

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pengadilan Negeri Kendari

Pengadilan Negeri Kendari atau Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Kelas IA Kendari adalah Pengadilan Negeri tingkat I yang berkedudukan di jalan Mayjen Sutoyo No. 37 Kendari, provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan keterangan narasumber dari salah satu pensiunan Pengadilan Negeri Kelas 1A Kendari di tahun 1995, bahwa sejarah awal terbentuknya Pengadilan Negeri Kelas 1A Kendari yaitu pada tahun 1964 yang awal mulanya hanya merupakan sebuah tempat dilakukannya sidang tetap atau *Zitting Plaatsen*. Sedangkan pada saat itu Pengadilan Negeri Bau-bau direncanakan sebagai ibukota provinsi Sulawesi Tenggara. Namun, seiring perkembangan daerah di provinsi Sulawesi Tenggara semakin meningkat, maka pada saat itu Kabupaten Bau-Bau dianggap tidak presentatif untuk kemudian dijadikan sebagai Ibu Kota Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga ibukota provinsi Sulawesi Tenggara dialihkan ke Kabupaten Kendari atau yang sekarang Kota Kendari. Sehingga pada Tahun 1969-1970 Pengadilan Negeri Kendari tidak lagi hanya menjadi tempat sidang tetap, tetapi didefinisikan menjadi Pengadilan Negeri Kendari yang diketuai oleh Yan Fiermanus Hattu.

Setelah beberapa kali mengalami pergantian Ketua Pengadilan, status Pengadilan Negeri Kendari Kelas II kemudian mengalami peningkatan Kelas yang sebelumnya dari Kelas II kemudian naik menjadi Kelas 1B dan hingga saat ini menjadi Kelas 1A yang diketuai oleh Rudi Suparmono, SH. MH.

4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Negeri Kendari

Pengadilan Negeri Kendari memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara peradilan di tingkat Pertama dan juga merupakan Pengadilan pada tingkat pertama dalam mencari keadilan, serta dalam melaksanakan tupoksiya terlepas dari pengaruh Pemerintah dan pengaruh dari luar lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi Pengadilan Negeri Kendari

a. Visi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang di inginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Negeri Kendari.

b. Misi

Menjaga kemandirian badan peradilan, memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan, meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan, meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

4.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI

Sebagaimana pembahasan dalam bab sebelumnya, bahwasannya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang lahir setelah adanya perjanjian kerja atau dalam literatur islam disebut *ijarah* atau akad sewa jasa manusia, yang dilakukan secara lisan maupun secara tertulis.

Dari hasil penelitian penulis telah terjadi PHK secara sepihak pada masa Pandemi covid-19 dengan Klasifikasi perkara “PHK tanpa memperhatikan hak pekerja”, dengan posisi kasus sebagai berikut:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh sebuah Perusahaan industri terpadu di Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Kendari dalam hal ini sebagai pihak pemberi kerja dapat dilihat dalam Putusan Perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, yaitu antara 4 orang tenaga kerja yang di-PHK sebagai penggugat dengan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari sebagai tergugat. Penggugat adalah para tenaga kerja yang bekerja PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari dengan masa kerja sebagai berikut:

1. JU bekerja selama 10 tahun 10 bulan, jabatan KM Mesin dan menerima upah terakhir sebesar Rp 2.952.000,- dan di-PHK sejak tanggal 7 maret 2020
2. AM bekerja selama 9 tahun 6 bulan, jabatan Kasie Proses dan menerima upah terakhir sebesar Rp 3.543.000,- dan di-PHK sejak tanggal 7 maret 2020
3. SUT bekerja selama 9 tahun 10 bulan, jabatan sekuriti dan menerima upah terakhir sebesar Rp 2.362.000,- dan di-PHK sejak tanggal 7 maret 2020
4. MIS bekerja selama 7 tahun 2 bulan, jabatan Staf Operator dan menerima upah terakhir sebesar Rp 2.362.000,- dan di-PHK sejak tanggal 7 maret 2020.

Kasus ini bermula dari kebijakan perusahaan yang merumahkan para pekerja dengan kesepakatan bahwa perusahaan tetap akan memberikan upah sebesar 50%. Kebijakan tersebut dilakukan sebagai upaya efisiensi karena perusahaan tidak lagi beroperasi untuk sementara waktu. Oleh para pekerja kemudian menerima status “dirumahkan” pada saat itu. Status “dirumahkan” tersebut berlangsung hingga 3 bulan lamanya. Namun, setelah dirumahkan perusahaan hanya membayarkan upah para pekerja pada bulan pertama saja, dan bahkan pembayaran baru dilakukan setelah adanya aksi protes dari para pekerja.

Kebijakan perusahaan merumahkan para pekerja dengan upah 50% sebenarnya telah bertentangan dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-/05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerjaan Dirumahkan. Pada Surat Edaran Menteri pada ayat 1 dan ayat 2 pada pokoknya mengatur jika perusahaan merumahkan pekerja maka pengusaha wajib untuk membayar upah pekerja secara penuh. Upah dapat dipotong jika telah diatur dalam perjanjian kerja. Tetapi jika tidak ada perjanjian kerja maka pemotongan upah harus ada kesepakatan dengan pekerja atau serikat pekerja. Sebelum menyelesaikan kewajiban perusahaan membayarkan upah 50% kepada para pekerja, perusahaan telah mengeluarkan Surat Perintah Mutasi sebanyak 3 kali namun tidak diindahkan oleh para pekerja karena dianggap merugikan pihak pekerja, dengan dalih inilah kemudian perusahaan menerbitkan Surat Pemberhentian kepada para pekerja.

Para pekerja kemudian melaporkan tindakan PHK sepihak tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Tenggara yang kemudian dilakukan upaya Bipartit dan Tripartit, tetapi tidak melahirkan kesepakatan antara pekerja dan pihak perusahaan. Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Tenggara kemudian mengeluarkan anjuran nomor 565/669/2020 untuk selanjutnya para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai amanat pada pasal 24 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pekerja kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Kendari pada tanggal 21 Oktober 2020. Pengadilan Hubungan Industrial Kota Kendari kemudian menetapkan majelis hakim pada tanggal 21 Oktober 2020 untuk memutuskan perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI.

Sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang mempunyai tugas untuk memutus suatu perkara dengan memberikan rasa keadilan, hakim senantiasa dituntut untuk melakukan ijtihad. Penafsiran secara tekstual terhadap bunyi nash atau peraturan perundang-undangan menjadi metode dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara (Islami, 2021). Dalam penelitian ini, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi dasar hukum dalam menyelesaikan perkara PHK sepihak pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Berdasarkan ketentuan dalam putusan perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, Majelis Hakim sebelumnya telah berusaha untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, maka kemudian dilanjutkan pemeriksaan dan pembacaan surat gugatan.

Majelis hakim berkesimpulan yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara ini adalah mengenai PHK sepihak yang dilakukan tergugat kepada penggugat. Berdasarkan ketentuan dalam putusan, hakim menyatakan bahwa benar adanya hubungan kerja antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari dengan 4 orang tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak, yang kemudian dibuktikan dengan keterangan saksi yang menyatakan bahwa pada awal masuk kerja di PT. Cilacap Samudera Fishing Industry para pekerja menandatangani surat perjanjian kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu. Kebenaran adanya suatu hubungan kerja menjadi tolak ukur majelis

hakim sebelum menjawab petitum dari para penggugat, inilah urgensi dari sebuah perjanjian kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 51 ayat 1 secara sah menyebutkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, dari hasil “wawancara oleh penulis” pada bapak Gandung Lediyanto selaku Hakim PHI yang pernah menangani perkara serupa menjelaskan, bahwa dalam melaksanakan hubungan kerja baiknya perjanjian kerja dilakukan secara tertulis bukan secara lisan sekalipun di mata Undang-undang tetap sah perjanjian kerja secara lisan. Karena akan menyulitkan majelis hakim membuktikan adanya suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis jika kelak terjadi perselisihan antara tenaga kerja/serikat pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Terkecuali adanya pengakuan langsung terkait hubungan kerja dari pihak perusahaan/pengusaha di dalam persidangan. Jika tidak, yang kemudian pihak perusahaan/pengusaha tidak mengakui adanya hubungan kerja dengan tenaga kerja dalam persidangan, maka gugatan tenaga kerja bisa tertolak.

Sebagaimana dalam buku *Hukum Acara Perdata* (hal. 812) M. Yahya Harahap menjelaskan “bahwa jika dalam proses peradilan penggugat tidak berhasil atau tidak dianggap berhasil membuktikan dalil gugatannya, maka akibat hukum yang harus ditanggung atas kegagalan membuktikan dalil gugatannya adalah gugatannya mesti ditolak seluruhnya”. Setelah majelis hakim melakukan upaya dalam mencari fakta-fakta hukum dan meneliti secara cermat bukti-bukti surat yang bersesuaian dengan keterangan saksi-saksi, maka kemudian majelis hakim menemukan fakta bahwa PT. Cilacap Samudera Fishing Industry memutasi

para pekerjanya tersebut bukan ke cabang perusahaan PT. Cilacap Samudera Fishing Industry lain, melainkan ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang merupakan perusahaan dengan badan hukum yang berbeda, sehingga mempunyai tanggung jawab hukum yang berbeda pula. Akibat hukum dari kebijakan mutasi tersebut adalah peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry ke PT. Cilacap Samudera Fishing Industry. Sejak diberikannya surat mutasi pertama yang dikeluarkan oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry kepada 4 orang tenaga kerjanya, maka secara mutatis mutandis hubungan kerja diantara keduanya putus dan tidak dapat dilanjutkan kembali. Secara singkat, tindakan peralihan pemberi kerja tersebut mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Setelah majelis hakim menyimpulkan adanya PHK secara sepihak dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry kepada 4 orang tenaga kerjanya, maka berdasarkan pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyebutkan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Majelis hakim menetapkan perkara tersebut di atas sebagai tindakan PHK sepihak bukan karena disharmonis melainkan peralihan pemberi kerja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja dan bertentangan dengan Undang-undang ketenagakerjaan, maka kemudian majelis hakim memutuskan mengabulkan sebagian gugatan 4 orang tenaga kerja selaku penggugat dan menghukum pihak PT. Cilacap Samudera Fishing Industry selaku tergugat untuk membayarkan hak-hak para pekerja yang

di-PHK berupa pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 164 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sebagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan PHK pada hukum positif, bentuk penyelesaian perkara dan perlindungan tenaga kerja/buruh dalam islam juga memiliki mekanisme yang sama, yaitu:

1. Upaya damai (*shulh*), yaitu upaya untuk mengakhiri perselisihan/pertengkaran antara dua pihak yang bersengketa secara damai (Manan, 2012). Secara teknis aplikasi konsep *shulh* bisa dilaksanakan menggunakan beberapa cara, diantaranya; (a) *ibra*, yaitu dengan membebaskan debitur atas sebagian kewajibannya, serta boleh dengan cara (b) *mufadhah*, yaitu penggugat menghibahkan sebagian barang yang dituntut pada tergugat. Adapun dasar normatif perlunya upaya perdamaian antara lain disebutkan dalam Al-Qur'an:

وَأِنْ طَآءَفْتُمْ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا

Artinya: “Dan apabila ada dua golongan orang-orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya” (QS. Al Hujurat 49:9).

2. Penyelesaian melalui tahkim/arbitrase, yaitu upaya penyelesaian dengan mengangkat/menunjuk seseorang atau lebih atau yang disebut sebagai *hakam* atau *Al muhakkam* yang bertindak sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan secara damai (Manan, 2012). Namun, *Al-muhakkam* atau orang yang ditunjuk menjadi arbitrator, baik laki-laki maupun perempuan haruslah orang-orang yang memiliki kapasitas keilmuan juga kompeten dalam memberikan kesaksian, yaitu orang yang kesaksiannya dapat diterima (Az-Zuhaili, Fikih Islam Wa Adilatuhu , 2011). Adapun dalil yang menganjurkan penyelesaian sengketa dengan tahkim ditunjukkan dalam Al Qur'an:

وَأِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا ۚ إِنَّ يُرِيدَا
إِصْلَاحًا يُوَفِّقُ اللَّهُ بَيْنَهُمَا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا

Artinya: “Dan jika kamu khawatir terjadi persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya (juru damai itu) bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-istri itu. Sungguh, Allah Mahateliti, Maha Mengetahui” (QS. An-Nisa 4:35).

3. Penyelesaian melalui *Qadha* atau peradilan, yaitu upaya penyelesaian perselisihan melalui sebuah lembaga peradilan yang dibentuk oleh *khalifah* atau pemimpin negara yang dilaksanakan secara adil, mengikat dan memiliki kekuatan hukum. Adapaun pelaku yang menghakimi disebut *qadhi* (Manan, 2012).

Dari serangkaian proses penyelesaian perkara PHK di atas, pada prinsipnya menitikberatkan agar setiap perselisihan, terkhusus dalam mualah sebaiknya terlebih dahulu diselesaikan secara damai (kekeluargaan) tidak langsung ke ranah lembaga penyelesaian bahkan harus ke lembaga PHI. Peran pemerintah sebagai pelaksana pemerintahan juga sangat dibutuhkan dalam penyelesaian perselisihan terkait dengan PHK. Olehnya, pemerintahan dalam Islam hendaklah melanjutkan fungsi-fungsi kenabian dalam menjaga agama Islam dan mengatur urusan duniawi serta memastikan agar setiap masyarakatnya dapat memenuhi tujuan syariat baik dalam urusan dunia maupun akhirat termasuk dalam hal menghilangkan segala bentuk tindak kedzaliman, sehingga masyarakat dapat hidup dalam suasana tolong menolong dan penuh rasa persaudaraan. Maka keterlibatan pemerintah untuk mengatur masalah perselisihan antara perusahaan dan pekerja menjadi sebuah kewajiban atas dasar kepentingan kemaslahatan (*Almaslahah Al-mursalah*). Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.....

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam (kepala Negara)

adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya” (HR. Bukhari no. 2232)

Hadist di atas menjelaskan bahwasannya dalam memimpin suatu negara, seorang pemimpin diwajibkan mengambil tempat sebagai penengah dalam menyelesaikan masalah antara perusahaan/majikan dengan pekerja/buruh serta bertanggung jawab terhadap segala masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Sebab, sekalipun kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan adalah sama secara yuridis, namun berdasarkan sosiologis dalam kehidupan bermasyarakat kedudukan pengusaha/majikan lebih kuat dibandingkan dengan kedudukan pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan bersandar pada serangkaian proses penyelesaian perselisihan PHK pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI di atas, penulis menyimpulkan bahwa pada dasarnya baik prosedur penyelesaian dalam hukum konvensional maupun penyelesaian dalam hukum Islam memiliki konsep dan tahap penyelesaian yang hampir sama. Yaitu pihak yang berselisih dilakukan musyawarah terlebih dahulu, jika tidak ditemukan kesepakatan maka lanjut pada tahap arbitrase, dan jika kemudian masih terdapat pihak yang belum sepakat dengan hasil dari arbitrase barulah dilanjutkan pada tingkat pengadilan sebagai upaya terakhir untuk memperoleh putusan Hakim.

4.2.1 Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam

Memutus Perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang ditunjuk sebagai majlis dalam menyelesaikan perselisihan pada perkara ini mempunyai beberapa pertimbangan sebelum akhirnya memberikan putusan akhir yang mempunyai kekuatan hukum

tetap. Beberapa pertimbangan hakim dalam memutus perkara (Putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Kdi, 2020 h.16 - h.28) diantaranya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa perselisihan ini timbul dikarenakan adanya keputusan Tergugat yang merumahkan Para Penggugat dengan membayar upah selama dirumahkan sebesar 50% (lima puluh perseratus) yang kemudian Tergugat mengeluarkan surat mutasi pada saat Para Penggugat dalam posisi dirumahkan sebagaimana telah diakui oleh Tergugat bahwa mutasi terhadap Para Penggugat dari PT Cilacap Samudera Fishing Industri Cabang Kendari ke Kantor Cabang Tergugat yang masih Produksi bertujuan untuk tetap keberlangsungan hidup para Penggugat yang kemudian dibuktikan dengan bukti surat bertanda T-1.1, sampai dengan T-1.3., 7-2.1, T-2.2 dan T-2.3 serta bukti T-3.1. T-3.2 serta bukti T-4.1, 7-4.2 dan T 4.3;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta hukum tersebut di atas setelah Majelis Hakim meneliti secara cermat bukti-bukti surat dari Tergugat yang ternyata bersesuaian dengan keterangan saksi Para Penggugat maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Tergugat memutasikan Para Penggugat dari PT. Cilacap Samudera Fishing Cabang Kendari ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industri (AKFI) yang merupakan perusahaan dengan badan hukum yang berbeda dengan PT. Cilacap Samudera Fishing sehingga memiliki tanggung jawab hukum yang berbeda pula;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum dan melihat fakta-fakta tersebut diatas, mutasi yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry ke PT Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry maka secara hukum pada saat itu telah terjadi

terjadi peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry kepada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry;

Menimbang, bahwa oleh karena telah terjadi peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry sebagaimana surat mutasi dari Tergugat kepada para Penggugat maka secara hukum perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus:

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat secara hukum putus setelah adanya peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry maka secara mutatis mutandis hubungan kerja diantara keduanya putus dan tidak dapat dilanjutkan kembali sejak diberikannya surat mutasi pertama yang dikeluarkan oleh Tergugat, hal tersebut sekaligus menjawab petitum Para Penggugat pada angka 6 (enam) dimana putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bukan karena disharmonis namun dikarenakan telah terjadi peralihan pemberi kerja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh telah terjadi peralihan pemberi kerja yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sejak diberikannya surat mutasi maka berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf e dan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

pada pokoknya menyebutkan pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan memerintahkan untuk pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut pekerja/buruh mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Menimbang, bahwa terhadap masa kerja yang di dalilkan Para Penggugat dalam gugatannya dan ternyata berkaitan dengan lamanya masa kerja dari Para Penggugat tidak dibantah oleh Tergugat maka hal tersebut haruslah dianggap sebagai sebuah fakta hukum yang benar sehingga Majelis Hakim dalam menentukan lamanya masa kerja Para Penggugat berdasarkan pada masa kerja yang di dalilkan oleh Para Penggugat;

Menimbang, bahwa sebelumnya telah dipertimbangkan diatas bahwa putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sejak diberikannya surat mutasi oleh Tergugat kepada Penggugat sehingga dalam menentukan besaran upah sebagai dasar penghitungan pesangon Majelis Hakim terlebih dahulu meneliti sejak kapan surat mutasi tersebut dikeluarkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum sebagaimana diatas maka selanjutnya Majelis Hakim akan menghitung hak-hak pesangon Para Penggugat sebagai berikut:

1. JUFRIADI (Masa Kerja 10 Tahun 10 Bulan)

• Uang Pesangon

9 bulan upah x Rp 2.952.000,00 = Rp 53.136.000,00

x 2

Uang Penghargaan Masa Kerja

4 bulan upah x Rp 2.952.000,00 = Rp 11.808.000,00

Jumlah = Rp 64. 944.000,00

- Uang Penggantian Hak

Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

15% x Rp 64.944.000,00 = Rp 9.741.600,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = Rp 74.685.600,00 ribu

Terbilang: (Tujuh puluh empat juta enam ratus delapan puluh lima enam ratus rupiah);

2. AME (Masa Kerja 9 Tahun 6 Bulan)

- Uang Pesangon

9 bulan upah x Rp 3.543.000,00 x 2 = Rp 63.774.000,00

Uang Penghargaan Masa Kerja

4 bulan upah x Rp 3.543.000,00 = Rp 14.172.000,00

Jumlah = Rp 77.946.000,00

- Uang Penggantian Hak

Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

15% x Rp 77.946.000,00 = Rp 11.691.900,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = Rp 89.637.900,00

Terbilang: (Delapan puluh sembilan juta enam ratus tiga puluh tujuh Sembilan ratus rupiah);

3. SUTRISNO (Masa Kerja 9 Tahun 10 Bulan)

- Uang Pesangon

9 bulan upah x Rp 2.768.592,00
= Rp 49.834.656,00
x 2

Uang Penghargaan Masa Kerja

4 bulan upah x Rp 2.768.592,00 = Rp 11.074,368,00

Jumlah = Rp 60.909.024,00

- Uang Penggantian Hak

Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

15% x Rp 60.909.024,00 = Rp 9.136.354,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = Rp 70.045.378,00

Terbilang: (Tujuh puluh juta empat puluh lima ribu tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah);

4. MISRAHUDDIN (Masa Kerja 7 tahun 2 bulan)

- Uang Pesangon

8 bulan upah x Rp 2.768.592,00 x
= Rp 44.297.472
2

Uang Penghargaan Masa Kerja

3 bulan upah x Rp 2.768.592,00 = Rp 8.305.776,00

Jumlah = Rp 52.603.248,00

- Uang Penggantian Hak

Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

15% x Rp 52.603.248,00 = Rp 7.890.487,00

Jumlah Keseluruhan Hak-Hak Pekerja = Rp 60.493.735,00

Terbilang: (enam puluh juta enam ratus sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus tiga puluh lima rupiah);

Jadi, jumlah keseluruhan hak para penggugat yang wajib dibayarkan Tergugat secara tunai dan tanpa diangsur yaitu sebesar Rp. 294.862.613.00 (Dua ratus sembilan puluh empat juta delapan ratus enam puluh dua ribu enam ratus tiga belas rupiah);

Menimbang, bahwa gugatan pokok Para Penggugat dikabulkan sebagian, sehingga dalam hal ini Tergugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah, maka biaya perkara dibebankan kepada Tergugat;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini;

4.2.2 Putusan Hakim Pengadilan Negeri Kendari

Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari telah memberi Putusan Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI dengan Amar Putusan sebagai berikut (Putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Kdi, 2020 h.28):

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Para Penggugat dan Tergugat memiliki hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak dikeluarkannya surat mutasi pertama oleh Tergugat kepada Para Penggugat;

Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada Para Penggugat.

4.3 Analisis Hukum Islam Terhadap PHK Sepihak Pada Putusan Perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI

Untuk dapat menjawab bagaimana hukum Islam dalam memandang tindakan PHK sepihak pada putusan perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI di atas, terlebih dahulu penulis akan memaparkan mengenai fakta-fakta pada perkara PHK tersebut kemudian menjelaskan analisis penulis berdasarkan dalil-dalil dari Al Qur'an, Hadist dan kaidah-kaidah fiqh. Dalam (Putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Kdi, 2020), PHK yang dilakukan oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry (tergugat) bermula pada kebijakan perusahaan yang merumahkan para pekerja karena alasan efisiensi perusahaan yang sedang tidak beroperasi. Di tengah kebijakan merumahkan pekerja, perusahaan kemudian mengeluarkan surat perintah mutasi kepada para pekerja yang kemudian berujung pada tindakan PHK secara sepihak oleh PT. Cilacap Samudera Fishing Industry.

Dalam perkara ini, perusahaan mengalih tugaskan atau melakukan mutasi kepada empat (4) pekerjanya ke perusahaan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang dibuktikan dengan dikeluarkannya surat mutasi per tanggal 28 januari 2020, 6 februari 2020 dan 14 februari 2020. Dalam peraturan perusahaan, memang telah disebutkan bahwa perusahaan berhak untuk mengangkat, menetapkan, serta mengalih tugaskan (mutasi) dari satu jabatan ke jabatan yang lain atau dari satu tempat ke tempat lain di lingkungan perusahaan. Maka sejak dimulainya kontrak kerja, telah disepakati bahwa karyawan akan dipekerjakan untuk posisi atau jenis pekerjaan tertentu, termasuk tempat kerja yang telah ditentukan. Jika perusahaan mengubah posisi atau jenis pekerjaan

karyawan, atau pindah ke tempat kerja lain, ini tentu saja dapat diklasifikasikan sebagai pelanggaran kontrak kerja atau yang disebut wanprestasi (Oktavira, 2021).

Dalam Islam, Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW menjadi sumber utama dalam mengatur berbagai aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam perkara muamalah. Seiring semakin banyaknya jenis dan bentuk dalam jual-beli, maka hukumnya pun harus disesuaikan dengan rukun, syarat dan kondisi dalam jual-beli tersebut, tidak terkecuali perkara jual beli jenis *ijarah al-Asykhah* atau sewa jasa manusia. Islam mengatur pelaksanaan *ijarah* harus dilandaskan pada keinginan dan kemauan sendiri yang timbul dari kerelaan dan mufakat antara pihak yang berakad, sehingga dalam pelaksanaan *ijarah* akan menghasilkan *maslahat* pada masing-masing pihak. Olehnya, pelaksanaan *ijarah* wajib dilakukan dengan jujur dan haram adanya penipuan, pemalsuan, serta pelanggaran yang merugikan satu pihak. Sebagaimana Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu (QS. An Nisa 4:29).

Pada dasarnya segala bentuk muamalah itu diperbolehkan dalam Islam, kecuali ada dalil yang melarangnya. Hal ini selaras dengan kaidah fiqh:

الأصل في المعاملة الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها

Artinya: Hukum asal dalam semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya (*I'lamul Muwaqin*, 1/344).

Mengenai perkara antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan empat (4) orang pekerjanya, Majelis hakim telah menyimpulkan bahwa PT.

Cilacap Samudera Fishing Industry selaku tergugat mengalihutugaskan para pekerjanya ke perusahaan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang merupakan perusahaan dengan badan hukum yang berbeda yang secara hukum memiliki tanggung jawab hukum berbeda pula, sehingga yang terjadi bukanlah mutasi melainkan peralihan pemberi kerja dari PT. Cilacap Samudera Fishing Industry ke PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry yang juga secara langsung mengakibatkan PHK atau berakhirnya hubungan kerja antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan empat (4) orang tenaga kerjanya.

Perihal akad *ijarah al-Asykhah* atau sewa jasa manusia, para ulama telah menjelaskan bahwa akad *ijarah* merupakan akad jual beli yang objeknya adalah jasa manusia. Oleh karena itu, sebagaimana dalam akad jual beli yang merupakan akad lazim, maka pihak yang melakukan akad *ijarah* tidak memiliki hak *fasakh* (memutus akad), sebab sifatnya yang mengikat. Imam as-Syafii menjelaskan: “akad *ijarah* termasuk salah satu bentuk jual beli” (al-Umm 3/71). Al Kasani, ulama Hanafiyah menjelaskan: “*Ijarah* adalah akad lazim, bukankah salah satu pelaku akad tidak bisa membatalkan akad sendiri tanpa udzur?” (Bada’i as-Shana’i, 6/146). Maka konsekuensi dari akad ini adalah ketika terjadi akad *ijarah* antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja, maka pekerja tidak bisa sewaktu-waktu mengundurkan diri, tanpa kerelaan dari pihak perusahaan. Demikian pula, pihak perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja dengan pekerja sesukanya, tanpa kerelaan dari para pekerja. Olehnya *fasakh* dalam konteks ini PHK harus berdasarkan kesanggupan dan kerelaan para pihak, apabila tidak menyanggupi maka dalam hal ini *fasakh* (PHK) tidak boleh dipaksakan secara sepihak tanpa

adanya sebab yang mengakibatkan terputusnya akad atau berakhirnya akad (Fahmi Pajrianto, 2021, p. 70).

Dalam perkara antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry dengan pekerja yang di-PHK, *fasakh* terjadi pada masa pandemi covid-19 yang merupakan fenomena alam diluar kehendak manusia (*force majeure*), sehingga perusahaan terpaksa melakukan *fasakh* (PHK) secara sepihak sebagai upaya efisiensi untuk tetap *survive* pada masa pandemi Covid-19. Menurut ulama Hanafiyah, akad *ijarah* boleh diputus sepihak karena adanya *udzur* atau sebab lain yang menimbulkan *kemudharatan*. Menurut madzhab hanafi, *fasakh* dalam *ijarah* diperbolehkan berdasarkan sebab dan alasan dari pihak tertentu (Az-Zuhaili, Fikih Islam Wa Adilatuhu , 2011). Menurut (Syabir, 2004), diantara dibolehkannya *fasakh* adalah sebab kondisi yang darurat.

Dari beberapa pendapat ulama di atas, dapat dilihat bahwa salah satu pihak diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* atau mengakhiri hubungan kerja jika terdapat *udzur*. Sehingga jika dihubungkan dengan PHK pada masa pandemi covid-19, perusahaan diperbolehkan untuk melakukan *fasakh* disebabkan terjadinya penurunan jumlah produksi dan pendapatan pada masa pandemi covid-19, sehingga mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi demi mengurangi dampak dari pandemi covid-19. Diperbolehkannya *fasakh* dalam kasus ini, karena jika pihak perusahaan tetap dipaksa untuk melanjutkan akad, maka akan menimbulkan *mudhorat* atau kerugian yang lebih besar dalam perusahaan. Sedangkan akad *ijarah* dilakukan untuk memperoleh keuntungan, bukan kerugian. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa *fasakh* dalam akad

ijarah diperbolehkan selama ada *udzur* dan alasan yang kuat. Sebagaimana kaidah fiqih yang disampaikan oleh Syaikh 'Abdurrahman bin Nashir As Sa'di:

الضَّرُورَاتُ تُبِيحُ الْمَحْظُورَاتِ

Artinya: Keadaan darurat membolehkan sesuatu yang sebelumnya haram (*Qowaid Muhimmah wa Fawaid Jammah*)

Namun, sebagaimana implikasi dari kebijakan PHK, maka pihak perusahaan berkewajiban memberikan upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai amanat Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (Achyar, 2013). Pasal tersebut menyatakan bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam konteks *ijarah*, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban *musta'jir* (perusahaan) membayar upah (pesangon) kepada *ajir* (pekerja) bila terjadi *fasakh* (PHK). Namun, dalam kasus ini, uang pesangon menjadi sebuah konsekuensi yang timbul akibat dari PHK. Ketentuan adanya kewajiban membayar upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur oleh Undang-undang dimaksudkan menjadi sebuah jaminan dalam menjaga dan memperkuat suatu hubungan kerja, agar dalam pelaksanaan *ijarah* tersebut tidak dapat diputuskan dengan cara sepihak dan tanpa adanya persetujuan dari pihak lain.

Mengacu pada duduk perkara pada (Putusan Nomor 16/Pdt.Sus.PHI/2020/PN Kdi, 2020), disebutkan bahwa PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari melakukan PHK sepihak yang tidak disertai dengan pemberian pesangon kepada para pekerjanya. Dalam surat anjuran nomor

565/669/2020 yang dikeluarkan oleh mediator Disnakertrans Sulawesi Tenggara disebutkan bahwa perusahaan sedang dalam kondisi sudah tidak beroperasi sehingga terjadi keterlambatan atau gagal bayar kepada para pekerja yang di-PHK. Tetapi, dalam sidang pembuktian dan berdasarkan pertimbangan hakim, bahwa tidak disebutkan perusahaan mengalami pailit dan/atau tidak mempunyai dana *emergency* yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu membayarkan pesangon kepada para pekerja, sehingga dalam hal ini penulis berpendapat bahwa pihak *ajir* (pekerja) tetap berhak mendapatkan *ujrah* (upah) pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sebab, adanya tindakan PHK sepihak tersebut telah memberikan dampak pada para pekerja yang harus kehilangan pekerjaannya sebagai sumber utama penghasilan mereka dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, terlebih PHK tersebut dilakukan pada masa pandemi covid-19 yang akan menambah permasalahan pada kesejahteraan pekerja, terutama bagi masyarakat kelas bawah. Maka dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa perusahaan yang tidak memberikan upah pesangon dan penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-undang, selain menyalahi amanat Undang-undang ketenagakerjaan juga menyalahi kaidah dalam hukum islam, yakni menjaga *kemaslahatan*. Dalam kaidah fiqih, Islam melarang menghilangkan sebuah *kemudharatan* kemudian digantikan dengan mendatangkan *kemudharatan* lain (ibrahim, 2019):

الضَّرَرُ لَا يُزَالُ بِمِثْلِهِ

Artinya: Kemudharatan tidak dihilangkan dengan memunculkan kemudharatan yang semisal apalagi kemudharatan yang lebih parah (*Al-Qawa'Id Al-Fiqhiyah*).

Begitupun dengan hak-hak lain para pekerja yang belum diberikan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Sebagaimana perintah Allah:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji” (QS. Al Maidah 5:1).

Makna kata “janji” di atas adalah janji kepada Allah SWT, artinya mengikuti ajaran Allah SWT dan janji kepada manusia dalam bermuamalah. Adapun perintah yang terkandung dalam ayat di atas adalah merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi bagi mereka yang melakukan akad. Oleh karena itu, aturan mengenai upah pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang telah diatur oleh Undang-undang harus diterapkan oleh perusahaan yang melakukan PHK, karena peraturan tersebut dibuat berdasarkan *kemaslahatan*, khususnya para pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi covid-19 ini.

Islam telah menekankan untuk tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan salah satu pihak dalam bermuamalah. Begitu pula dalam menjaga hak-hak pekerja, Islam mengharamkan mengambil sesuatu apapun dari upah pekerja dengan atau tanpa alasan yang dibenarkan dan ridho para pekerja. Sehingga *ijarah* menjadi suatu akad perikatan yang sah dan dibuat secara sadar berdasarkan mufakat, tanpa ada paksaan dari berbagai pihak manapun. Olehnya, pihak perusahaan tidak boleh mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: Dari Abu Hurairah radhiallahu'anhu dari Nabi ﷺ bersabda, "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya" (HR. Al Bukhari).

Berdasarkan posita di atas, disebutkan bahwa pihak perusahaan merumahkan para pekerja dengan kesepakatan upah yang diberikan hanya 50%, namun yang diberikan oleh perusahaan hanya pada bulan pertama saja. Padahal sudah seyogyanya perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak para pekerjanya. Sebagaimana sabda Nabi SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya; "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah no. 2434)

Beberapa dalil di atas menunjukkan bahwasanya dalam pelaksanaan *ijarah*, Islam telah menjamin hak-hak pekerja dan meletakkan kaidah-kaidah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu, maka hendaklah pihak-pihak yang melakukan *ijarah* agar taat terhadap kesepakatan yang telah dibuat bersama serta tidak menyalahi aturan hukum Islam maupun Undang-undang.

Dalam salah satu Amar putusan pada perkara nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Kdi di atas, disebutkan bahwa Majelis hakim “menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon secara tunai dan sekaligus kepada para penggugat” dengan akumulasi keseluruhan sebesar Rp. 294.862.613.00 (Dua ratus Sembilan puluh empat juta delapan ratus enam puluh dua ribu enam ratus tiga belas rupiah). Maka berdasarkan putusan majelis hakim, perusahaan wajib membayarkan upah pesangon dan uang kompensasi penghargaan kinerja kepada

para pekerja yang di-PHK. Perusahaan hendaknya melakukan PHK sesuai dengan ketentuan dan ketetapan Undang-undang tanpa menyampingkan hak-hak para pekerja,

Namun, jika perusahaan yang melakukan PHK yang juga terdampak pandemi covid-19 belum mampu memenuhi ketentuan-ketentuan itu, maka pihak perusahaan boleh melakukan upaya *Shulh* (damai) dengan para pekerja untuk mendapatkan keringanan (*rukhsah*) bagi pihak perusahaan. Sebagaimana hasil “wawancara oleh penulis” dengan bapak (Lediyanto, 2021) selaku Hakim PHI yang menjelaskan bahwa:

“Dampak dari pandemi Covid-19 ini memang sangat besar, apalagi para pelaku ekonomi. Saat ini siapa coba yang tidak terkena dampak pandemi ini? Semua pihak terdampak, jelasnya. Perusahaan terdampak, pekerja terdampak, rumah tangga maupun individu, semua terkena imbas pandemi virus *Corona* ini. Olehnya, perusahaan maupun pekerja sekiranya saling memahami dalam kondisi darurat saat ini. Perusahaan tidak boleh berbuat dzolim kepada pekerjanya, begitupun sebaliknya. Jika perusahaan mengalami kerugian atau penurunan pendapatan, sekiranya bisa didiskusikan terlebih dahulu antara kedua pihak, agar sebisa mungkin PHK ini tidak terjadi. Pekerja pun sebaliknya, hendaknya pada kondisi saat tidak menuntut sesuatu yang berlebih, karena masih bisa bekerja saja dan mempunyai penghasilan menjadi sebuah kesyukuran yang besar. Maka yang paling penting untuk saat ini adalah kelapangan hati untuk saling memahami kondisi dan saling tolong menolong”.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk menolong pekerjanya, yang diwujudkan dalam bentuk pembayaran pesangon maupun upah penghargaan masa kerja. Sebagaimana dalam Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan dan ketaqwaan dan melarang tolong-menolong dalam hal kejelekan dan permusuhan:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”. (QS. Al Maidah 5:2).

Sebaliknya, para pekerja juga berkewajiban untuk menolong perusahaan dalam bentuk memberikan penangguhan terhadap perusahaan jika perusahaan belum mampu membayarkan seluruh pesangon kepada para pekerja yang di-PHK, sebab memberikan tenggang waktu terhadap orang yang kesulitan adalah wajib dalam Islam. Allah SWT berfirman:

وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ
٢٨٠

Artinya: Dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, maka berilah tangguh sampai dia berkelapangan. Dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui. (QS. Al Baqarah 2:280)

Di hadist lain, Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

مَنْ أَنْظَرَ مُعْسِرًا أَوْ وَضَعَ عَنْهُ أَظْلَهُ اللَّهُ فِي ظِلِّهِ

Artinya: “Barangsiapa memberi tenggang waktu bagi orang yang berada dalam kesulitan untuk melunasi hutang atau bahkan membebaskan utangnya, maka dia akan mendapat naungan Allah.” (HR. Muslim no. 3006).

Dalam ayat ini, Allah SWT memerintahkan kita untuk bersabar terhadap orang yang berada dalam kesulitan, di mana orang tersebut belum bisa melunasi

kewajibannya (hutang). Berkenaan dari hasil wawancara dan dalil *syar'i* di atas, dalam konteks PHK pada masa pandemi pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, penulis menyimpulkan bahwa dalam perspektif Islam, *fasakh* (PHK) pada masa pandemi covid-19 boleh dilakukan, sebab merupakan keadaan darurat sehingga perusahaan terpaksa melakukan *fasakh* (PHK), namun dalam penerapan *fasakh* (PHK) pihak perusahaan tidak mengesampingkan yang menjadi hak-hak para pekerja.

Maka, berdasarkan uraian dalil Qur'an dan Hadist serta kaidah fiqh di atas penulis menyimpulkan bahwa putusan majelis hakim pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry cabang Kendari dengan 4 orang tenaga kerjanya yang di-PHK secara sepihak telah sejalan dengan amanat Undang-undang dan kaidah-kaidah dalam hukum Islam..

Apabila perusahaan tidak memberikan upah pesangon dan hak lainnya kepada pekerja/buruhnya, maka perusahaan secara terang pengusaha/perusahaan telah melanggar aturan yang ditetapkan dalam Undang-undang dan membangkan kepada Allah SWT dan RasulNYA, Rasulullah SAW:

مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ عَصَى اللَّهَ وَمَنْ أَطَاعَ الْإِمَامَ فَقَدْ أَطَاعَنِي وَمَنْ عَصَى الْإِمَامَ فَقَدْ عَصَانِي

Artinya: "Barangsiapa yang mentaatiku berarti ia taat kepada Allah, dan siapa yang membangkang kepadaku maka ia telah membangkang pada Allah. Dan barangsiapa yang menaati pemimpin maka ia telah mentaatiku dan siap yang membangkang kepada pemimpin maka ia telah membangkang kepadaku." (HR. Ibnu Majah No. 2850)

Dan perbuatan tersebut tergolong kepada perbuatan yang dzolim yang bisa dikenakan *ta'zir*. Hal ini didasarkan pada Al Qur'an:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: "Dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya" (Q.S Al-Isra 17:34).