

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan terkait dengan analisis hukum Islam terhadap PHK sepihak pada perkara Nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, penulis menyimpulkan:

- a) Pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari (tergugat) melawan pekerjanya yang di-PHK berawal ketika tergugat mengalih tugaskan para pekerjanya ke perusahaan lain yang merupakan perusahaan dengan badan hukum yang berbeda yang secara hukum memiliki tanggung jawab hukum berbeda pula, sehingga berakibat hukum terjadinya peralihan pemberi kerja yang tidak secara langsung mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan PHK pada hukum positif, Islam juga menawarkan bentuk penyelesaian perkara dan perlindungan pekerja yang secara konsep memiliki kesamaan.
- b) Dalam pelaksanaan *ijarah*, *fasakh* atau mengakhiri hubungan kerja boleh dilakukan jika ditemukan adanya *udzur*, sebagaimana pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI, PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari terpaksa melakukan *fasakh* (PHK) disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) akibat pandemi covid-19. Berdasarkan pokok perkara dan pertimbangan hakim, tidak ada satu pun dalil hukum yang membolehkan pesangon tidak diberikan kepada pekerja yang di-PHK .

Sehingga dalam perkara ini, pihak antara PT. Cilacap Samudera Fishing Industry Cabang Kendari wajib untuk membayarkan upah pesangon dan upah lainnya sebagaimana ketentuan Undang-undang dan ketetapan majelis hakim pada putusan nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI. Namun, jika perusahaan belum mampu memenuhi ketentuan-ketentuan itu, maka pihak perusahaan boleh melakukan upaya *Shulh* (damai) dengan para pekerja untuk mendapatkan keringanan (*rukhsah*). Sebagaimana Islam menganjurkan untuk saling tolong menolong dan memaafkan terhadap orang yang berada dalam kesulitan melunasi kewajibannya. Berdasarkan dalil Qur'an dan Hadist, putusan majelis hakim pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI telah sejalan dengan amanat Undang-undang dan kaidah-kaidah dalam hukum Islam. Olehnya tenaga kerja yang di-PHK berhak atas pesangon dan upah penghargaan masa kerja dan perusahaan wajib untuk memberikannya.

5.2 Saran

- a) Pada dasarnya perselisihan yang terjadi pada perkara nomor 16/PDT.SUS-PHI/2020/PN KDI bisa dihindari jika saja kebijakan mutasi yang dilakukan oleh pihak tergugat yang sebenarnya adalah pemutusan hubungan kerja sepihak terlebih dahulu didiskusikan antara perusahaan dan para pekerjanya. Menurut penulis, penyelesaian perselisihan hubungan industrial hendaklah sedapat mungkin diselesaikan di luar pengadilan. sebab, selain murah proses penyelesaian di luar pengadilan lebih cepat, tepat dan adil, serta bermanfaat untuk menjamin kerahasiaan dari para pihak yang bersengketa. Namun faktanya, proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan seringkali hanya dimanfaatkan sebagai bagian dari formalitas yaitu hanya digunakan sebagai tiket mengajukan perkara tersebut ke instansi vertikal lain yang diatur dalam UU PPHI.

- b) Dalam perkara antara PT. Cilacap Samudra Fishing Industri dengan para pekerjanya, seyogyanya PHK tersebut menjadi opsi terakhir dalam penyelesaian perselisihan. akibat

