

**STUDI PUTUSAN No.9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN BNA TENTANG
KEABSAHAN HAK PEKERJA PASCA PHK PADA PT. BERSAMA
SUKSES BAHAGIA MENURUT KONSEP *IJĀRAH ‘ALĀ AL-‘AMĀL***

Muhammad Arifin¹, Arifin Abdullah², Muslem Abdullah³
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, Indonesia^{1,2,3}
Email: 220102266@student.ar-raniry.ac.id¹, arifin.abdullah@ar-raniry.ac.id²,
muslem.abdullah@ar-raniry.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini mengkaji keabsahan serta pemenuhan hak pekerja setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Bersama Sukses Bahagia berdasarkan Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, dengan pendekatan hukum ketenagakerjaan nasional dan konsep akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Permasalahan PHK pada pekerja berstatus PKWT masih menjadi isu krusial, khususnya ketika hak normatif tidak dipenuhi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Penggunaan PKWT secara berulang untuk pekerjaan tetap menimbulkan ketidakpastian hukum serta melemahkan perlindungan pekerja pasca hubungan kerja. Hal ini tampak dalam kasus PT BSB, di mana pekerja yang telah lama bekerja tetap berstatus kontrak dan tidak memperoleh hak pasca PHK secara layak. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif melalui analisis putusan, regulasi, dan literatur fikih muamalah. Hasilnya menunjukkan bahwa hakim menilai hubungan kerja berdasarkan fakta keberlanjutan, bukan sekadar kontrak formal, sehingga status PKWT berubah menjadi PKWTT. Putusan ini mencerminkan perlindungan melalui pemenuhan hak pekerja, baik finansial maupun non-finansial, sejalan dengan prinsip keadilan dan amanah dalam *ijārah*.

Kata Kunci: Hak Pekerja, *ijārah ‘alā al-‘amāl*, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Abstract

*This study examines the validity and fulfillment of workers' rights following termination of employment at PT Bersama Sukses Bahagia, based on Decision Number 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, using both national labor law and the concept of *ijārah ‘alā al-‘amāl*. Termination involving fixed-term contract workers (PKWT) remains a critical issue, particularly when statutory rights are not properly fulfilled. The repeated use of PKWT for permanent work creates legal uncertainty and weakens post-employment protection. This is reflected in the PT BSB case, where long-serving workers remained classified as contract employees and did not receive adequate post-termination rights. This research applies a qualitative method with a normative juridical approach, analyzing court decisions, regulations, and Islamic jurisprudence literature. The findings show that judges prioritized the factual continuity of the employment relationship over formal contractual status, resulting in the conversion of PKWT into permanent employment (PKWTT). The decision reflects the protection of workers through the fulfillment of both financial and non-financial rights, in line with the principles of*

justice and trustworthiness in ijārah.

Keywords: *Workers' Rights, Ijārah 'Alā Al-'Amāl, Termination Of Employment, Legal Protection, Industrial Relations Court Decisions*

A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses kerja dalam sebuah perusahaan. Pihak *stake holders* sangat penting untuk menjelaskan secara rinci terkait hak-hak dan tanggung jawab setiap pekerja dalam manajemen perusahaannya, sehingga memudahkan pihak pekerja untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, sekaligus tetap memastikan bahwa hak dasar seperti pembayaran gaji atau upah diberikan tepat waktu berdasarkan kesepakatan yang telah tertuang dalam kontrak kerja. Dalam konteks tersebut, muncul persoalan mengenai sejauh mana perjanjian kerja benar-benar mampu menjamin terpenuhinya hak pekerja ketika hubungan kerja berakhir melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketegangan antara tujuan perlindungan hukum dan praktik ketenagakerjaan di lapangan.

Secara implementatif pada penggunaan jasa pihak pekerja dalam suatu operasional perusahaan harus disebutkan dengan jelas dalam perjanjian kerja yang lazimnya dimuat dalam bentuk perjanjian baku yang dibuat secara tertulis untuk memastikan bahwa isinya dapat dipahami kedua belah pihak dengan baik dan juga ditandatangani sebagai bentuk kesepakatan sekaligus lebih terjamin dan terlindungi dari faktor-faktor yang dapat merugikan pekerja sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja dan tidak boleh menerapkan masa percobaan secara berkala disebabkan karena jangka waktu perjanjian tersebut yang begitu singkat.¹

Dalam perspektif fikih muamalah, hubungan kerja dipahami melalui konsep akad *ijārah 'alā al-'amāl*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu. Akad ini mensyaratkan adanya kejelasan objek pekerjaan, jangka waktu, serta besaran ujah sebagai prasyarat sahnya perjanjian. Prinsip keadilan (*'adl*), kemaslahatan (*maslahah*), dan amanah menjadi landasan utama dalam pelaksanaan akad *ijārah 'alā al-'amāl*. Dalam kerangka tersebut, berakhirnya hubungan kerja tidak semata-mata dipahami sebagai berakhirnya ikatan kontraktual, melainkan juga sebagai peristiwa hukum yang membawa konsekuensi terhadap keberlanjutan pemenuhan hak pekerja atas jasa yang telah diberikan.

Menurut ulama mazhab Hanafi, dalam kesepakatan yang dilakukan untuk akad *ijārah 'alā al-'amāl* ini perbuatan sebagai objek pekerjaan lazimnya harus dituntaskan karena berimbas pada upah sebagai *ujrah*. Untuk itu dalam implementasi akad *ijārah 'alā al-'amāl* ini harus dijelaskan mekanisme penetapan dan perhitungan upah termasuk tempo atau waktu pembayarannya harus jelas dan harus diketahui kesesuaiannya dengan jenis

¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2013), hlm.

dan spesifikasi pekerjaan termasuk tingkat kerumitan dan kejelian pekerjaan yang harus dituntaskan dengan berasaskan keadilan dan transparansi.²

Ulama Maliki menegaskan bahwa upah dan hak-hak lainnya yang mengikat diserahkan setelah pekerjaan tuntas dan menuntut adanya keadilan terkait hak pekerja.³

Menurut ulama Syafi'i, upah pekerja wajib di bayar tepat waktu sesuai dengan kesepakatan, apabila waktu pembayaran tidak disebutkan maka upah sebaiknya diberikan segera setelah pekerjaan selesai untuk menghindari adanya unsur *garar* dan guna memastikan hak pekerja terlindungi.⁴

Menurut ulama Hanabilah menekankan tanggung jawab sosial pengusaha dalam mematuhi kewajiban untuk memberikan upah tepat waktu dan layak, sebagai wujud perlindungan hak pekerja sesuai syariat.⁵

Dalam Putusan No.9/Pdt.Sus-Phi/2024/Pn Bna para pekerja menggugat perusahaan tempat mereka bekerja ke Pengadilan Negeri Banda Aceh Atas terjadinya distorsi hak pasca PHK tersebut sehingga substansi dari materi gugatan yang dilakukan oleh penggugat sebagai pekerja yang terikat kontrak kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah bekerja secara berkelanjutan sesuai kontrak yang disepakati. Namun realitasnya mengalami PHK yang dilakukan sepihak oleh manajemen PT Bersama Sukses Bahagia (PT BSB) tanpa memperoleh hak-hak yang secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya.

Dalam konteks tersebut, Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna menjadi relevan untuk dikaji karena memperlihatkan adanya sengketa mengenai pemenuhan hak pekerja pasca PHK pada PT Bersama Sukses Bahagia. Para pekerja yang semula berstatus PKWT menggugat perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa disertai pemenuhan hak normatif sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Fakta bahwa para pekerja telah bekerja secara berkesinambungan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara bentuk perjanjian kerja dan substansi hubungan kerja yang berlangsung. Keadaan ini menegaskan pentingnya menilai ulang konstruksi hukum hubungan kerja berdasarkan realitas pelaksanaannya.

Dalam amar putusan Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, majelis hakim menilai bahwa status hubungan kerja para penggugat yang semula menggunakan skema perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Hal ini didasarkan pada Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa apabila hubungan kerja dilakukan secara terus-menerus

² Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama,2009), hlm. 228.

³ *Ibid.*, hlm. 229.

⁴ *Ibid.*, hlm. 236.

⁵ Neni Hardiati, Fitriani, and Tia Kusmawati, "Akad Ijarah Dalam Perspektif Fuqaha Serta Relevansinya Terhadap Perkembangan Ekonomi," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 9 (2024): 187–196.

melebihi batas waktu tiga tahun, maka demi hukum statusnya berubah menjadi PKWTT.

Putusan tersebut menunjukkan bahwa Majelis Hakim tidak hanya menilai aspek formal perjanjian kerja, melainkan menitikberatkan pada substansi hubungan kerja yang berkelanjutan. Atas dasar itu, status PKWT dinyatakan beralih menjadi PKWTT dan pengadilan memerintahkan pemenuhan hak-hak pekerja berupa pesangon, kompensasi, kekurangan upah, serta pengembalian dokumen pribadi. Pendekatan ini mencerminkan penerapan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada keadilan substantif. Dalam hal ini, relevan pula untuk menilai sejauh mana pertimbangan tersebut memiliki koherensi dengan prinsip-prinsip akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* dalam hukum Islam.

Dalam hubungan ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tentu berpotensi menimbulkan konflik hukum yang bersifat substantif. PHK tidak hanya dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga sebagai peristiwa hukum yang menentukan keberlanjutan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Kondisi ini menuntut adanya perlindungan hukum yang komprehensif agar pekerja tidak kehilangan haknya akibat pemutusan hubungan kerja, sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pengusaha.⁶ terkait keabsahan hak pekerja pasca PHK di PT. Bersama Sukses Bahagia, jika dipandang berdasarkan prinsip *ijārah ‘alā al-‘amāl* dan diimbangi dengan pertimbangan UU Ketenagakerjaan, dapat menawarkan kontribusi empiris dan normatif yang tidak sedikit bagi pengembangan teori perlindungan hukum tenaga kerja.

Permasalahan menjadi lebih kompleks ketika hubungan kerja didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi dalam praktiknya berlangsung secara terus-menerus dan menyerupai hubungan kerja tetap. Dalam kondisi demikian, timbul persoalan mengenai keabsahan status hubungan kerja serta dasar hukum pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK. Situasi ini memperlihatkan adanya ketegangan antara formalitas perjanjian kerja dan realitas hubungan kerja yang berlangsung. Selain itu, muncul kebutuhan untuk menilai apakah penyelesaian sengketa hubungan industrial lebih menekankan pada teks perjanjian atau pada substansi hubungan kerja yang terbangun secara faktual.

Secara normatif, ketimpangan antara pengaturan hukum dan realisasi pemenuhan hak pekerja pasca PHK menunjukkan adanya persoalan struktural dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja. Ketidapatuhan sebagian pengusaha terhadap kewajiban normatif serta keterbatasan pemahaman pekerja terhadap mekanisme hukum memperkuat urgensi intervensi negara dalam bentuk kebijakan perlindungan sosial. Dalam menyikapi isu ini Pemerintah meluncurkan program berupa *Jaminan Kehilangan Pekerjaan* (JKP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025, program tersebut dapat dipahami sebagai respons negara dalam membangun

⁶ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

jaring pengaman bagi pekerja terdampak PHK.⁷ Pendekatan ini secara teoritis menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja tidak hanya bertumpu pada norma yuridis, tetapi juga memerlukan dukungan kebijakan sosial-ekonomi agar perlindungan tersebut bersifat efektif dan berkelanjutan.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memperlihatkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja pasca PHK masih menjadi isu yang diperdebatkan secara akademik dan praktis. Kritik terhadap efektivitas ketentuan baru tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak normatif pekerja, khususnya terkait pesangon dan kompensasi belum sepenuhnya terimplementasi secara optimal di lapangan.⁸ Temuan empiris mengenai kerentanan pekerja PKWT memperkuat argumentasi perlunya penataan ulang pengaturan kompensasi dalam Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta penyempurnaan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁹ Secara teoretis, kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika hubungan kerja modern menuntut formulasi perlindungan hukum yang lebih adaptif dan berkeadilan bagi pekerja dan pengusaha.

Beberapa riset terdahulu yang relevan dengan kajian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti. seperti pada penelitian Rina Fitri (2021) ia mengkaji PHK sepihak terhadap pekerja kontrak dalam perspektif akad *ijarah bi al-'amal* dan menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa perjanjian tanpa kesepakatan para pihak tidak sejalan dengan prinsip akad *ijarah*.¹⁰ Selanjutnya, penelitian Kasmiati (2025) menelaah putusan hakim terkait gugatan pemenuhan hak buruh pasca PHK dan menemukan bahwa perusahaan wajib memenuhi hak pekerja berupa gaji, tunjangan, serta kompensasi sesuai perjanjian kerja yang telah disepakati.¹¹

Penelitian lain oleh Leonardo Zamago (2024) membahas perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya terkait kewajiban perusahaan dalam membayar sisa upah dan

⁷ SmartID, "Presiden Prabowo Resmi Sahkan PP Nomor 6 Tahun 2025, Kini Korban PHK Dapat 60 Persen Gaji Selama 6 Bulan," 2025, <https://smartid.co.id/id/presiden-prabowo-resmi-sahkan-pp-nomor-6-tahun-2025-kini-korban-phk-dapat-60-persen-gaji-selama-6-bulan/>.

⁸ Maksum, "Legal Protection for Workers' Rights Due to Termination of Employment in Tangerang Regency," *The International Journal of Law Review and State Administration* 2, no. 5 (2024): 168–80, <https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijlrsa.v2i5.168>.

⁹ Chezia Maharany, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir," *Media HukumIndonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024): 332–39, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047>.

¹⁰ Rina Fitri, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Kasus Putusan No.6/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn.Bna)", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh 2021).

¹¹ Kasmiati, "Analisis Putusan Hakim Pada Gugatan Pemenuhan Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Akad Ijarah Ala Al-Amal (Studi Kasus Terhadap Putusan no.16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bna)", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2025).

kompensasi setelah berakhirnya masa kerja.¹² Sementara itu, Yusuf Kurnia Efendi (2023) meninjau praktik PHK sepihak dari perspektif yuridis dan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.¹³ Selain itu, terhadap penelitian Hendra Novitra Laoly (2023) menunjukkan bahwa dalam praktiknya PHK pada masa pandemi seringkali menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama ketika perusahaan menggunakan alasan *force majeure* tanpa diikuti pemenuhan hak pekerja secara optimal.¹⁴

Sejumlah kajian sebelumnya telah membahas isu pemutusan hubungan kerja serta perlindungan hak pekerja dari berbagai sudut pandang, baik melalui pendekatan hukum ketenagakerjaan maupun perspektif hukum Islam. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih menitikberatkan pada pembahasan normatif mengenai mekanisme PHK atau kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak pekerja. Kajian yang secara spesifik menelaah keabsahan pemenuhan hak pekerja pasca PHK dengan menggunakan analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial serta dikaitkan dengan konsep *Ijārah ‘alā ‘Amāl* masih terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan menganalisis Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna untuk menilai kesesuaian putusan tersebut dengan prinsip hukum ketenagakerjaan dan konsep ijarah dalam hukum Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa urgen meneliti dan menelaah lebih mendalam tentang perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* di Pengadilan Negeri Banda Aceh. Urgensi penelitian ini terletak pada upaya memastikan bahwa pengadilan yang mengadili suatu sengketa memiliki dasar kewenangan yang sah, baik dari aspek substantif maupun formil, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif peraturan perundang-undangan (*statute approach*), menguraikan data primer yang digunakan untuk riset yaitu dalam bentuk dokumentasi resmi putusan pengadilan hubungan industrial No. 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna. tentang gugatan perselisihan hubungan industrial, bertujuan untuk menelaah secara mendalam penerapan kewenangan absolut peradilan dalam penyelesaian sengketa sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder, di

¹² Leonardo Zamago, "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn)". (Skripsi, Universitas Meda Area, Medan, 2024).

¹³ Yusuf Kurnia Efendi, "Tinjauan Yuridis Pada Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak Dalam Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/pdt.sus-PHI/2020/PN.Smg". (Skripsi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, 2023).

¹⁴ Hendra Novitra Laoly, "Pemenuhan Hak Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Masa Pandemi Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". (Skripsi, Universitas Jambi, Jambi, 2023).

mana data primer diperoleh dari dokumentasi putusan perkara, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka yang meliputi buku hukum, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta literatur fikih muamalah, khususnya yang berkaitan dengan konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dan asas penyelesaian sengketa.¹⁵

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWT akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Berakhirnya kontrak kerja

Perlindungan hukum pada dasarnya harus diterapkan secara selaras dengan mekanisme dan prosedur hukum yang berlaku, termasuk tahapan penyelesaian serta implikasi yuridis yang timbul dari penerapannya. Dalam konteks ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia serta upaya mencegah terjadinya perlakuan diskriminatif yang dapat berdampak pada kehidupan pekerja dan keluarganya. Prinsip perlindungan tersebut menjadi semakin relevan bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum berakhirnya masa kontrak.¹⁶ Namun demikian, pengaturan dan pelaksanaan perlindungan hukum tersebut tetap dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan serta dinamika dunia usaha, agar tercipta keseimbangan antara kepentingan perlindungan pekerja dan keberlangsungan kegiatan bisnis.

Dalam praktik ketenagakerjaan, berbagai persoalan hukum masih kerap dijumpai di Indonesia. Salah satu permasalahan yang menjadi perhatian adalah terjadinya pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kontrak yang dilakukan oleh PT Bersama Sukses Bahagia tanpa sepenuhnya mengikuti mekanisme dan prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Pada prinsipnya, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja idealnya tidak dilakukan secara sepihak, melainkan ditempuh melalui tahapan perundingan terlebih dahulu guna mencapai kesepakatan antara para pihak.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan syarat dan bentuk perjanjian kerja. Salah satu ketentuan penting diatur dalam Pasal 57 yang menegaskan bahwa perjanjian kerja PKWT harus dituangkan dalam bentuk tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa

¹⁵ Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum* (Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022)

¹⁶ Aprillia Ariesti Yani et al., "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir," *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 12, no. 7 (2024): 1549–63, <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i07.p14>.

hubungan kerja memiliki dasar hukum yang jelas dan dapat dibuktikan secara yuridis. Apabila perjanjian kerja tersebut tidak dibuat secara tertulis dan hanya didasarkan pada kesepakatan lisan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2), hubungan kerja tersebut diperlakukan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan demikian, kewajiban pembuatan perjanjian tertulis dalam PKWT merupakan syarat esensial yang berfungsi untuk menjamin keabsahan kontrak kerja sekaligus memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Dalam Pasal 59 ayat (1) dijelaskan bahwa PKWT hanya dapat diberlakukan terhadap pekerjaan tertentu, antara lain: (a) pekerjaan yang dilakukan sekali selesai atau bersifat sementara; (b) pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang relatif singkat dengan batas maksimal lima tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; serta (d) pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan. Ayat (2) selanjutnya menegaskan bahwa PKWT tidak diperkenankan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dengan demikian, perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu hanya berlaku sampai pekerjaan yang menjadi objek perjanjian tersebut selesai. Sementara itu, ayat (3) memberikan ruang bagi perpanjangan maupun pembaruan PKWT, yang mencerminkan adanya fleksibilitas dalam pelaksanaan kontrak kerja tersebut.

Walaupun demikian, ketentuan tersebut menetapkan adanya batasan waktu dan persyaratan tertentu yang bertujuan melindungi hak pekerja serta menjaga keseimbangan dalam keberlangsungan usaha. Dalam ayat (4) dijelaskan bahwa PKWT dapat disepakati dengan masa kerja paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 Ayat (1) menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir jika terjadi kondisi tertentu yaitu:

- (a) pekerja meninggal dunia;
- (b) berakhirnya kontrak kerja;
- (c) keputusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sah;
- (d) serta kondisi khusus yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum berakhirnya masa kontrak, maka berlaku ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa pengakhiran hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir, sepanjang tidak didasarkan pada alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1), menimbulkan kewajiban hukum bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja untuk membayar ganti rugi. Ganti rugi dimaksud diberikan sebesar upah

pekerja sampai batas akhir masa perjanjian kerja. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja PKWT yang kontraknya belum berakhir merupakan tindakan yang menimbulkan kewajiban kompensasi sebagai bentuk perlindungan atas hak pekerja yang dirugikan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan hak normatif yang bersifat reaktif, tetapi juga sebagai mekanisme preventif untuk mencegah terjadinya praktik eksploitasi hubungan kerja. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan modern menuntut adanya integrasi antara pendekatan normatif dan pendekatan berbasis risiko (*risk-based protection*), di mana negara tidak sekadar hadir setelah terjadinya pelanggaran, melainkan juga memastikan bahwa desain kontrak kerja PKWT tidak membuka ruang penyalahgunaan posisi dominan pengusaha. Pendekatan ini menjadi relevan mengingat praktik perpanjangan PKWT berulang tanpa jeda yang sah masih kerap terjadi dan berpotensi mengaburkan status hubungan kerja pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum semestinya diarahkan pada penilaian substansi hubungan kerja, termasuk kontinuitas pekerjaan dan ketergantungan ekonomi pekerja terhadap perusahaan.

Pendekatan substantif tersebut sejalan dengan perkembangan hukum ketenagakerjaan internasional yang menekankan prinsip *decent work* dan jaminan kepastian kerja. Dengan demikian, PHK sepihak terhadap pekerja PKWT sebelum berakhirnya kontrak harus diposisikan sebagai pelanggaran serius terhadap prinsip keadilan kerja yang menuntut kompensasi tidak hanya secara finansial, tetapi juga pengakuan terhadap hak atas kepastian hukum hubungan kerja.¹⁷

Pasal 8 ayat (2) mengatur bahwa apabila masa PKWT mendekati berakhir sementara pekerjaan belum tuntas, maka jangka waktu perjanjian kerja dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dengan batas keseluruhan masa PKWT tidak lebih dari lima tahun. Pengaturan ini menegaskan kewajiban negara dalam menjamin serta melindungi hak-hak mendasar pekerja yang setara dengan hak konstitusional warga negara. Jaminan tersebut sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “*setiap orang berhak atas pekerjaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.¹⁸ Salah satu bentuk perlindungan terhadap hak pekerja adalah melalui penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan tersebut merupakan bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk memastikan implementasi dan penegakan hukum ketenagakerjaan secara efektif.

¹⁷ International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024* (Geneva: ILO, 2024), <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso>.

¹⁸ Ronny Adrie Maramis, “Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Vol.13 No 3 Mar 2024 Equino Mikael Makadolang,” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum* 13, no. 3 (2024): 1–10, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/54841>.

2. Pertimbangan Hakim Dalam Mengkalkulasikan Dan Menetapkan Materi Gugatan Atas Hak-Hak Pekerja Yang Diabaikan Oleh PT Bersama Sukses Bahagia Pasca PHK Berdasarkan Putusan No.9/Pdt.Sus-PHI/2024/Pn Bna

Pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna menunjukkan penerapan asas perlindungan (*protective principle*) yang menjadi fondasi hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hal ini terlihat dari penilaian hakim yang menyatakan bahwa gugatan para penggugat telah memenuhi persyaratan formil untuk diperiksa karena substansi perkara berhubungan langsung dengan pemenuhan hak-hak normatif setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.¹⁹ Penegasan tersebut mengindikasikan bahwa Majelis Hakim memprioritaskan substansi keadilan dibandingkan hambatan prosedural, mengingat persoalan inti perkara adalah adanya dugaan pengabaian hak pekerja oleh perusahaan.

Pendekatan ini selaras dengan prinsip perlindungan yang dikemukakan oleh Imam Soepomo, yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi memberi perlindungan lebih besar kepada pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah. Dengan demikian, interpretasi awal hakim memperlihatkan pemahaman atas ketidakseimbangan dalam hubungan industrial dan mengarahkan proses pemeriksaan perkara pada upaya perlindungan hak pekerja secara efektif.

Berdasarkan petitum gugatan, penggugat mengajukan permohonan agar tergugat dijatuhi kewajiban membayar dua jenis kompensasi. Pertama, kompensasi atas hak-hak penggugat selama masa berlangsungnya hubungan kerja, yang mencakup pembayaran upah yang tertunggak, tunjangan hari raya, hak cuti besar dan cuti tahunan, serta upah selama proses perselisihan berlangsung. Total nilai kompensasi yang dituntut untuk pemenuhan hak-hak tersebut berjumlah Rp 49.387.986.²⁰

Dalam tahap pembuktian, Majelis Hakim menempuh pendekatan yang cermat dengan tetap menjaga keseimbangan antara kepastian hukum dan rasa keadilan. Dalil mengenai kekurangan upah dinyatakan tidak terbukti karena Para Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti autentik berupa slip gaji atau rekening koran yang membuktikan adanya perbedaan antara upah yang seharusnya diterima dan yang dibayarkan oleh perusahaan.²¹ Namun demikian, hakim tidak menjadikan kelemahan pembuktian tersebut sebagai alasan untuk menolak seluruh materi gugatan.

Majelis membedakan secara jelas antara tuntutan yang memerlukan pembuktian faktual dan tuntutan yang langsung bersumber dari ketentuan perundang-undangan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip bahwa hakim dalam perkara hubungan industrial tidak hanya menilai formalitas bukti, tetapi

¹⁹ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna* (Banda Aceh: Pengadilan Negeri Banda Aceh, 2024), hlm. 38.

²⁰ *Ibid.* hlm. 14.

²¹ *Ibid.* hlm. 72.

juga mempertimbangkan keterbatasan pekerja dalam mengakses dokumen resmi perusahaan. Dengan demikian, Majelis Hakim menerapkan pendekatan pembuktian yang proporsional sehingga hak yang terbukti secara normatif tetap diberikan meskipun terdapat unsur lain yang tidak dapat dibuktikan.

Pertimbangan hakim mengenai kompensasi masa kerja menunjukkan konsistensi penerapan hukum positif, khususnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur hak kompensasi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Majelis Hakim menghitung kompensasi berdasarkan masa kerja masing-masing Penggugat dengan mengacu pada formula normatif yakni satu bulan upah per satu tahun masa kerja yang diterapkan secara proporsional.²² Dengan demikian, penetapan total kompensasi dilakukan berdasarkan ukuran objektif yang tidak bergantung pada klaim sepihak para pihak.

Pendekatan legalistik dan normatif ini sekaligus memperkuat asas kepastian hukum, karena pengadilan memberikan putusan yang dapat diprediksi berdasarkan kerangka regulasi yang berlaku. Di sisi lain, penerapan formula kompensasi tersebut juga menunjukkan bahwa Majelis Hakim memahami esensi pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai instrumen perlindungan minimum bagi pekerja PKWT yang substansinya sejalan dengan prinsip standar ketenagakerjaan internasional yang dikembangkan oleh ILO mengenai kepastian hak pada berakhirnya hubungan kerja.

Pertimbangan Majelis Hakim dalam mengkalkulasikan hak-hak pekerja pasca PHK dalam perkara *a quo* menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan legal-formal menuju pendekatan keadilan substantif. Hal ini tercermin dari keberanian hakim untuk memilah antara tuntutan yang bergantung pada pembuktian faktual dengan hak-hak normatif yang secara langsung dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

Pendekatan tersebut mencerminkan kesadaran hakim terhadap ketimpangan akses pembuktian antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja sering kali tidak memiliki kendali atas dokumen administratif perusahaan. Dengan mengedepankan prinsip perlindungan, hakim tidak hanya berperan sebagai *the mouth of the law*, tetapi juga sebagai penjaga keadilan sosial dalam hubungan industrial.²³ Novelty dari pertimbangan ini terletak pada penegasan bahwa kegagalan pembuktian tidak selalu identik dengan hilangnya hak, sepanjang hak tersebut bersumber dari norma imperatif. Pendekatan ini sekaligus memperkuat fungsi pengadilan hubungan industrial sebagai instrumen korektif atas praktik ketenagakerjaan yang tidak berimbang. Dengan demikian, putusan tersebut berkontribusi pada penguatan standar yudisial dalam perlindungan pekerja PKWT di Indonesia.

²² *Ibid.*

²³ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2023), hlm. 212–215.

Di samping penetapan hak-hak finansial, Majelis Hakim turut menilai pemenuhan hak non-finansial, khususnya mengenai kewajiban perusahaan untuk mengembalikan ijazah asli milik Para Penggugat. Hakim menyatakan bahwa karena hubungan kerja telah berakhir, maka perusahaan tidak lagi memiliki legitimasi hukum untuk menahan dokumen pribadi milik pekerja.²⁴ Pertimbangan ini menunjukkan bahwa hakim memandang pemulihan pasca PHK tidak hanya mencakup pemenuhan hak ekonomi, tetapi juga mencakup pemenuhan hak administratif yang melekat pada martabat pekerja. Ijazah memiliki peran strategis dalam menentukan keberlanjutan akses pekerja terhadap dunia kerja, sehingga penahanannya berpotensi merugikan pekerja secara jangka panjang. Dengan mengakomodasi tuntutan tersebut dalam amar putusan, Majelis Hakim memperluas cakupan keadilan substantif dengan memastikan pemulihan hak pekerja secara utuh.

3. Tinjauan Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* Terhadap Keabsahan Hak Pekerja Pasca PHK pada PT Bersama Sukses Bahagia Dalam Putusan No. 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Bna

Berdasarkan Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan PT BSB tidak dapat dibatasi pada aspek formalitas perjanjian kerja semata, melainkan harus ditelaah melalui fakta-fakta persidangan yang mengindikasikan adanya hubungan kerja yang berjalan secara berkesinambungan dan terus-menerus. Pendekatan tersebut mencerminkan kesesuaian dengan konsep *ijārah* dalam fikih muamalah yang menilai hubungan kerja berdasarkan realitas pemanfaatan jasa bukan semata-mata pada bentuk akad tertulis. Dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, kejelasan manfaat jasa serta keberlangsungan hubungan kerja merupakan dasar utama terbentuknya kewajiban timbal balik para pihak. Dengan demikian, penilaian hakim yang lebih menitikberatkan pada substansi hubungan kerja daripada formalitas kontrak dapat dipahami sebagai wujud penerapan prinsip keadilan dalam hukum kerja Islam. Prinsip tersebut secara normatif memiliki kesesuaian dengan firman Allah Swt. sebagaimana termaktub dalam QS. al-Mā'idah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

“Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.” (QS. AL-Maidah[5]:1)

Makna pokok dari ayat ini terletak pada kewajiban menjaga kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan isi perjanjian. Ketidapatuhan terhadap akad tidak semata-mata dipandang sebagai pelanggaran hukum, melainkan juga sebagai bentuk penyimpangan dari prinsip moral dan religius. Dengan demikian, setiap perjanjian harus dipenuhi secara

²⁴ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, *Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna*, hlm. 79.

menyeluruh, tanpa disertai tindakan yang mengurangi, menunda, atau memanipulasi hak pihak lain.

Melalui putusan *a quo*, Majelis Hakim menetapkan bahwa hubungan kerja Para Penggugat berstatus PKWTT meskipun pada awalnya perusahaan mengategorikannya sebagai PKWT. Penetapan tersebut berlandaskan pada fakta bahwa masa kerja Para Penggugat telah melampaui batas PKWT tanpa adanya jeda yang sah, serta karakter pekerjaan yang dijalankan bersifat tetap dan berkesinambungan.

Dalam konteks ini, pekerja bukan hanya sekadar subjek hukum yang menjalankan instruksi, tetapi juga pihak yang jasanya dinilai layak untuk mendapatkan upah yang adil sesuai kontribusinya dalam jangka waktu tertentu. Prinsip ini selaras dengan tujuan hukum syariah (*maqāṣid al-syarī'ah*) untuk menjaga kesejahteraan dan hak ekonomi pekerja, karena upah merupakan kompensasi yang harus jelas dan tidak boleh mengandung ketidakpastian (*gharar*) atau ketidakadilan yang merugikan salah satu pihak. Pendekatan *ijārah 'alā al-'amāl* ini justru mempertegas bahwa setelah berakhirnya hubungan kerja atau terjadi PHK, hak pekerja atas upah dan kompensasi yang telah dihasilkan tetap harus dihormati sebagai bagian dari pemenuhan prinsip keadilan dalam syariah.²⁵

Ditinjau dari perspektif akad *ijārah 'alā al-'amāl*, pemanfaatan tenaga kerja yang berlangsung secara terus-menerus tanpa batas waktu yang pasti melahirkan konsekuensi hukum berupa kewajiban perlindungan yang lebih besar bagi pemberi kerja. Dalam literatur fikih muamalah ditegaskan bahwa akad yang secara faktual bersifat tetap tidak patut diperlakukan sebagai akad sementara karena berpotensi merugikan pihak pekerja. Dengan demikian, penetapan PKWTT oleh hakim mencerminkan komitmen untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.²⁶

Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim mengkaji secara mendalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT BSB tanpa pemenuhan hak normatif pekerja. Oleh karena itu, hakim menetapkan tanggung jawab perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.

Dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl*, pemenuhan kewajiban tersebut dipahami sebagai konsekuensi hukum dari berakhirnya akad karena pekerja telah melaksanakan kewajibannya dengan menyerahkan manfaat berupa jasa selama hubungan kerja berlangsung. Sebagaimana dalam firman Allah Swt. dalam QS. asy-Syu'arā' dalam ayat 183:

وَلْيَتَّقُوا اللَّهَ أَنْبِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثُوا فِي الرُّضِ مُعْتَبِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi.” (QS. asy-Syu'arā' [26]: 183)

²⁵ Faisal Siti Kunarti, Sri Wahyu Handayani, Riris Ardhanariswari, “Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law,” *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam* 8, no. 1 (2024): 386–402, <https://doi.org/10.22373/sjhk.v8i1.17045>.

²⁶ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 325.

Ayat tersebut menjadi landasan normatif bahwa pemenuhan hak pekerja pasca PHK bukan sekadar kewajiban hukum positif, melainkan juga merupakan kewajiban moral dan religius dalam kerangka akad *ijārah 'alā al-'amāl*, guna mewujudkan keadilan dan mencegah terjadinya ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Di samping pemenuhan hak-hak pekerja setelah terjadinya PHK, putusan ini juga memberikan perhatian terhadap praktik pembayaran upah yang berada di bawah Upah Minimum Provinsi Aceh selama berlangsungnya hubungan kerja. Berdasarkan alat bukti yang terungkap dalam persidangan, Majelis Hakim menilai bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan pengupahan yang bersifat wajib, sehingga menghukum Tergugat untuk membayarkan selisih kekurangan upah kepada Para Penggugat.

Penilaian Majelis Hakim mengenai kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah proses selama masa perselisihan menunjukkan relevansi yang kuat dengan prinsip *ijārah*. Dalam menetapkan hal tersebut, hakim merujuk pada ketentuan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan pengusaha tetap memenuhi kewajiban pembayaran upah hingga terdapat putusan yang berkekuatan hukum tetap. Dalam perspektif fikih muamalah, hak pekerja untuk memperoleh upah tidak serta-merta hilang hanya karena timbulnya sengketa sepanjang hubungan hukum antara para pihak belum berakhir secara sah.

Selain mengatur pemenuhan hak-hak finansial, putusan ini juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak non-finansial pekerja terutama berkaitan dengan penahanan ijazah asli oleh pihak perusahaan Majelis Hakim menyatakan bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja sekaligus menghapus dasar hukum bagi perusahaan untuk menahan dokumen pribadi pekerja dan memerintahkan pengembalian ijazah kepada para penggugat.

Dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* objek perjanjian kerja terbatas pada pemanfaatan tenaga dan jasa pekerja, sehingga tidak memberikan legitimasi kepada pemberi kerja untuk menguasai barang atau dokumen pribadi pekerja. Dalam kajian fikih muamalah, perbuatan tersebut dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap prinsip amanah dan keadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh PT BSB terhadap para penggugat tidak didasarkan pada alasan-alasan darurat yang dapat dibenarkan, seperti efisiensi perusahaan. Selain itu, pekerja tidak menerima peringatan terlebih dahulu, baik secara lisan maupun tertulis. Oleh karena tidak terpenuhinya alasan *syar'ī*, maka pemutusan akad (*fasakh*) oleh pihak *musta'jir* tidak diperbolehkan. Dalam konteks ini, pengusaha semestinya tidak melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam Islam, musyawarah dan kesepakatan bersama menjadi prinsip utama dalam penyelesaian sengketa, termasuk pemutusan hubungan kerja. Prinsip ini sejalan dengan UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perundingan dan persetujuan para pihak. Oleh sebab itu, pemutusan hubungan kerja yang lahir dari ketetapan salah satu pihak tidak memiliki keabsahan dalam hukum Islam maupun hukum positif.

D. Penutup

Berdasarkan telaah terhadap Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya bergantung pada bentuk perjanjian kerja secara formal, melainkan harus dilihat dari realitas hubungan kerja yang berlangsung. Hubungan kerja yang semula dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi dilaksanakan secara terus-menerus dan memiliki karakteristik hubungan kerja tetap, secara hukum dapat dinilai sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam perkara tersebut menunjukkan kecenderungan untuk mengutamakan keadilan substantif dengan mengesampingkan bentuk formal perjanjian yang tidak sesuai dengan kondisi hubungan kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini mencerminkan pelaksanaan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan nasional yang mengakui posisi pekerja sebagai pihak yang relatif lebih lemah. Dari sudut pandang akad *ijārah 'alā al-'amāl*, putusan tersebut sejalan dengan nilai keadilan (*adl*), kemaslahatan (*maslahah*), dan amanah, karena meneguhkan kewajiban pemberi kerja untuk memenuhi hak pekerja atas jasa yang telah diberikan. Berakhirnya hubungan kerja tidak menghilangkan tanggung jawab atas prestasi kerja yang telah dilakukan. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja pasca PHK tidak hanya berlandaskan hukum positif, tetapi juga memperoleh legitimasi normatif dalam hukum Islam.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan melakukan analisis komparatif terhadap sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki karakteristik perkara serupa. Pendekatan ini memungkinkan dilakukannya penilaian yang lebih sistematis terhadap konsistensi pertimbangan hakim, khususnya dalam menentukan perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) serta dalam menetapkan pemenuhan hak pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan menempatkan kasus yang dikaji dalam kerangka yurisprudensi yang lebih luas, penelitian di masa mendatang diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan.

A R - R A N I R Y

DAFTAR PUSTAKA

- Armia, Muhammad Siddiq. *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*. Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22862/>.
- Efendi, Yusuf Kurnia. “Tinjauan Yuridis pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg.” Skripsi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, 2023.
- Fitri, Rina. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya terhadap Para Pihak dalam Perspektif Akad Ijarah Bi al-‘Amal (Studi Kasus Putusan No. 6/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bna)”. Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2021.
- Hardiati, Neni, Fitriani, and Tia Kusmawati. “Akad Ijarah Dalam Perspektif Fuqaha Serta Relevansinya Terhadap Perkembangan Ekonomi.” *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 9 (2024): 187–96.
- Harun, Nasroen. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2009. https://books.google.co.id/books/about/Fiqh_muamalah.html?id=C2BFGQ_AACAAJ.
- International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024* (Geneva: ILO, 2024), <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso>.
- Kasmiati. “Analisis Putusan Hakim pada Gugatan Pemenuhan Hak Buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja menurut Akad Ijarah ‘Ala al-‘Amal (Studi Kasus Putusan No. 16/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bna).” Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh, 2025.
- Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2023.
- Laoly, Hendra Novitra. “Pemenuhan Hak Pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” Skripsi, Universitas Jambi, 2023.
- Maharany, Chezia. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Sebelum Masa Kontrak Berakhir.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024): 332–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12174047>.
- Maksum. “Legal Protection for Workers’ Rights Due to Termination of Employment in Tangerang Regency.” *The International Journal of Law Review and State Administration* 2, no. 5 (2024): 168–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijlrsa.v2i5.168>.
- Maramis, Ronny Adrie. “Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum Vol.13 No 3 Mar 2024 Equino Mikael Makadolang.” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum* 13, no. 3 (2024): 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexprivatum/article/view/5484>.
- Muhlics, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2010.
- Nurchahyo, Ngabidin. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan

- Perundang-Undangan Di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Pengadilan Negeri Banda Aceh. *Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bna*. 2024.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah: Jilid 4*. Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013. <https://perpuskita.perpustakaanidigital.com/detail/fiqih-sunnah-jilid-4/51429/>.
- Siti Kunarti, Sri Wahyu Handayani, Riris Ardhanariswari, Faisal. “Perspective of Employment Relations and Wages in Labor Law and Islamic Law.” *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga Dan Hukum Islam* 8, no. 1 (2024): 386–402. <https://doi.org/10.22373/sjkh.v8i1.17045>.
- SmartID. “Presiden Prabowo Resmi Sahkan PP Nomor 6 Tahun 2025, Kini Korban PHK Dapat 60 Persen Gaji Selama 6 Bulan,” 2025. <https://smartid.co.id/id/presiden-prabowo-resmi-sahkan-pp-nomor-6-tahun-2025-kini-korban-phk-dapat-60-persen-gaji-selama-6-bulan/>.
- Yani, Aprillia Ariesti, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan, Veteran Jakarta, Heru Suyanto, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan, and Nasional Veteran. “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir.” *Jurnal Kertha Semaya, Vol. 12* 12, no. 7 (2024): 1549–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i07.p14>.
- Zamago, Leonardo. “Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Putusan Nomor 119/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).” Skripsi, Universitas Medan Area, 2024.

