitu antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari (tergugat) melawan 4 orang tenaga kerja yang di-PHK (penggugat). Penulis tertarik meneliti perkara ini karena PHK tersebut dilakukan tepat di awal mula krisis ekonomi di Indonesia akibat pandemi covid-19, yang berdampak besar pada kelangsungan hidup para pekerja yang di-PHK.

Permasalahan ini bermula dari kebijakan perusahaan (tergugat) yang merumahkan pekerjanya dengan perjanjian bahwa upah akan diberikan sebesar 50%, namun setelah 4 bulan dirumahkan ternyata tidak kunjung juga ada panggilan kerja dan perusahaan tidak memberikan upah 50% tersebut selama dirumahkan, bahkan selanjutnya perusahaan mengeluarkan surat pemberhentian kerja yang tertanggal pada 6 maret 2020. Akibat kebijakan tersebut, para pekerja yang di-PHK kemudian melaporkan peristiwa tersebut ke Disnakertrans Sulawesi Tenggara yang kemudian dikeluarkanlah anjuran untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri Kendari dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial. Hingga pada akhirnya keluar putusan PHI pada hari senin 15 Februari 2021 dengan status putusan “dikabulkan sebagian”.

Dalam Surat Edaran Menaker 907/2004, menyebutkan pengusaha yang mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, harus melakukan upaya-upaya tertentu sebelum akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para pekerja. Salah satu yang bisa diterapkan

adalah meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergiliran untuk sementara waktu. Berdasarkan Surat Edaran tersebut maka pengusaha dimungkinkan untuk merumahkan pekerja sebagai upaya menghindari terjadinya PHK karena perusahaan yang sedang dalam kondisi kesulitan dalam artian bahwa pekerja tersebut tetap dipertahankan statusnya sebagai pekerja. Sebelum perusahaan merumahkan pekerja, perlu didiskusikan terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau wakil pekerja untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga kemungkinan terjadinya PHK dapat dihindari. Karena pekerja yang dirumahkan masih berstatus sebagai pekerja dan masih terikat hubungan kerja dengan pengusaha, maka pekerja tersebut tetap berhak dan layak atas hak-haknya sebagai pekerja, termasuk dalam hal mendapatkan upah.

Oleh karenanya, walaupun sudah ada aturan secara formal dari sisi Hukum Positif dan secara moral atau akhlak dalam Hukum Islam yang diatur dalam Al-quran dan Al-Hadits. Namun, PHK ini kerap kali menimbulkan perselisihan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang **“Analisis Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Putusan Pengadilan Negeri Kendari Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Prosedur PHK pada putusan perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI?

2. Bagaimana pandangan Hukum Islam terhadap PHK di masa pandemi Covid-19 pada putusan perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis dan mendeskripsikan pandangan hukum islam terhadap PHK di masa pandemi Covid-19 pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Bagi Pengusaha

- a). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan para pelaku usaha/perusahaan pemberi kerja, khususnya di kota Kendari dalam menyelesaikan perselisihan terkait PHK;
- b) Penelitian diharapkan menambah pengetahuan para pelaku usaha/perusahaan pemberi kerja agar mengetahui kewajibannya sebagai majikan dan mengetahui prosedur PHK sesuai amanat Undang-undang.

1.4.2 Manfaat Bagi Tenaga Kerja

- a. Sebagai bahan referensi para tenaga kerja dalam melakukan hubungan kerja agar mengetahui hak-hak sebagai tenaga kerja;
- b. Penelitian diharapkan menjadi pedoman para tenaga kerja dalam berbuat hukum jika terdapat perselisihan di lingkungan kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Pemerintah

- a. Sebagai bahan referensi bagi pemerintah terkhusus masyarakat di kota Kendari dalam meyelesaikan perselisihan PHK antara pengusaha/perusahaan dan tenaga kerja.

1.4.4 Manfaat Bagi Akademik

- a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh di kampus dengan fakta yang ada di lapangan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan di bidang penelitian sejenis.
- c. Secara khusus diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan di bidang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).

1.4.5 Manfaat Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan pembelajaran bagi peneliti sendiri dalam mengetahui prosedur PHK di saat pandemi dan bagaimana pandangan hukum islam masalah tersebut.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terkait program studi peneliti.

1.4 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis hukum islam dalam putusan perkara Pengadilan Negeri Kendari Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Adapun sasaran penelitian yaitu tenaga kerja yang sebelumnya bekerja di PT. CILACAP SAMUDERA FISHING INDUSTRY CABANG KENDARI yang terdampak PHK saat pandemi Covid-19. Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada prosedur PHK yang tidak sesuai amanat Undang-undang.