

**PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA YANG
MENGALAMI PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN INDONESIA PERSPEKTIF SIYASAH
DUSTURIYYAH**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ZULHIKMAH SAPUTRI

NIM. 180105093

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

**PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA YANG
MENGALAMI PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN INDONESIA PERSPEKTIF SIYASAH
TANFIDZIYAH**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah satu Beban Studi Program Sarjana (SI)
dalam Ilmu Hukum Tata Negara (Siyasah)

Oleh

ZULHIKMAH SAPUTRI

NIM. 180105093

Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara (Siyasah)

Disetujui Untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing I,



Hasnul Arifin Melayu, MA
NIP. 197111251997031002

Pembimbing II,



Riadhus Sholihin, M.H
NIP. 199311012019031104

**PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK
DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA
PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYYAH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1) dalam
Hukum Tata Negara (Siyasah)

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 11 Juli 2023 M
25 Jumadil Awal 1444 H

Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



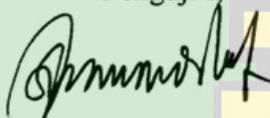
Hasnul Arifin Melayu, MA
NIP. 197111251997031002

Sekretaris



Muhad Khalidi, S.Hi.M.Ag
NUK. 201801040119921062

Penguji I,



Dedy Sumardi, S.HI., M.Ag
NIP. 198007012009011010

Penguji II,



Aznil Umur, MA
NIP. 2016037901

A R - R A N I R Y

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zulhikmah Saputri
NIM : 180105093
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini yang berjudul: **PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH** saya menyatakan bahwa:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin milik karya.*
4. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 11 Juli 2023

Yang menyatakan


B57AKX515964067
Zulhikmah Saputri

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji beserta syukur Kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul **“Perlindungan Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Dalam Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Perspektif Siyasah Dusturiyyah”** dengan baik dan benar. Kemudian shalawat beriringan salam penulis sanjung sajikan kepada baginda Muhammad Saw. Beliau adalah suri teladan kita, role model kita menjalankan segala aspek kehidupan ini. Hanya atas berkat kegigihan dan kesabaran beliau dalam menyebarkan risalah islam, maka dapat merasakan luasnya ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Dalam menulis dan menyusun skripsi ini, penulis merasa banyak bantuan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Karena tanpa bantuan mereka, penulis tidak dapat menampung penulisan skripsi ini. oleh karena itu, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Bapak Hasnul Arifin Melayu, MA selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan ide kepada penulis.
2. Bapak Riadhus Sholihin, M.H selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan arahan, ide dan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyusun skripsi.
3. Bapak Ihdi Karim Makinara, S.H.I., S.H., M.H selaku PA (Penasehat Akademik) penulis. Terima kasih atas ilmu, nasehat, masukan, arahan dan ide kepada penulis dari awal pertama penulis dalam mengambil tema penelitian ini.
4. Bapak Edi Yuhermansyah, S.H.I., LL.M selaku ketua Program Studi Hukum Tata Negara (siyasah).
5. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum. Terima kasih telah mendidik kami hingga sejauh ini.
6. Kepada seluruh dosen dan staff Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry juga penulis ucapkan terima kasih banyak membantu, baik berkenaan dengan administrasi perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

7. Ibunda Azizah dan Ayahanda Raimijal yang telah membesarkan, mendidik, menyayangi dan selalu memberikan dukungan baik itu formil maupun materil kepada penulis. Terima kasih telah selalu mengiringi setiap langkah anak-anakmu dengan doa sehingga dengan karena doa itulah Allah memudahkan jalan kami.
8. Terima Kasih kepada Muhammad Raja Fathan Kamil yang telah memberi motivasi, menyemangati dan memberikan dukungan baik formil dan materil kepada penulis. Terima kasih kepada partner terbaik Nurul Fajri yang selalu ada menemani, membantu dan saling menyemangati dan Terima kasih kepada Ayu Mailiza Wanzira, Khalida Zia, Warhamni Dina dan Nella Salvani yang juga sudah memberi kontribusi kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan penyusunan skripsi ini. walaupun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan seluruh pembacanya.

Banda Aceh, 11 Juli 2023
Penulis,

Zulhikmah Saputri

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor : 158 Tahun 1987-Nomor : 0543b/U/1987

Dalam skripsi ini dijumpai istilah yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf latin, oleh karena itu perlu pedoman untuk membacanya dengan benar. Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket	No.	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan	16	ط	ṭ	Te dengan titik di bawahnya
2	ب	B	Be	17	ظ	ẓ	Zet dengan titik di bawahnya
3	ت	T	Te	18	ع	'	Kom aterbalik (di atas)
4	ث	Ṣ	Es dengan titik di atasnya	19	غ	gh	Ge
5	ج	J	Je	20	ف	f	Ef
6	ح	ḥ	Ha dengan titik di bawahnya	21	ق	q	Ki
7	خ	Kh	Ka dan ha	22	ك	k	Ka
8	د	D	De	23	ل	l	El
9	ذ	Ẓ	Zet dengan titik di atasnya	24	م	m	Em
10	ر	R	Er	25	ن	n	En
11	ز	Z	Zet	26	و	w	We
12	س	S	Es	27	ه	h	Ha
13	ش	Sy	Es dan ye	28	ء	'	Apostrof

14	ص	Ṣ	Es dengan titik di bawahnya	29	ي	y	Ye
15	ض	Ḍ	De dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *haua*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
وُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah(ة) hidup

Ta marbutah(ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

b. Ta marbutah(ة) mati

Ta marbutah(ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta marbutah(ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah(ة) itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

روضة الأطفال : *rauḍah al-atfāl/rauḍatul atfāl*

المدينة المنورة : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طلحة : *ṭalḥah*

ABSTRAK

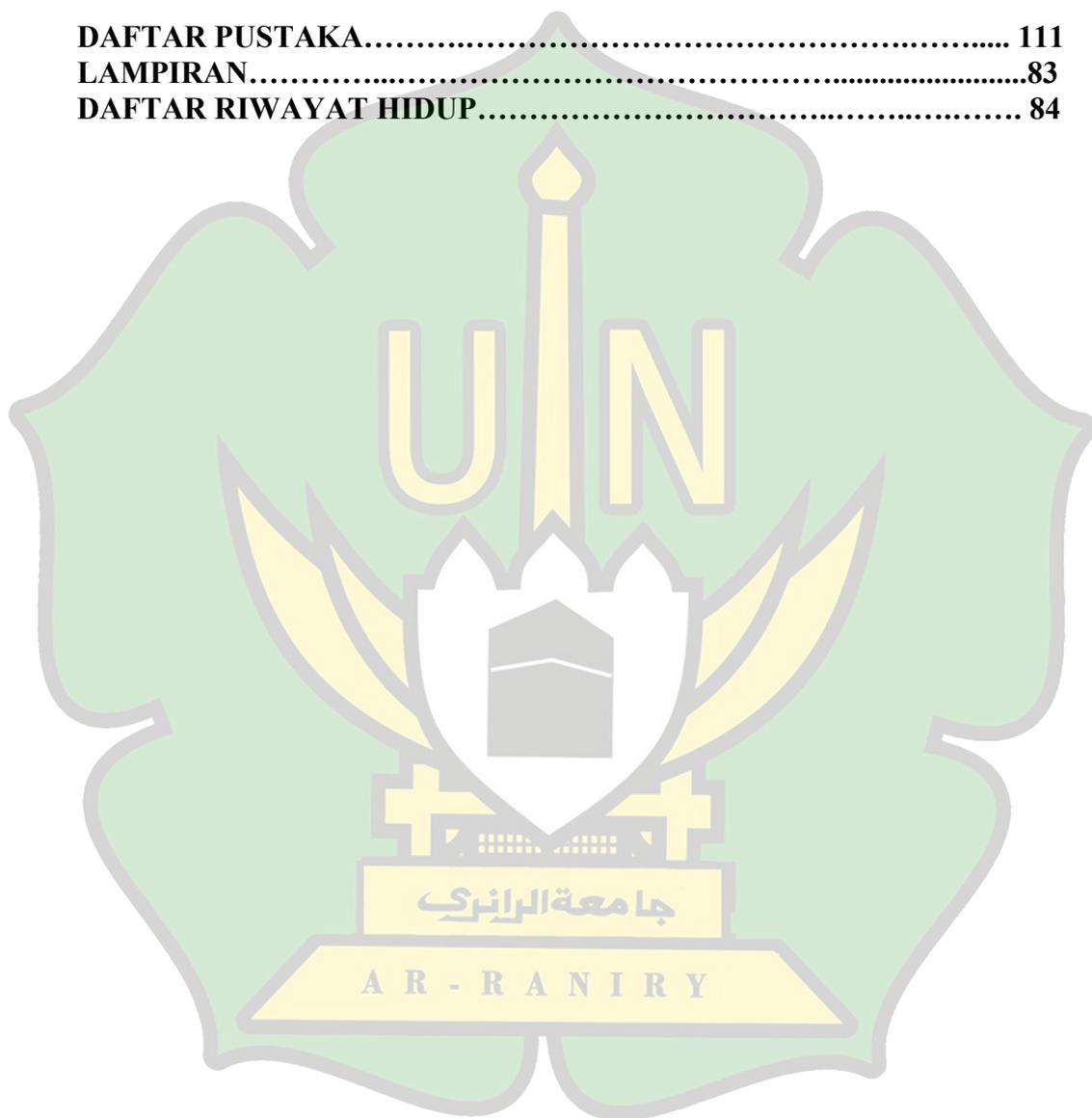
Nama : Zulhikmah Saputri
Nim : 180105093
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Tata Negara
Judul : Perlindungan Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami
PHK Dalam Peraturan Perundang-Undangan
Indonesia Perspektif *Siyasah Dusturiyyah*.
Tebal skripsi : 98 Halaman
Pembimbing I : Hasnul Arifin Melayu, MA
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, M.H
Kata Kunci : Tenaga Kerja, PHK, UU Ciptakerja, *Siyasah
Dusturiyyah*

Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam peraturan perundang-undangan Indonesia menggunakan perspektif dusturiyyah. Metode digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis normatif dan jenis penelitian kualitatif. Penelitian bertujuan mengidentifikasi apakah perlindungan yang diberikan sudah sesuai dengan prinsip dusturiyyah yang menekankan perlindungan yang adil dan seimbang dalam hubungan ketenagakerjaan. Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan mengkaji undang-undang, kamus dan dokumen hukum terkait. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk mendapatkan kebenaran yang digunakan dalam menjawab persoalan perlindungan hak tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hak tenaga kerja yang mengalami PHK. Penelitian ini menyoroti pentingnya evaluasi terhadap efektivitas perlindungan dan kepatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja, sesuai prinsip-prinsip dusturiyyah. Implikasi dari penelitian ini penting dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan perlindungan hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan dan implementasi efektif dalam melindungi hak tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi positif dalam menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil dan seimbang di Indonesia berdasarkan perspektif dusturiyyah.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN SIDANG	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
KATA PENGANTAR	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Penjelasan Istilah	9
E. Kajian Pustaka	12
F. Metode Penelitian	17
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB DUA PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN, HAK ASASI MANUSIA DAN HUKUM ISLAM	22
A. Hak Tenaga Kerja yang di PHK dalam Undang -Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	22
B. Peran Negara dalam melindungi Hak-Hak Tenaga dalam undang-undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Hukum Islam	32
C. Tinjauan Hukum Islam tentang Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja.....	34
BAB TIGA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA MENURUT PERSPEKTIF <i>SIYASAH DUSTURIYYAH</i>	52
A. Perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	52
B. Analisis Hukum Islam terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.....	65

BAB EMPAT PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	84



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum merupakan upaya agar tercapainya hak dan kewajiban manusia dengan menyeimbangkan kaidah yang merupakan sikap manusia dengan tindakan demi tercapainya ketenteraman sesama umat manusia.¹

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dan buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) memang akan menyusahkan bagi para pekerja/buruh karena menyangkut hilangnya pekerjaan mereka, PHK ini sendiri merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berawal dari kesengsaraan karena hilangnya penghasilan untuk memenuhi kehidupan. Oleh karena itu para pengusaha dan para pekerja berusaha agar tidak terjadi PHK tersebut dan perusahaan dalam berjalan dengan baik.

Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks disebabkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masalah ekonomi yaitu hilangnya pendapatan serta masalah psikologi yaitu hilangnya status seseorang.

Penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak pengusaha atau pekerja/buruh, namun pada kenyataannya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah

¹ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Khaira Ummah: Jurnal Hukum*, Vol. 12, No. 4, (2017),. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalhukumkhairaummah, tanggal 5 Mei 2023.

satu pihak yaitu pengusaha. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak objektif.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154A ayat (1) yaitu:

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure) .
- d. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- e. Perusahaan pailit;
- f. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;

- g. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf;
- h. Terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Dari penjelasan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154A Ayat (1), bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang

dilakukan oleh pengusaha/perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa.²

Pada tahun 2020 pemerintah kembali mengesahkan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu tujuan disahkannya undang-undang ini menurut Pasal 3 poin (b) ialah “Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”³

Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 Ayat (1) sampai dengan (4) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

² Rudi Febrianto, "Perlindungan Bagi Pekerja Atau Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (2021). Diakses melalui doi:10.1234/jurnalpembangunan-hukum-indonesia, tanggal 5 Mei 2023.

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, hlm. 05.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat.
- (4) Tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan :

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;

- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit Akibat kecelakaan, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ketentuan di atas diperkuat dengan pendapat Maimun sebagai pakar hukum, yang mengemukakan alasan-alasan dapat dilakukan PHK oleh perusahaan dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu pekerja masih dalam masa percobaan dan telah ada perjanjian tertulis sebelumnya, pekerja mengajukan surat (secara tertulis) permohonan mengundurkan diri dan tanpa intervensi dari pihak manapun, pekerja yang sudah menginjak usia pensiun dengan ketetapan dalam perjanjian kerja sebelumnya dan pekerja meninggal dunia.⁴

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mengatur kewajiban sebuah perusahaan dalam memenuhi hak pekerjanya apabila melakukan PHK dengan alasan tidak berdasarkan ketentuan yang ada. “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13.

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dari paparan menyimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dimana undang-undang tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak objektif, akibat lain dari PHK ini banyak dari mereka kehilangan pekerja dan semakin meningkat angka pengangguran/kemiskinan yang ada di Indonesia, maka dari hal itu banyak dari mereka (masyarakat yang terkena PHK) melakukan pekerjaan yang merugikan masyarakat lain, contoh mencuri, pungutan liar (pungli), dan di Undang-Undang Cipta Kerja ini dituduh mempermudah para pengusaha untuk melakukan PHK sepihak karena, di Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan dua tahun lalu disebut oleh sejumlah pengamat mengatakan undang-undang tersebut memperburuk situasi karena lebih tidak berpihak kepada para pekerja dan mempermudah PHK. Menurut catatan Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), lebih dari 17.000 buruh di-PHK sejak UU Ciptaker disahkan, mayoritas secara sepihak.⁵

Disisi lain Islam juga mengenal siyasah Dusturiyyah syar'iiyyah yang merupakan kajian tentang peran pemerintahan Islam untuk dipadukan dengan konsep hukum positif di Indonesia mengingat konsep ini merupakan gagasan yang pernah diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW. Fiqh siyasah Dusturiyyah merupakan salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintah Islam, hal ini menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan negara yang mengatur tentang urusan dalam negeri dan urusan luar negeri. Dalam konsep ini Al-Sulthah Dusturiyyah memiliki tugas melaksanakan undang-undang. Disini negara memiliki kewenangan untuk

⁵ Oti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Journal Widya Pranata Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2021). Diakses melalui doi:10.1234/jurnalwidya-pranata-hukum, tanggal 5 Mei 2023.

menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara memiliki kebijakan baik yang berhubungan dengan dalam negeri yang mengatur terkait dengan perlindungan terhadap tenaga kerjanya terhadap tindakan-tindakan yang tidak adil yang diperoleh oleh tenaga kerja.

Hubungan industrial dalam Islam adalah prinsip hubungan kesetaraan dan keadilan. Ini berarti Islam sangat menjunjung prinsip adil dan setara. Setara dalam arti antara majikan dan karyawannya memiliki posisi yang setara, sama-sama membutuhkan, mempunyai hak dan kewajiban yang setara, majikan dapat memperoleh hak dari karyawannya berupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan juga harus memenuhi kewajibannya bagi karyawan, yaitu memberikan gaji atas pekerjaannya. Sedangkan keadilan, dalam hal ini antara majikan dan karyawan harus sama-sama menaati perjanjian yang telah mereka buat dalam suatu perjanjian kerja.

Jauh sebelum hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja setidaknya Islam telah memiliki formulasi khusus tentang tenaga kerja yang harus dilindungi hak-hak dasarnya, komitmen ini tentu penting dilihat kembali dalam konsep *Dusturiyyah* pada era modern dalam menata negara.

Penelitian ini mengkhususkan pada aspek kajian pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam perspektif *siyasah Dusturiyyah*. Hal ini dikarenakan kajian dalam *al-siyasah Dusturiyyah* membahas tentang melaksanakan undang-undang, di sini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang - undangan yang telah dirumuskan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Tenaga Kerja yang Mengalami PHK dalam Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Menurut Perspektif *Siyasah Dusturiyyah*”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa konsepsi hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja?
2. Bagaimana perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
3. Apa analisis hukum Islam mengenai Perlindungan Tenaga Kerja yang mengalami PHK

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui konsepsi hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui hukum Islam mengenai Perlindungan Tenaga Kerja yang mengalami PHK- R A N I R Y

D. Penjelasan Istilah

Agar menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka peneliti memberikan penjelasan terkait istilah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Perlindungan Hak

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi dan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hak adalah bentuk kebenaran, kepemilikan, kewenangan, kekuasaan, derajat, dan wewenang menurut hukum, perlindungan hak adalah hak yang didapatkan oleh setiap masyarakat dalam wilayah suatu negara yaitu berupa hak untuk mendapatkan atau memperoleh keamanan dan kenyamanan sehingga setiap masyarakat merasa tenang dan damai.⁶

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi terhadap pekerja atau buruh demi mewujudkan kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Perlindungan menurut ilmu hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada.⁷ Perlindungan menurut Undang-Undang perlindungan hukum atau legal protection merupakan kegiatan untuk menjaga atau memelihara masyarakat demi mencapai keadilan⁸

2. Pekerja/Buruh

Menurut KBBI, buruh adalah orang yang bekerja kepada orang lain dan mendapatkan upah atas pekerjaannya (KBBI). Undang-undang

⁶ Balai Pustaka, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua Cetakan Ke-1*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 595.

⁷ Analisis, 2020, dalam *KBBI Online*, diakses pada 30 Mei 2023, dari <https://jdih.sukoharjo.kab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Merujuk%20definisi%20tersebut%2C%20perlindungan%20hukum,Hukum%20itu%20sendiri%3B%20memberikan%20perli%20ndungan.>

⁸ Hilda Hilmiah Diniyati, "*Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal (Studi Pada Gangguan Sistem Transaksi Di Bursa Efek Indonesia)*", (Skripsi S1 Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), hlm. 19. Diakses melalui doi:10.1234/skripsi-hilda-diniyati-2013, tanggal 5 Mei 2023.

ketenagakerjaan No. 13 menyatakan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawa perintah pemberi kerja.⁹ Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) disebutkan bahwa, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 152 disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut.¹¹

4. Siyasah Dusturiyyah

Pengertian Siyasah Dusturiyyah Syar'iyyah Kata siyasah berasal dari kata sasa berarti mengatur, mengurus, dan memerintahkan atau suatu pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan keputusan. Pengertian bahwa kebahasaan ini tujuan siyasah adalah mengatur dan membuat suatu

⁹ *Ibid*, hlm. 14.

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

¹¹ Analisis, 2022, dalam *KBBI Online*, diakses pada 30 Mei 2023, dari <https://disnakerpmpptsp.banjarnegararakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/> tanggal 23 Mei 2023 .

kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politik untuk mencapai tujuan tertentu tujuan kemaslahatan masyarakat. Fiqh Siyasa Dusturiyyah Dalam pemerintah islam istilah eksekutif dikenal dengan Dusturiyyah, lembaga ini diduduki oleh khalifah, dan dikenal dengan istilah Tasri'iyah lembaga ini diduduki oleh Majelis Syuro sedangkan Qadhi atau hakim berada pada posisi Yudikatif yang dikenal dengan Qadha'iyah. Sedangkan Menurut ulama terkemuka di Indonesia, T. M. Hasbi, Fiqh Siyasa Dusturiyyah Adalah kekuasaan untuk menjalankan undang-undang pada jajaran kabinet dalam suatu pemerintah¹²

Siyasa Dusturiyyah (politik pelaksanaan undang-undang) adalah melaksanakan undang-undang, di sini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang - undangan yang telah dirumuskan tersebut.

E. Kajian Pustaka

Dari penelusuran beberapa referensi yang penulis lakukan mengenai Perlindungan tenaga kerja yang mengalami PHK tersebut masih sedikit ditemukan, kajian ini bertujuan dibuatnya perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 dan tujuan adanya undang-undang cipta kerja ini bagi masyarakat yaitu di dalam kebijakan dari undang-undang tersebut dapat mendorong investasi, penciptaan lapangan kerja yang akan mencapai 3 juta per tahun hal ini sangat baik bagi masyarakat terutama bagi mahasiswa yang sudah lulus untuk mendapatkan

¹² Riski Kurniawan, "Analisis Fiqh Siyasa Dusturiyyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Fiqh Universitas Islam Negeri Raden Intan*, Vol. 8, No. 2 (2022), hlm. 49. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalfiqhradenintan, tanggal 16 Agustus 2023.

pekerjaan dengan mudah dan dapat meningkatkan kualitas ekonomi serta kehidupan sosial.

Kelebihan dari skripsi ini adalah mengkaji tentang perlindungan tenaga kerja yang mengalami PHK menjelaskan tentang perlindungan tenaga kerja , serta menjelaskan apa saja hak-hak yang terkandung di Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tersebut. Adapun kekurangannya masih terdapat pengutipan tulisan yang tidak jelas seperti pengulangan kalimat yang salah dalam pengetikan dan belum terlalu banyak dikaji oleh orang lain.

Tema yang diangkat di dalam penelitian ini terdapat korelasi dengan tema yang telah dikaji oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penulis telah merangkum beberapa penelitian terdahulu yang ada korelasi dengan penelitian ini.

Artikel yang ditulis oleh Eliza Della Kanaya, dkk. Dari Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta pada 2021, dengan judul: *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di Phk Akibat Otomatisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Dalam tulisan ini menjelaskan tentang Perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi. perubahan yang terjadi di dunia industri atau yang lebih dikenal dengan revolusi industri menyebabkan terjadinya pergeseran cara berproduksi. Era revolusi industri 4.0 yang sedang terjadi ditandai dengan adanya otomatisasi. Melalui peningkatan otomasi dalam dunia industri, maka diperlukan peningkatan kemampuan/keterampilan pekerja, terutama bagi pekerja yang terancam PHK oleh pengusaha karena pekerjaan yang mereka lakukan kini dapat digantikan oleh mesin.

Perlindungan hukum bagi buruh yang di-PHK karena otomatisasi ini diatur dalam Pasal 156 dan Pasal 46 A Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Buruh yang di-PHK diberikan perlindungan berupa hak

menerima uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian (Pasal 156 UU Cipta Kerja). Selain itu, diberikan pula Jaminan Kehilangan pekerjaan yaitu jaminan berupa pemberian uang tunai bulanan hingga mendapat pekerjaan baru; pembekalan dengan pelatihan dan peningkatan kemampuan; dan fasilitas informasi untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberian jaminan kehilangan pekerjaan ini.¹³

Artikel yang ditulis oleh Otti Ilham Khair dari Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara pada 2021, dengan judul: *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*. Penelitian ini bertujuan adalah mengetahui bagaimana bentuk perlindungan tenaga kerja akibat disahkannya UU Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian yuridis normatif dan menggunakan deskriptif analitis. Akibat dari aturan dibatasinya kegiatan sosial berskala besar demi mencegah penyebaran virus Covid-19 hingga diberlakukannya pembatasan kegiatan masyarakat tidak dapat dipungkiri bahwa terjadi penutupan operasional perusahaan sehingga berpotensi terhadap pemberhentian pekerja dampak kerugian yang dialami perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dikaitkan dengan alasan efisiensi akibat dampak pandemi. Dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja korban pemutusan hubungan kerja sudah bukan lagi mendapat pesangon 2 kali lipat karena mempertimbangkan alasan efisiensi.

Demi asas keadilan dan terciptanya hubungan industrial yang baik bagi pekerja dan pengusaha maka pemutusan hubungan kerja adalah suatu tindakan ataupun alternatif terakhir dari suatu hubungan kerja sehingga pertimbangan

¹³ Eliza Della Kanaya, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Universitas Tarumanagara*, Vol. 6, No. 1 (2021), hlm. 118. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalhukumtarumanagara, tanggal 16 Agustus 2023.

yang matang perlu dilakukan oleh kedua belah pihak agar dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan kerugian di antara kedua pihak. Dengan demikian adanya penelaahan terhadap rancangan perjanjian/kontrak kerja diantara pekerja dengan pemberi kerja yang dalamnya perlu disusun dengan prinsip keadilan, sehingga tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pekerja dan bagi pengusaha.¹⁴

Artikel yang ditulis oleh Kanyaka Prajnaparamita dari Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro Vol. 1 Edisi Khusus 1 2018, dengan judul : Perlindungan Tenaga Kerja Anak, dalam tulisan ini menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja anak di Indonesia, khususnya aturan yang melindungi pekerja anak baik di kawasan industri maupun pada hiburan seperti artis cilik dan sejenisnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum dengan pendekatan statutory approach (pendekatan perundang-undangan) yang dianalisis dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja anak telah mendapatkan perlindungan yang cukup dari peraturan perundang-undangan di Indonesia. Perlindungan tersebut baik pada tingkat hukum dasar negara (constitution) dan Undang-undang, maupun pada peraturan derivatif yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, menteri, dan pemerintahan daerah.¹⁵

Skripsi, yang ditulis oleh Rina Fitri dari Fakultas syari'ah dan Hukum Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-raniry, dengan judul: Pemutusan Hubungan Kerja dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijarah,

¹⁴ Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Journal Widya Pranata Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2021). Diakses melalui doi:10.1234/jurnalwidya-pranata-hukum, tanggal 5 Mei 2023.

¹⁵ Hilda Hilmiah Diniyati, "*Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal (Studi Pada Gangguan Sistem Transaksi Di Bursa Efek Indonesia)*", (Skripsi S1 Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013), hlm. 19. Diakses melalui doi:10.1234/skripsi-hilda-diniyati-2013, tanggal 5 Mei 2023.

tulisan ini menjelaskan bahwa Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan pihak lain seperti Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan karena tidak mencapai kata sepakat dalam mediasi, kasus ini kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh untuk kemudian diputuskan dan mendapat kekuatan hukum tetap.

Dalam putusannya, majelis hakim menetapkan bahwa sah secara hukum putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat, status penggugat beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja kontrak menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau pekerja tetap, serta mewajibkan perusahaan yang menjadi tergugat dalam kasus ini untuk membayar hak penggugat yaitu uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks disebabkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masalah ekonomi yaitu hilangnya pendapatan serta masalah psikologi yaitu hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke masalah peningkatan pengangguran yang berujung ke kriminalitas. Kemudharatan seperti ini jelas sangat tidak diinginkan dalam Islam karena dalam hukum Islam kemudharatan haruslah dihilangkan.¹⁶

Skripsi yang ditulis oleh Regina Amelia dari Fakultas Hukum, Prodi Hukum Administrasi Negara, Universitas Hasanuddin, dengan judul: Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta

¹⁶ Rina Fitri, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Implikasi Hukumnya Terhadap Para Pihak Dalam Perspektif Akad Ijārah Bi Al-Amal," *Jurnal Hukum UIN Ar-Raniry*, Vol. 6, No. 2 (2018), hlm. 45. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalhukumar-raniry, tanggal 16 Juli 2023.

Kerja, tulisan ini menjelaskan bahwa jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian 11 perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi paling lemah dan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima jika terjadi PHK belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh, perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja terutama tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan pihak pengusaha dan memberikan kelonggaran untuk pengusaha dalam melakukan PHK, terdapat kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun peran pemerintah dalam pengawasan dan penegakkan hukum.¹⁷

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Penelitian *library research* (penelitian perpustakaan). Yang mana penelitian hukum normatif yang digunakan berupa studi normatif berupa produk hukum, seperti mengkaji Undang-Undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, norma-norma, asas-asas, dan doktrin,

¹⁷ Regina Amelia, "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Universitas Hasanuddin*, Vol. 9, No. 1 (2021), hlm. 78. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalhukumhasanuddin, tanggal 16 Agustus 2023.

yurisprudensi, serta penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematika hukum, taraf hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum.¹⁸

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan hukum yuridis normatif adalah yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁹

2. Jenis Penelitian

Adapun jenis metode penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.²⁰ Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.²¹

Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.²² Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Bogdan Taylor, ia mendefinisikan

¹⁸ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

¹⁹ Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 118.

²⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2010), hlm.35.

²² Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 11.

penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis.²³ Pada penelitian seperti penelitian ilmiah, metode penelitian sangat dibutuhkan untuk mengarahkan peneliti agar peneliti yang dilakukan tersusun sistematis.

3. Bahan dan Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri bahan hukum berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, seperti kamus dan ensiklopedia.²⁴

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan seperti mengkaji dokumen berupa jurnal-jurnal dan skripsi, membuka undang-undang terkhususnya Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

5. Analisis Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya penulis lakukan adalah tahap analisis ini adalah tahap yang penting dan menentukan. Pada tahap ini data penulis kumpulkan sampai hasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang dilakukan dalam penelitian. Adapun metode

²³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 9.

²⁴ *Ibid*, hlm. 132.

analisis data yang penulis gunakan adalah metode analisis data *deskriptif kualitatif*. Analisis data *deskriptif kualitatif* adalah analisis data yang dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh dengan mengembangkan data menjadi teori, kemudian hasil analisis tersebut diajukan secara keseluruhan tanpa menggunakan rumus statistik. Berdasarkan keterangan di atas, maka setiap tahap dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan.

Dalam menulis penelitian ini, penulis merujuk pada buku panduan penulisan skripsi Fakultas Syariah dan hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam beberapa tahapan yang disebut dengan bab. Dimana masing-masing bab diuraikan masalahnya tersendiri, namun masih dalam konteks yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Secara sistematis penulisan ini merupakan materi pembahasan seluruhnya kedalam 4 (empat) bab yang terperinci.

Bab pertama, berisikan pendahuluan yang berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah kemudian dilanjutkan dengan tujuan penulisan, kajian pustaka, penjelasan istilah dan metode penelitian yang kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan

Bab dua, bab yang menjelaskan mengenai landasan teori menyangkut konsep PHK dalam peraturan perundang-undangan, hak-hak tenaga kerja yang di PHK dalam peraturan perundang-undangan, perlindungan hak tenaga kerja PHK dalam peraturan perundang-undangan dan dasar hukum perlindungan hak tenaga kerja PHK dalam peraturan perundang-undangan. Pada bab ini juga dijelaskan konsep *siyasah Dusturiyyah* serta perlindungan hak tenaga kerja PHK dalam pandangan hukum Islam.

Bab ketiga, merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Karya dan tinjauan *siyasah Dusturiyyah* terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Bab keempat, berisikan kesimpulan dari bab-bab yang telah dibahas sebelumnya dan saran.



BAB DUA

PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PHK DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN, HAK ASASI MANUSIA DAN HUKUM ISLAM

A. Hak-Hak Tenaga Kerja yang terkena PHK dalam Undang-Undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Sastro Hadiyono mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses pelepasan keterikatan kerja sama antara perusahaan dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja yang bersangkutan maupun atas kebijakan perusahaan, yang karenanya tenaga kerja tersebut dipandang sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.¹

Dalam pandangan Malayu S.P. Hasibuan Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan.²

Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja Dalam pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan (tenaga kerja) tidak selamanya harus berada di tangan manajer perusahaan namun juga harus mengikuti pedoman dari ketentuan pemerintah, seperti peraturan pemerintah, undang-undang, serta badan-badan yang berwenang. Jadi setiap pemutusan hubungan kerja tidak bisa semuanya, tapi harus ada persetujuan antara manajer perusahaan dengan pemerintah atau badan

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 209.

² Yuniarsih dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 141.

(organisasi) yang berwenang. Menurut sifatnya pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu.

a. Pemutusan hubungan kerja secara terhormat

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja terjadi karena hal berikut :

- 1) Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan
- 2) Telah mencapai batas waktu kontrak kerja yang telah disepakati antara perusahaan dengan tenaga kerja yang bersangkutan.
- 3) Akibat ekonomi
- 4) Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia

b. Pemutusan hubungan kerja sementara

Pemutusan hubungan kerja sementara antara perusahaan dan tenaga kerja terjadi bila seorang tenaga kerja itu mendapat hukuman tahanan sementara dari pihak yang berwajib karena diduga melakukan suatu hal yang menyangkut tindak pidana kejahatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat merugikan individu, kelompok, perusahaan, organisasi, maupun pemerintah.

1). Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat.

Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat, secara terpaksa harus dilakukan oleh pihak manajemen, bila :

- a). Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kontrak kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja sama.

- b). Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam bentuk besar maupun kecil, secara langsung maupun tidak langsung.
- c) Tenaga kerja yang bersangkutan karena dinyatakan melakukan tindak pidana sehingga mengakibatkan yang bersangkutan dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang pasti.
- d) Kemangkiran yang terus-menerus dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajer, akan tetapi tenaga kerja tersebut tetap demikian, bahkan yang bersangkutan berusaha memperingati tenaga kerja lain untuk melakukan hal yang serupa.

Hak dan kewajiban pekerja atau karyawan adalah hal penting bagi pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang wajib mencantumkan hak dan kewajiban karyawannya. Sedangkan, pekerja atau karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang.³

- a. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

³ Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 32.

b. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”

Hak perlindungan kerja. Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari :

- 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.⁴
- 2) Moral dan Kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai– nilai agama.

c. Hak mendapatkan upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.

Hak yang pantas diberikan pada karyawan Anda tidak sekedar hak mendapatkan gaji dari anda, namun juga keadilan untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama. Bukan hanya sekedar alasan moral, hak untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama akan meningkatkan moral pegawai Anda sehingga dia dapat bekerja dengan lebih giat. Hak untuk diberikan kesempatan dan perlakuan yang sama tertuang. Dalam Undang-Undang 11

⁴ Ibi Maulinda & Dahlan, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU," *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, No. 3 (2016), hlm. 337. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalilhukum-kanun, tanggal 16 Agustus 2023.

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada pasal 61 ayat (3) tentang pengalihan perusahaan yaitu:⁵

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 88 tentang Upah Minimum yaitu:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a). Upah minimum;
 - b). Tmktur dan skala upah;
 - c). Upah kerja lembur;
 - d). Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e). bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f). hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

⁵ Christoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 39 (2017), hlm. 63. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalkerthapatrika, tanggal 16 Agustus 2023.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88A yaitu:

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah

Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh suatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 15 A, Men,1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.⁶

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh.⁷

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 53.

⁷ Christoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja," *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 39, No. 2 (2017), hlm. 63. Diakses melalui doi:10.1234/jurnalkerthapatrika, tanggal 16 Agustus 2023.

Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 yaitu berupa:

- a. Uang Pesangon, uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja, dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti Kerugian Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut di dalam Undang-Undang Cipta Kerja yaitu mengenai uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2) yang pemberian besarnya uang pesangon dilihat dari masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam pasal yang sama yaitu Pasal 156 ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dari yang bersangkutan . Dalam ayat tersebut

dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih. Uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut.

Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian berupa tempat tinggal serta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon; dan
- d. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 154 Ayat (1) yang dimana menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk

memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat kerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja di tengah problematika yang disebabkan pandemi saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.⁸

Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh.⁹ Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan ada pula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang

⁸ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 196.

⁹ Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, No. 3 (2017), hlm. 396. Diakses melalui doi:10.1234/jurnaldejure, tanggal 16 Agustus 2023.

dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit.

Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh. Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.

Dalam Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”.¹⁰ Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang

¹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Pasal 151 Ayat (4).

yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.¹¹

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan dalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja Adapun ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:¹²

- a. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah dengan pengusaha;
- b. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja;

¹¹ Fahrurrozi, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Riau*, Vol. 5, No. 2 (2018). Diakses melalui doi:10.1234/jomfakultashukum-vol5no2-fahrurrozi, tanggal 16 Agustus 2023.

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kesatu.

- c. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹³ Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya.

B. Peran Negara Melindungi Hak-Hak Tenaga Kerja dalam Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peran Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sangatlah penting karena UU Cipta Kerja diharapkan dapat menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong transformasi ekonomi agar mampu menciptakan lapangan

¹³ Tumeleng, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak Di PT Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2017), hlm. 51.

kerja baru bagi masyarakat. Tujuan UU Cipta Kerja pun adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang merata bagi rakyat Indonesia.

Dengan begitu, tujuan dari peraturan Undang-Undang Cipta Kerja adalah meningkatkan iklim usaha yang kondusif dan atraktif bagi investor, meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia, meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, meningkatkan kepastian hukum dan mendorong minat Warga Negara Asing (WNA) untuk bekerja di Indonesia sekaligus mendorong keahlian dan pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia, meningkatkan investasi pemerintah pusat dan mempercepat proyek strategi nasional. Tujuan dibuatnya UU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata, di seluruh wilayah NKRI.

Disisi lain dalam aspek perlindungan terhadap tenaga kerja perusahaan juga penting memperhatikan aspek kesehatan sebagai bentuk tanggung jawab dan kewajiban, “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan” hal ini memberikan konsekuensi hukum bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak atau jaminan yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Sasaran manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah mengurangi dan menghilangkan faktor-faktor yang berperan dalam kejadian kecelakaan dan penyakit akibat kerja.¹⁴

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Kesehatan kerja menyangkut

¹⁴ .Muhammad Sugeng Budiono, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2022), hlm. 171.

kesehatan fisik dan mental, kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Indikator kesehatan kerja terdiri dari.

- a. Bebas dari gangguan secara fisik dan psikis Keadaan dan kondisi karyawan yang bebas dari gangguan fisik dan psikis dari lingkungan kerja akan mendorong produktivitas dan kinerja yang dihasilkan.
- b. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan Bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan akan mengurangi tingkat kejenuhan dan rasa bosan karyawan, dan tentunya hal ini akan membuat karyawan terhindar dari stres kerja dan perlindungan karyawan.¹⁵

C. Tinjauan Hukum Islam tentang Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja

Setiap manusia berhak mendapatkan perlindungan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90:4

إن الله يأمرك بالعدل والإحسان وإيتاء القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia

¹⁵ Syukri Sahib, *Teknik Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Bima, 2001, hlm. 175.

memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”. (QS. An-Nahl ayat 90).

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan melarang untuk melakukan kezaliman di muka bumi, khususnya kezaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain.

Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain. Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia, Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Al Qur'an Surat Al-Isra ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَكَلَّمْنَا فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam - manusia- dan Kami muliakan juga mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami benar-benar unggulkan mereka atas kebanyakan ciptaan Kami”*⁴⁰

Secara implisit, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Swt kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya, Islam juga memperkuat bahwa

⁴⁰ QS. Al-Isra (17):70.

kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal saleh. Lebih lanjut Allah, menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, ketaqwaan mereka -laki-laki dan perempuan- kepada Allah yang membedakannya. Dari diferensiasi gradasi ketaqwaan ini, lahir pula diferensiasi gradasi dalam hal amal saleh bagi kemaslahatan umat manusia.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh, karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT. Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah SWT, dan agar kecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain.¹⁶

Di samping itu, apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan lillahi ta'ala seperti menjauhi larangan-Nya atau mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan di jalan Allah SWT. Sudah pasti kerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya. (HR Bukhari dari Umar Bin Khattab) yang artinya: “Semua amal tergantung niatnya.”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik tergolong perbuatan ibadah, atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ubudiyah. Bekerja yang hanya

¹⁶ Wahbah Al-Zuhayli, *Ushul Al-Fikih Al-Islami*, (Damascus: Dar Al-Fikr, 2001), hlm.175.

mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi, sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Bekerja menentukan status manusia. Manusia eksis karena bekerja.

Syariat Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai “pekerja” dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang “kerja” dan ajaran untuk selalu “bekerja”. Sebelum mengemukakan dan menguraikan inti masalah, maka perlu diketahui bahwa manusia dalam posisinya sebagai makhluk sosial, dituntut untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping untuk mengelola sumber daya alam serta mengeksploitasinya. Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka menegajawantahkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalifahan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran Islam.¹⁷

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari’at Islam.¹⁸ Maka dari sini dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syariat Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.

¹⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 156.

¹⁸ Sayyid Qutb, *Masyarakat Islam*, (Bandung: Yayasan At-Taufiq, 1978), hlm. 175.

Dalam syariat Islam tentang kesehatan kerja yaitu jaminan untuk menjaga upah pekerja, petani, atau pembantu rumah tangga, menjaga buruh dari hal-hal yang membahayakan dalam pekerja, mengganti kerugian terhadap musibah kerja, termasuk proses pengobatan, penyembuhan, tempat tinggal yang sehat, batas jam kerja, uang lembur pada setiap penambahan jam kerja dan memberikan upah. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras guna terlepas dari kemiskinan. Islam memproklamkan konsep jaminan dan perlindungan sosial bagi karyawan untuk merealisir nya dengan didirikanlah “Lembaga Zakat” yang merupakan lembaga independen.

Di dalam Al Qur'an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait himbauan bekerja, dan himbauan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau dalam bahasa Arab tidak secara khusus menggunakan kalimat man (siapa) atau kullun (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan. Kewajiban bekerja yang disyariatkan kepada kaum laki-laki juga diwajibkan kepada kaum perempuan. Pekerjaan yang diharamkan bagi kaum laki-laki juga diharamkan bagi kaum perempuan. Hanya saja, Allah juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi kaum laki-laki dalam bekerja, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut.

1. Pengertian Tenaga Kerja dalam Pandangan Islam
Pengertian Umum
Ada beberapa pengertian umum bekerja dan hal-hal yang terkait di dalamnya yaitu:

- a. Tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan lembaga lain, di mana dari orang atau badan lain tersebut, ia mendapat gaji. Orang lain serta badan tersebut disebut majikan.
- b. Bekerja adalah suatu amal yang didasari akhlak mulia (amal saleh) yaitu bergulat dalam kancah kehidupan disertai dengan kewaspadaan agar selalu dalam koridor iman kepada Allah SWT. Amal saleh juga berarti bergaul bersama manusia dengan memperhatikan apa yang mereka pikirkan dan kerjakan.¹⁹

Pekerjaan adalah bentuk-bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seorang warga masyarakat dalam andilnya menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dan memuaskan keinginannya. Sedangkan modal adalah hasil kerja dari seorang penyimpan yang dikembangkan dalam produksi.

(1). Falsafah kerja

Falsafah dalam bekerja merupakan prinsip dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dalam Alquran terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “kasaba” dan “amala” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja. Dengan kata lain bahwa setiap muslim wajib bekerja/beramal.

2) Nilai kerja

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan

¹⁹ A. A. Djazuli, *Fiqh Siyasa; Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu Rambu Syariah*, (Bandung: Prenada Media, 2003), hlm. 77.

menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh, karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT.²⁰

3). Prinsip-prinsip kerja

Setiap pekerja sangat penting untuk menekankan prinsip dalam bekerja, yaitu keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus tegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, di mana yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin dan sebaliknya, yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan jalan batil. Di samping itu, keadilan dalam bidang ketatanegaraan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

Tolong menolong dilakukan dalam hal kebajikan. Tolong-menolong berarti juga cermin keserogan dalam menerapkan prinsip kebersamaan dan kemitraan musyawarah. Al-Quran mengandung petunjuk sosial dalam merampungkan berbagai pekerjaan yang dilandasi tolong menolong dalam kebajikan dan saling menguntungkan, tidak saling merugikan dan membahayakan diri dan orang lain. Di dunia modern seperti ini, tuntutan berspesialisasi dalam berbagai lapangan kerja masih dapat dirasakan. Memenuhi kebutuhan hidup manusia yang semakin kompleks seperti sekarang ini, tidak mungkin diselenggarakan hanya sekelompok orang yang dipandang serba bisa. Harus dilakukan

²⁰ M.D. Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 58.

oleh orang yang ahli di bidangnya jika tidak, maka akan terjadi kekacauan.²¹

2. Pengertian Tenaga Kerja dalam Pandangan Islam Pengertian Umum

Ada beberapa pengertian umum bekerja dan hal-hal yang terkait di dalamnya yaitu:

- a. Tenaga kerja ialah orang yang hidupnya bergantung pada orang lain atau badan lembaga lain, di mana dari orang atau badan lain tersebut, ia mendapat gaji. Orang lain serta badan tersebut disebut majikan.
 - b. Bekerja adalah suatu amal yang didasari akhlak mulia (amal saleh) yaitu bergulat dalam kancah kehidupan disertai dengan kewaspadaan agar selalu dalam koridor iman kepada Allah SWT. Amal saleh juga berarti bergaul bersama manusia dengan memperhatikan apa yang mereka pikirkan dan kerjakan.²²
1. Konsep Fiqh Siyâsah Dusturiyyah dalam Melindungi Hak-Hak Tenaga Kerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a) Pengertian Siyâsah Dusturiyyah

Menurut Imam Ibnu Abbîdîn fiqh siyâsah adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik di dunia maupun di akhirat. fiqh siyâsah berasal dari Nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir, maupun batin. Dari Segi lahir siyâsah berasal dari para sultan (pemerintah), bukan lainnya. Sedangkan secara batin, siyâsah berasal dari ulama sebagai pewaris Nabi bukan dari pemegang kekuasaan. Pengertian Siyâsah Dusturiyyah Kata siyâsah berasal dari kata sasa

²¹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 122.

²² A. Djazuli, *Fiqh Siyâsah; Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu Syariah*, (Bandung: Prenada Media, 2003), hlm. 277.

berarti mengatur, mengurus, dan memerintahkan atau suatu pemerintahan, politik dan pembuatan kebijaksanaan keputusan. Pengertian bahwa kebahasaan ini tujuan siyasah adalah mengatur dan membuat suatu kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politik untuk mencapai tujuan tertentu tujuan kemaslahatan masyarakat.²³

Fiqh Siyasah Dusturiyyah yang diorientasikan untuk kemaslahatan rakyat. Dikalangan masyarakat ada dua kelompok besar dalam suatu atau beberapa negara yang harus bekerja sama dan saling membantu antara orang kaya dan orang miskin, di dalam siyasah Dusturiyyah, dibicarakan bagaimana cara-cara kebijakan yang harus diambil untuk mengharmonisasikan dua kelompok ini, agar kesenjangan antara orang kaya dan miskin tidak semakin lebar.

Menurut T.M. Hasbi, Siyasah Dusturiyyah merupakan salah satu bagian dari ruang lingkup Siyasah. Siyāsah Dusturiyyah adalah sebuah lembaga yang berwenang untuk melaksanakan dan menetapkan Undang-Undang atau bisa disebut dengan lembaga eksekutif di suatu Negara Islam. Kewenangan ini dimiliki kepala pemerintah yang disebut dengan ulil amri dan umaro beserta jajarannya untuk mengaktualisasikan tujuan Islam yang tertuang dalam maqasid syariah melalui peraturan, kebijakan, ketetapanannya yang harus sesuai dengan asas Islam.²⁴

Tujuan dari adanya Siyāsah Dusturiyyah adalah untuk menegakan pedoman-pedoman Tuhan yang ada dalam Al-Quran dan Sunnah serta untuk menyiapkan masyarakat agar mengakui dan

²³ Ali, M.D, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 123.

²⁴ Abul A'la Maududi, *The Islamic Law And Constitution*, (Bandung: Mizan, 1990), hlm. 247.

menganut pedoman-pedoman ini agar dijalankan dalam kehidupan mereka sehari-hari. Karakteristik lembaga eksekutif ini yang kemudian membedakannya dari lembaga eksekutif negara non-muslim. Dalam Islam, kekuasaan bidang *Siyāsah Dusturiyyah* atau eksekutif memiliki beragam bentuk, yaitu imamah, khalifah, amir, dan wazir.²⁵

Secara keseluruhan, bentuk-bentuk tersebut memiliki makna sebagai pemimpin dalam melaksanakan urusan-urusan di daerah kekuasaannya, baik dalam aspek Pemerintahan, atau urusan dunia lainnya. Khusus untuk Khalifah, Khalifah mengemban tugas untuk meneruskan tugas kenabian yang wajib mengurus urusan agama sebagai pemimpin bagi masyarakat dan daerahnya, kekuasaan *siyāsah Dusturiyyah* harus memiliki kriteria kepemimpinan demi keberhasilannya sebagai pemimpin. Dalam Islam kriteria kepemimpinan tersebut adalah:

- a. Setia.
- b. Terikat pada tujuan.
- c. Menjunjung tinggi syariah dan akhlaq islam.
- d. Memegang teguh amanah.
- e. Tidak sombong.
- f. Disiplin, konsisten dan konsekuen.
- g. Cerdas.
- h. Terbuka.
- i. Ikhlas

Karakteristik tersebut sudah sangat lengkap mencakup kepada semua aspek kepemimpinan. Jika seorang pemimpin baik itu lembaga formal maupun non formal, kepemimpinan sosial, negara, agama,

²⁵ Muhadi Zainuddin dan Abdul Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif Dan Historis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 28-29.

maupun partai politik apabila pemimpinnya mempunyai ciri-ciri sebagai mana dipaparkan di atas maka insya Allah kepemimpinannya pasti diridhoi oleh Allah SWT dan tujuan yang diinginkan akan mudah tercapai serta kepemimpinannya akan dipertanggung jawabkan baik dihadapan manusia didunia maupun di hadapan Allah kelak di akhirat.

Dalam perspektif Islam tidak lepas dari al-quran, sunnah dan nabi serta praktik yang dikembangkan oleh al-khulafaur serta pemerintah Islam sepanjang sejarah. siyasah Dusturiyyah ini merupakan kajian yang sangat tidak asing dalam Islam, terutama oleh Nabi Muhammad SAW. Fiqh siyasah Dusturiyyah adalah salah satu bagian terpenting dalam sistem pemerintah Islam karena menyangkut tentang pelaksanaan peraturan perundang undangan negara. Tugas Al-Sulthah Dusturiyyah adalah melaksanakan undang-undang. Disini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional).²⁶

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia. Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal

²⁶ *Ibid*, hlm. 279.

shaleh. Lebih lanjut Allah menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, diferensiasi gradasi kemuliaan tersebut bukan karena perbedaan “realitas kemuliaan” itu sendiri, melainkan karena ketaqwaan mereka laki-laki dan perempuan-kepada Allah.

Berdasarkan pendapat Halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.²⁷

Pandangan Islam pada tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal dan perbuatan sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ar-Rad : 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ ۖ ذٰلِكَ جَزَاءُ الَّذِينَ كَانُوا يَعْبُدُونَ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

²⁷ Ambarwati, A, “Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Munawazah*, Vol. 1, No. 2 (2009). Diakses doi:10.1234/munawazah-vol1no2-ambarwati, tanggal 27 Februari 2023.

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Ra'd [13]: 11).*⁴¹

Kewajiban Perusahaan adalah Pelaksanaan Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan kerja yang disyariatkan perusahaan Harus Sesuai dengan Nilai-Nilai agama yang menyangkut dengan Perlakuan yang Sesuai dengan harkat dan martabat manusia sesuai dengan nilai agama. Pekerjaan yang diharamkan Allah adalah merugikan orang lain, merampas harta yang bukan haknya dan menindas fakir miskin. Allah juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi para pekerja larangan-larangan terdapat didalam Al Qur'an dan hadis, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah tersebut. Sehingga dalam setiap pekerjaan, harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah yang telah ditetapkan Allah. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut.²⁸

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja I R Y

Dalam Hukum Islam Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada aturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

⁴¹ QS. Ar-Ra'd (13):11.

²⁸ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyash: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Gaya Media Persada, 2001), hlm. 62.

Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.²⁹

Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara full-time, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (mutually satisfactory release), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan.

Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam

²⁹ Muhammad Yusuf Musa, *Al-Madhal Li Al-Dirasah Al-Islamiyah*, (Mesir: Dar Al-Fikr Al-Arabi, T.T., 2008), hlm. 121.

yaitu tidak boleh adanya tindak kezaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak.

Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.³⁰

4. Pengaturan (PHK) Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Menurut Manullang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak.

³⁰ Umar Juoro, *Masalah Terdepan Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia*, (Bandung: Aluminium, 2004), hlm. 62.

Perlengkapan kerja milik pabrik; *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru; *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi. Sejumlah pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, antara lain: Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja terdapat 18 pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam bab XII pasal 150, 151, 152, 153, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172. Terdapat 10 pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang

³¹ Putri, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang, *Jurnal Diponegoro Law*, Vol. 5, No. 2 (2022), hlm. 123-145. Diakses melalui doi:10.1234/jurnaldiponegorolaw-vol5no2-putri, tanggal 16 Agustus 2023.

mengatur pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, 158. Mengenai syarat syarat PHK masih mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.³²

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 memberikan perlindungan dan menetapkan hak-hak bagi tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui proses perundingan bipartit dan tidak boleh dilakukan secara sepihak. Hak-hak yang dilindungi termasuk hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hak memperoleh pelatihan kerja, hak perlindungan kerja, dan hak mendapatkan upah yang layak. Selain itu, pekerja yang mengalami PHK juga berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk memastikan keberlangsungan sistem hubungan kerja yang adil dan tidak diskriminatif, serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak tenaga kerja di Indonesia. UU ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang merata bagi rakyat Indonesia dan mendorong transformasi ekonomi. Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, UU Cipta Kerja memperhatikan aspek kesehatan

³² Lorita Fadianty dkk, "Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/PUU-IX/2011 Tanggal 20 Juni 2012" *Dharmasraya: Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, Vol. 1 No. 1 (2020). Diakses melalui doi:10.1234/dharmasraya-vol1no1-fadianty, tanggal 10 Juli 2023.

dan keselamatan kerja, dengan mewajibkan perusahaan menerapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan yang terintegrasi.

Tujuan dari peraturan ini adalah meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta menciptakan iklim usaha yang kondusif dan atraktif bagi investor. Selain itu, pandangan Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat. Islam menekankan pentingnya perlindungan hak-hak tenaga kerja dan menetapkan kriteria kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, Islam menegaskan bahwa pemutusan tersebut harus sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak merugikan pihak lain. Islam juga mengakui adanya pemisahan hubungan kerja karena berbagai alasan yang dapat terjadi baik oleh kehendak karyawan maupun perusahaan. Dalam ekonomi Islam, pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan memperhatikan keadilan dan kemaslahatan bersama.



BAB TIGA
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK
DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA
MENURUT PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYYAH

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Perlindungan hukum mengandung dua unsur yaitu adanya asas negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan peraturan Pelaksananya. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja.

Berkaitan dengan perlindungan hukum, perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.³⁴

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak

³⁴ Moh, Mahfud MD, *Politik Hukum Di Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 1998), hlm. 53.

untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu Kerja waktu Istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam terjadinya PHK, jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun dalam Pasal 61 ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 Sanksi administratif dapat berupa :

1. Teguran tertulis;
2. Pembatalan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan uraian diatas maka bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang tertuang UUK dan UU Cipta kerja dimana terdapat larangan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dan adanya upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak tenaga kerja yang di PHK berupa sanksi administratif.

Pemutusan hubungan kerja tanpa mempertimbangkan Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tentu tidak boleh dilakukan oleh Perusahaan tanpa mempertimbangkan aspek

regulasi serta prosedur yang telah ditetapkan oleh negara, perusahaan tentu harus benar-benar objektif dalam mengeluarkan Teguran Tertulis terhadap pekerja mulai dari surat teguran pertama, kedua dan ketiga. Disisi lain alasan teguran yang dilayangkan oleh suatu perusahaan juga harus benar-benar objektif dan transparan, hal ini perlu dilakukan agar tidak mengakibatkan ketidakadilan bagi para pekerja.

Kemudian terkait aturan ke dua yaitu pembatalan kegiatan usaha yang harus disosialisasikan kepada para pekerja jauh-jauh hari sebelum keputusan tersebut diambil oleh perusahaan, perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan edukasi sedini mungkin kepada pekerja sebelum langkah-langkah strategis terkait dengan pemberhentian terhadap tenaga kerja diambil oleh perusahaan, selanjutnya perusahaan juga perlu menjelaskan terkait dengan Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi kepada tenaga kerja yang berhimpun pada perusahaan yang ia pimpin, hal ini perlu dilakukan untuk memitigasi konflik yang mungkin muncul dari kebijakan yang akan diambil. Perusahaan perlu memastikan agar semua kondisi yang menyangkut dengan poin 4 ini diketahui secara utuh oleh para pekerja agar dikemudian hari tidak terjadi gejolak penolakan secara besar-besaran.

1. Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Dalam Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Corona virus disease 2019 merupakan wabah penyakit menular sehingga Indonesia menetapkannya sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat, yaitu: kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme dan

pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara. Dalam terjadinya pemutusan kerja, maka tenaga kerja akan kehilangan mata pencahariannya. Oleh karena itu dalam hal ini Perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang di PHK tersebut.

Adapun bentuk pertanggungjawaban perusahaan yaitu memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yang dimana hal ini juga merupakan suatu kewajiban dari perusahaan (berdasarkan pasal 156 UU Ketenagakerjaan) Dalam proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat beberapa perubahan pada undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tertuang dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. Dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan. Adapun tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini.

Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tertuang dalam undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. oleh karena adanya perubahan tersebut maka diperlukan adanya tinjauan secara yuridis untuk membahas, membandingkan serta penerapannya terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi selama masa pandemi covid-19 maupun setelahnya. Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya. Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat.

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja harus sesuai dengan ketentuan sebagaimana ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Bab IV ketenagakerjaan, juncto PP No. 35 Tahun 2021, juncto Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan ketentuan hukum lainnya yang relevan; berdasarkan Pasal 151 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang berbunyi “ Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan.

Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” Berdasarkan kasus diatas, jika ditinjau dari Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Tenaga Kerja, jika masa kerja penggugat sesuai dengan kronologis adalah 11 tahun 2 bulan. dalam pasal 156 ayat yang kedua (2) pada point (i) yang menyebutkan “ masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.” upah dihitung berdasarkan UMR, maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon sebanyak : $9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 4.276.349 = \text{Rp. } 38.487.141$. Berdasarkan uraian tersebut diatas, sebagai Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam pemenuhan Hak-Hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yaitu dapat berupa pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja terhadap karyawan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan oleh undang-undang serta penggantian hak lainnya

sesuai dengan perundang undangan dan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan. Pertanggungjawaban perusahaan sangat penting bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.³⁵

Memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan terhadap hak hak tenaga kerja yang di-PHK akibat Pandemi Covid-19. 2. Adapun tanggung jawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Apabila hak-hak tenaga kerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Perlindungan tenaga kerja yang bekerja bertujuan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif terhadap tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak mampu untuk membayar kewajibannya terhadap tenaga kerja.

Pengabaian hak-hak pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan selain disebabkan oleh posisi pekerja/buruh yang lemah

³⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 53.

dari sisi ekonomi, juga disebabkan oleh karena minimnya pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat dari dampak pandemi Covid-19 yang merupakan masalah baru yang dihadapi oleh berbagai pihak terutama pihak tenaga kerja dan perusahaan yang terkena dampak pandemi Covid-19 di Indonesia serta kenyataan yang terjadi dalam praktik di lapangan yang sangat sering merugikan pekerja/buruh ketika perusahaan tempatnya bekerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.”³⁶

2. Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Kehadiran UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Indonesia telah memberikan terobosan baru bagi pemerintah dalam mengelola dan mengatur dinamika persoalan ketenagakerjaan yang mengalami permasalahan serius terkait pada persoalan penjaminan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh tiap-tiap perusahaan terhadap para pekerjanya, pemerintah selaku regulator dituntut agar terus hadir sebagai jalan tengah bagi para pekerja yang selama ini mengalami

³⁶ Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 32.

diskriminasi oleh perusahaan sehingga mengakibatkan hak-hak dari para pekerja sering terabaikan sehingga berdampak pada ketidakadilan. UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diharapkan dapat menjadi solusi konkrit terhadap permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan dimana Pemutusan Hubungan Kerja telah menjadi permasalahan serius yang harus diselesaikan secara objektif dan transparan oleh pemerintah melalui UU Tentang Cipta Kerja. Motif perusahaan mengatakan *force majeure* sebagai alasan PHK terhadap tenaga kerja merupakan alasan yang paling banyak ditemukan pada tahun 2020 sampai saat ini, kondisi ini tentu tidak berpihak terhadap tenaga kerja mengingat perusahaan dalam menetapkan alasan *force majeure* tidak berdasarkan pada asas transparansi dan asas keadilan hingga mengakibatkan kerugian begitu besar bagi para pekerja yang telah memberikan sumbangsih pikiran, tenaga dan waktu dalam memajukan perusahaan. Perusahaan sebagai penerima manfaat langsung dari tenaga kerja tidak boleh serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* ataupun alasan efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila

perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kinerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah memberikan celah begitu besar bagi perusahaan untuk berlaku semena-mena bagi tenaga kerja, walaupun untuk memutuskan hubungan kerja memiliki tahapan yang harus dipenuhi oleh perusahaan namun kondisi ini tentu sangat mudah diciptakan oleh perusahaan mengingat tidak ada sanksi tegas yang diberikan oleh negara apabila perusahaan melakukan kecurangan dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan faktor-faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja,

kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit.

Dalam putusan Nomor 36 K/Pdt.Sus-PHI/2023 antara seorang dokter spesialis Subuh Widhyono melawan Pt. Endraz Medica berakhirnya hubungan kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Penggugat melainkan karena Tergugat tidak menghendaki untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Penggugat yang dapat dikualifikasikan dengan efisiensi untuk menghindari kerugian, maka atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut adil dan patut penggugat berhak memperoleh uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Uang Pesangon 1 x 9 x Rp 35.000.000,00 sebesar 315.000.000,00 dan uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp35.000.000,00 sebesar 140.000.000,00 dengan total keseluruhan Rp 455.000.000,00, dalam pertimbangan hakim memperhatikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dengan Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi DR. Subuh Widhyono, SpAN dan Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja seluruhnya berjumlah Rp455.000.000,00 (empat ratus lima puluh lima juta rupiah).

Dalam kasus ini perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tidak pernah diupayakan oleh perusahaan, perusahaan menganggap langkah yang diambil olehnya telah sesuai dan dikehendaki sehingga perusahaan tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja namun pada kenyataannya hakim berpendapat lain dimana hakim Menghukum perusahaan untuk membayar uang kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat berupa Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja seluruhnya berjumlah Rp455.000.000,00 (empat ratus lima puluh lima juta rupiah).

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya dalam situasi pandemik Covid-19 juga tidak dibenarkan secara hukum. Perusahaan dituntut untuk mengetahui sah atau tidaknya (legal) PHK secara patut, yaitu dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu alasan dan kompensasi, kalau rumus perhitungan kompensasi sudah sesuai dengan alasan PHK, maka PHK sulit ditolak. Namun, beberapa perusahaan sengaja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, tanpa memperhatikan prosedur pemutusan Hubungan kerja yang sesuai dengan Undang-undang dan menggunakan pandemi covid-19 sebagai alasan pemutusan Hubungan kerja, seperti yang dialami oleh seorang dokter spesialis yang bekerja di PT. Endraz Medica. sebagai contoh penerapan dari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang

menggunakan alasan pendemo covid-19 namun tidak sesuai dengan ketentuan dalam pasal yang telah dijabarkan.

Dalam ketentuan ini perumusan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja setidaknya telah memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mudah tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lain baik dalam bentuk jaminan kerja ataupun pesangon yang merupakan kewajiban mutlak harus dipenuhi oleh perusahaan apabila ingin melakukan pemutusan hubungan kerja. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tenaga kerja tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi karena pengaruh pandemi covid 19.

Selain itu perusahaan juga tidak memberikan hak-hak penggugat seperti Uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sesuai amanat UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Putusan Hakim pada tingkat kasasi setidaknya telah memberikan rasa keadilan bagi tenaga kerja, dokter spesialis sangat menyenangkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan mengingat ia masih sangat berharap untuk diperpanjang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam ayat (4) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Dokter spesialis memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut dan telah dikabulkan oleh Hakim dengan memenangkannya sebagai Penggugat serta perlindungan

yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dan pemenuhan tanpa diskriminasi.

Dalam hal ini terlihat jelas bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki celah sangat besar bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja tanpa mempertimbangkan aspek kemaslahatan serta tolong menolong sehingga pihak tenaga kerja sangat dirugikan dalam hal ini.

Kondisi tersebut sungguh sangat memprihatin bagi para pekerja sehingga pemerintah harus hadir dan menjamin hak-hak tenaga kerja, hukum seharusnya memberikan perlindungan terhadap hak-hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Oleh karena itu, hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang undangan dibidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami PHK dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Islam adalah agama yang paripurna, yang hampir secara sempurna mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik yang sifatnya *hablumminallah* yaitu hubungan manusia dengan Allah maupun

hablumminannas, hubungan manusia dengan manusia lainnya. Sebagai agama yang rahmatan lil'alamin, Islam memberikan tuntunan hidup manusia dari persoalan yang kecil hingga yang besar baik dalam aspek sosial ekonomi Islam memberi perhatian yang besar pada pelaku ekonomi, termasuk buruh atau tenaga kerja. Hubungan kerja dalam literatur fiqh muamalah dikenal dengan istilah ijarah. Secara etimologi, ijarah berasal dari akar kata *ajaran-ya'juru* yang berarti upah yang diberikan karena suatu pekerjaan. Para ulama menyebutkan bentuk mempekerjakan seseorang dengan istilah *ijarah al-Ashkhas* (sewa jasa manusia)³⁷. Adapun pihak yang melakukan menerima pekerjaan disebut ajir dan mujair, sedangkan orang yang memberikan pekerjaan atau yang memperoleh manfaat dari jasa ajir disebut musta'jir³⁸.

Pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi istilah yang sifatnya negatif dan menjadi momok yang menakutkan bagi masyarakat, karena ketika mendengar istilah PHK yang terlintas pertama kali adalah pemecatan yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan secara sepihak kepada pekerja. Dalam kenyataannya, PHK juga bisa terjadi secara sukarela atau atas keinginan pekerja sendiri yang kita kenal dengan istilah resign atau mengundurkan diri. Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga dengan itu berakhir juga hak dan

³⁷ Lubis, S. K., & Pasaribu, K., "*Hukum Perjanjian Dalam Islam*" (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 87.

kewajiban dari kedua belah pihak. Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan.

Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perusahaan tidak diperbolehkan dengan seenaknya melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya, sampai tenaga kerja yang bersangkutan telah terbukti secara hukum melakukan pelanggaran berat berdasarkan putusan pengadilan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan pada klausula perjanjian kerja tidak akan menimbulkan perselisihan diantara kedua belah pihak, karena masing-masing pihak secara sadar dan tanpa paksaan telah bersepakat mengenai kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut yang tertuang dalam klausula perjanjian kerja.

Namun, berbeda keadaan pada PHK yang lahir dari timbulnya perselisihan yang selalu berdampak pada masing-masing pihak. Tetapi dampak negatif tersebut lebih banyak dirasakan pada pihak tenaga kerja, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/pemilik perusahaan. Karena PHK bagi pihak tenaga kerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi maupun finansial akibat hilangnya penghasilan tenaga kerja sedang kebutuhan harus tetap terpenuhi demi kelangsungan hidup.

Dalam Islam, Al-Qur'an dan Sunnah menjadi sumber utama dalam mengatur berbagai aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam perkara muamalah. Seiring semakin banyaknya jenis dan bentuk dalam dunia bisnis baik perdagangan serta jasa, maka hukumnya pun harus disesuaikan dengan rukun, syarat dan kondisi dalam jual-beli tersebut, tidak terkecuali perkara jual beli jenis ijarah al-Asykhhas 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, dalam kondisi ini Islam telah meletakkan prinsip dasarnya yaitu unsur kerelaan yang menjadi salah satu indikator utama bagi pekerja dan perusahaan untuk sama-sama ikhlas serta saling menjaga hak-hak antara kedua belah pihak yang akan melakukan hubungan kerja tanpa ada penghianatan diantaranya sehingga dalam pelaksanaan ijarah akan menghasilkan maslahat pada masing-masing pihak.⁵

Pandemi covid-19 dapat di kategorikan kedalam kondisi umum al-balwa yaitu suatu kondisi yang kurang baik al-balwa terjadi di masyarakat yang mana seseorang tidak bisa menghindarinya atau menjauhinya. Umum al-balwa ini termasuk bentuk kesulitan yang menyebabkan seseorang mendapatkan rukhsah. Pandemi covid-19 ini pula yang menjadi penyebab rukhsah bagi mukallaf jika dilihat dari beberapa sudut pandang seperti pelarangan pelaksanaan shalat di masjid pada masa pandemi. Kebijakan pelarangan shalat berjamaah di masjid dimaksudkan untuk menghindari kerumunan umat demi menekan penularan virus covid-19 di masyarakat. Maka hal ini termasuk dalam rukhsah, karena jika shalat berjamaah masih dilakukan ke masjid maka kemungkinan akan menyebabkan penularan virus covid-19 semakin besar. Sehingga jika dihubungkan dengan PHK pada masa pandemi covid-19, perusahaan diperbolehkan untuk melakukan fasakh disebabkan terjadinya umum al-balwa dimana perusahaan mengalami penurunan jumlah produksi dan pendapatan pada masa pandemi covid-

⁵ Hardama, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Jakarta: Cahaya Jaya, 2022), hlm. 109.

19, sehingga mengharuskan perusahaan untuk melakukan efisiensi demi mengurangi dampak dari pandemi covid19.

Diperbolehkannya fasakh dalam kondisi tertentu, karena jika pihak perusahaan tetap dipaksa untuk melanjutkan akad, maka akan menimbulkan mudarat 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 terdapat adanya udzur dan alasan yang kuat. 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 dalam pasal 156 ayat yang kedua (2) pada point (i) yang menyebutkan “ masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.” upah dihitung berdasarkan UMR, maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon sebanyak : $9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 4.276.349 = \text{Rp. } 38.487.141$. Dalam konteks ijarah, tidak terdapat ketentuan yang secara rinci mengatur kewajiban musta'jir (perusahaan) membayar upah (pesangon) kepada ajir (pekerja) bila terjadi fasakh (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.

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 UU Cipta Kerja dalam pasal 156, selain menyalahi amanat UU Cipta Kerja juga menyalahi kaidah dalam hukum Islam, yakni menjaga kemaslahatan. Dalam kaidah fiqh, Islam melarang menghilangkan sebuah kemudharatan kemudian digantikan dengan mendatangkan kemudharatan lain seyogyanya perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak para pekerjanya.

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, Islam telah menekankan untuk tidak boleh adanya tindak kezaliman, 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.

Dalam Islam menyatakan bahwa pemberi kerja sebagai orang yang dilebihkan Allah dari segi ekonomi berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai bentuk perbuatan baik sebagaimana yang diperintahkan oleh Allah. Bentuk perbuatan baik tersebut diterapkan dalam bentuk perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis.

Pada masa Rasulullah, pekerja dulu lebih dikenal dengan perbudakan. Perbudakan telah ada sebelum Rasulullah lahir dan berlaku

di Romawi, Persia Babilonia, Yunani dan di tempat lainnya, al-Qur'an mengisahkan bahwa perbudakan telah ada pada zaman nabi Musa AS yang dilakukan oleh Fir'aun, perlakuan terhadap budak pada masa pra Islam sangat tidak manusiawi, salah satu contohnya adalah kedokteran Persia yang sering melakukan percobaan dan penelitian dengan menggunakan tubuh budak. Pada catatan paling awal, perbudakan sudah dianggap sebagai institusi yang mapan. (sekitar 1760 SM) contohnya, menyatakan bahwa hukuman mati dijatuhkan bagi siapa saja yang membantu seorang budak melarikan diri sebagaimana orang yang menyembunyikan seorang buronan Di Mesir kuno kaum budak adalah tenaga kerja dalam pembangunan piramid, kuil dan istana Fir'aun, pada perbudakan ini mereka hanya memanfaatkan tenaga kerjanya tanpa memberikan imbalan atau upah kepada para tenaga kerja. Pada dasarnya tenaga kerja mempunyai hak mendapatkan imbalan atau upah dari hasil keringatnya.⁶

Dalam konteks saat ini tentu kita tidak menginginkan suatu kondisi perbudakan itu kembali terjadi di Indonesia dengan perilaku perusahaan yang semena-mena terhadap para pekerja sehingga negara hadir dengan menginstruksikan jajaran menterinya untuk melakukan pengawasan secara ketat terhadap perusahaan yang nakal tanggung jawab apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang

⁶ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

pengganti hak. Apabila hak-hak tenaga kerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Hadirnya negara sebagai pengayom masyarakat melalui Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja setidaknya telah selaras dengan asas yang ada dalam sistem hukum Islam sesuai dengan kaidah fiqih, Islam melarang menghilangkan sebuah kemudharatan kemudian digantikan dengan mendatangkan kemudharatan lain seyogyanya perusahaan berkewajiban memenuhi hak-hak para pekerjanya.

Islam sebagai agama yang sesuai fitrah manusia tentu saja tidak menghendaki adanya praktik perbudakan. Tidak adanya pelarangan perbudakan dalam teks al-Qur'an maupun hadis bukan berarti Islam menyetujui praktik tersebut apalagi menganjurkan. Strategi yang dipakai oleh Rasulullah dalam mengubah praktik-praktik sosial yang menyimpang selalu memakai pentahapan, termasuk dalam menghilangkan praktek perbudakan. Apalagi bahwa praktik perbudakan merupakan penyakit masyarakat yang sangat sulit dihilangkan.

Kalau pun upaya Rasulullah tersebut tidak berhasil menghapus perbudakan sekaligus pada masa hidupnya namun, benih persaudaraan yang ditanamkan oleh beliau akhir berbuah persamaan hak dan penghapusan perbudakan di dunia. Semua pintu ke arah perbudakan telah ditutup rapat-rapat oleh syariat Islam. Sehingga seiring perkembangan demografi, angka perbudakan dengan sendirinya akan semakin mengecil dan pada saatnya nanti akan lenyap dari muka bumi. Dalam Islam, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha memberikan nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecualikan dalam hal masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki berbagai keterangan

dan penjelasan yang sangat luas. Khususnya dalam dunia usaha industri atau perusahaan dengan buruh dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam hukum Islam, PHK dapat dipandang sebagai pemutusan (Fasakh) akad perjanjian kerja (Ijarah). Ijarah termasuk akad yang tetap sehingga salah satu pihak tidak dapat memfasakh (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.⁷

Islam mewajibkan dikuatkannya akad-akad atau perjanjian kerja demi terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan di antara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Dalam Fiqh Islam sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah suatu akad yang mengharuskan salah satu pihak untuk bekerja, dengan sendirinya dalam rangka memberi manfaat (jasa) kepada orang lain dalam waktu yang telah ditentukan dan pihak lain tersebut harus memberi upah kepadanya.

Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan hukum Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. Kecenderungan yang terjadi sekarang ini, para pemberi pekerjaan atau pengusaha jarang memperhatikan kebutuhan pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri di atas kesengsaraan orang lain (pekerjanya). Maka untuk menghindari

⁷ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 61.

kesewenang-wenangan dan penindasan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas suatu Negara. Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka hukum Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan Ijaratul Ajir (perjanjian kerja).

Dalam analisis hukum tentang Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

Apabila hak-hak tenaga kerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Disisi lain apabila di bandingkan dengan ketentuan hukum Islam ketentuan dari Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentu tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Islam serta konsep al-Dusturiyyah dimana seharusnya negara memiliki kewenangan penuh untuk membuat suatu aturan yang melindungi masyarakatnya , untuk menetapkan hukum yang akan diberlakukan dan dilaksanakan oleh masyarakatnya berdasarkan ketentuan yang telah diturunkan Allah swt dalam syariat Islam dan harus dipatuhi oleh semua pihak. Dengan kata lain dalam al-sulṭah al-tasyri'iyah pemerintah melakukan tugas siyasah syar'iyah untuk membentuk suatu hukum yang akan diberlakukan di dalam masyarakat Islam demi kemaslahatan umat Islam, sesuai dengan ajaran Islam. Sedangkan kewenangan dan tugas dari pada kekuasaan legislatif adalah kekuasaan yang terpenting dalam pemerintahan Islam, karena ketentuan dan ketetapan yang dikeluarkan lembaga legislatif ini akan dilaksanakan secara efektif oleh lembaga eksekutif dan

dipertahankan oleh lembaga yudikatif dan peradilan sehingga membuat lembaga yang menjalankan hukum tidak berani main-main dengan regulasi yang telah dibuat.

Sedangkan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja negara dalam hal ini eksekutif tidak memiliki kewenangan penuh untuk memberikan hukum bagi perusahaan yang nakal sehingga perusahaan memandang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya hal biasa saja yang apabila tidak dilaksanakan maka akan diselesaikan di ruang pengadilan melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, kondisi ini tentu sangat memberatkan bagi para pekerja yang terkena PHK mengingat kondisi keuangan mereka sangat tidak memungkinkan apabila menempuh jalur gugatan hukum yang akan membutuhkan biaya besar dan waktu yang panjang.

Negara dalam hal ini baik eksekutif dan legislatif harus membuat suatu formulasi khusus terkait aturan yang ketat bagi perusahaan agar tidak semena-mena dalam memutuskan hubungan kerja terhadap buruh, Pemerintah dalam hal ini dapat memberikan aturan khusus bagi perusahaan yang nakal apabila tidak membayar pesangon terhadap buruh maka dapat diberikan sanksi tegas mulai dari sanksi administrasi, pencabutan izin usaha serta sanksi pidana sehingga memberikan perlindungan hak terhadap buruh agar tidak dieksploitas

BAB EMPAT KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian mengenai Perlindungan Tenaga Kerja yang Mengalami PHK dalam Peraturan Perundang-Undangan Indonesia Menurut Perspektif *Siyasah Dusturiyyah*, maka penulis menyimpulkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan tenaga kerja yang mengalami PHK dalam peraturan perundang-undangan Indonesia menurut perspektif *Siyasah Dusturiyyah*, penulis menyimpulkan beberapa poin penting:

1. Ketidakjelasan Perlindungan Hukum: Terdapat ketidakjelasan dalam peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak tenaga kerja yang mengalami PHK. Hal ini menunjukkan perlunya pembaruan atau klarifikasi dalam undang-undang yang ada agar hak-hak tenaga kerja yang di-PHK lebih terlindungi secara hukum.
2. Pentingnya Prinsip Keadilan: Prinsip-prinsip *Siyasah Dusturiyyah*, yang menekankan pada keadilan dan kemaslahatan umum, dapat dijadikan panduan dalam merumuskan peraturan perundang-undangan terkait PHK. Perlunya memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja tetap terjaga dan adil dalam situasi PHK. Perlunya Kebijakan Aktif dari Pemerintah: Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah proaktif dalam melindungi hak tenaga kerja yang mengalami PHK. Ini dapat melibatkan pembentukan peraturan yang lebih komprehensif, memberikan bantuan sosial bagi pekerja yang terkena PHK, serta mengembangkan program pelatihan atau peralihan kerja untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan.
3. Pentingnya Pendidikan Hukum: Pendidikan hukum kepada tenaga kerja perlu ditingkatkan, sehingga mereka lebih memahami hak-hak mereka dan mampu melindungi diri sendiri ketika menghadapi situasi PHK.

Pendidikan ini juga perlu melibatkan upaya peningkatan kesadaran akan prinsip-prinsip Siyasa Dusturiyyah yang relevan. Kerjasama Antara Stakeholder: Kerjasama antara pemerintah, pekerja, pengusaha, dan lembaga-lembaga terkait lainnya sangat penting dalam memastikan perlindungan yang optimal bagi tenaga kerja yang mengalami PHK. Dengan membangun dialog dan kolaborasi, peraturan dan kebijakan yang lebih baik dapat dihasilkan. Harmonisasi dengan Standar Internasional: Peraturan perundang-undangan terkait PHK perlu diharmonisasikan dengan standar internasional yang mengakui hak-hak tenaga kerja. Ini akan membantu Indonesia memenuhi komitmen-komitmen internasionalnya dan memberikan perlindungan yang sebanding bagi tenaga kerja yang mengalami PHK.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Revisi dan Klarifikasi Undang-Undang: Pemerintah perlu melakukan revisi dan klarifikasi pada undang-undang terkait PHK untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK terlindungi dengan jelas dan tegas. Hal ini dapat mencakup ketentuan yang mengatur proses PHK, ganti rugi, hak penghasilan yang terjamin, dan akses terhadap fasilitas pelatihan dan peralihan kerja.
2. Integrasi Prinsip Siyasa Dusturiyyah dalam Peraturan: Prinsip-prinsip Siyasa Dusturiyyah seperti keadilan, kemaslahatan umum, dan perlindungan hak asasi manusia perlu diintegrasikan secara lebih kuat dalam peraturan perundang-undangan terkait PHK. Hal ini akan membantu memastikan bahwa perlindungan

tenaga kerja yang mengalami PHK berpihak pada keadilan dan kesejahteraan umum. Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum: Diperlukan penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara semena-mena atau melanggar hak-hak tenaga kerja. Pengawasan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk mematuhi undang-undang dan memperlakukan tenaga kerja dengan adil.

3. Peningkatan Pendidikan Hukum dan Kesadaran: Pemerintah dan lembaga terkait dapat melakukan program pendidikan hukum bagi tenaga kerja tentang hak-hak mereka dalam situasi PHK. Pendidikan ini meliputi pengetahuan tentang undang-undang yang berlaku, cara melindungi diri, dan langkah-langkah hukum yang dapat diambil jika hak-hak mereka dilanggar. Pengembangan Program Peralihan Kerja: Pemerintah dan sektor swasta dapat berkolaborasi untuk mengembangkan program pelatihan dan peralihan kerja bagi tenaga kerja yang mengalami PHK. Ini akan membantu mereka memperoleh keterampilan baru dan memfasilitasi transisi ke pekerjaan yang lain, mengurangi dampak negatif PHK.
4. Pembentukan Forum Konsultasi dan Dialog: Pembentukan forum konsultasi yang melibatkan pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan ahli hukum dapat membantu dalam merumuskan kebijakan PHK yang lebih inklusif dan berpihak pada kepentingan semua pihak. Pemantauan Standar Internasional: Pemerintah perlu terus memantau dan mengevaluasi perubahan dalam standar internasional terkait perlindungan hak tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Djazuli, *Fiqh Siyasah; Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu Syariah*, Bandung: Prenada Media, 2003.
- AB X *Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Abul A'la Maududi, *The Islamic Law and Constitution*, Ter. Asep Hikmat, "Sistem Politik Islam", Bandung: Mizan. 1990.
- Ali, M.D. 2015. *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2003.
- Ambarwati, A. 2009. *Jurnal Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Islam*. Munawazah, Vol. 1 No. 2. Diakses Pada 27 Februari 2023.
- Amiruddin & Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 2012, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Analisis, 2020. Dalam Kbbi Online, Diakses Pada 30 Mei 2023, Dari <https://jdih.sukoharjokab.go.id/Informasi/Detail/90#:~:Text=Merujuk%20definisi%20tersebut%2c%20perlindungan%20hukum,Hukum%20itu%20sendiri%3b%20memberikan%20perlindungan.>
- Analisis, 2022. Dalam KBBI Online, diakses pada 30 Mei 2023, dari <https://disnakerpmpptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/pemutusan-hubungan-kerja/>.
- Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Balai Pustaka. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 1991. Edisi Kedua, Cetakan Ke-1, Jakarta. Balai Pustaka.
- Budijanto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, No.3, 2017.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
- Christoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, *Jurnal Kertha Patrika*, Vol. 39, 2017.

- Eliza Della Kanaya dkk., *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di PHK Akibat Otomatisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta: Seri Seminar Nasional Ke- III Universitas Tarumanagara, 2021.
- Fahrurrozi, *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. *JOM Fakultas Hukum*, Universitas Riau, Vol. 5, No. 2, 2018.
- Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 3, No.2 2019.
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *“Pengantar Fiqh Muamalah”*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Hilda Hilmiah Diniyati, *“Perlindungan Hukum Bagi Investor Dalam Pasar Modal Studi Pada Gangguan Sistem Transaksi Di Bursa Efek Indonesia”*, Skripsi S1 Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.
- Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Tenaga Kerja Anak, Diponegoro: Fakultas Hukum*, Universitas Diponegoro, 2018, Vol. 1.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Lorita Fadianty dan Widodo Suryandono, *“Pemutusan Hubungan Kerja Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 19/Puu-Ix/2011 Tanggal 20 Juni 2012”*, Dharmasraya *Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia*, Volume 1 Nomor 1 Maret 2020.
- Lubis, S. K., & Pasaribu, K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- M.Sugeng Budiono. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. 2003 Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.

- Maulinda & Dahlan, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*. Kanun; Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 18, No.3, 2016.
- Moh, Mahfud MD, *“Politik Hukum di Indonesia”* Jakarta: LP3ES, 1998.
- Muhadi Zainuddin dan Abd. Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam. Telaah Normatif dan Historis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2005.
- Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasa: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Gaya Media Persada 2001.
- Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. Nomor 4 2017.
- Muhammad Yusuf Musa, *al-Madhal li al-Dirasah al-Islamiyah*, Mesir: Dar Al-Fikr Al-Arabiy, t.thn, 2008.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Otti Ilham Khair, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*, ; Journal Article Widya Pranata Hukum Vol. 3, No.2, 2021.
- Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010.
- Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang*. Diponegoro Law Review, Vol.5, No.2.
- Regina Amelia, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* Makassar: Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2021.
- Rina Fitri, *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Implikasi Hukumnya Terhadap para Pihak dalam Perspektif Akad Ijārah Bi Al-Amal* Banda Aceh: Fakultas Syariah dan hukum Universitas UIN Ar-Raniry, 2018.

- Riski Kurniawan, *Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyyah Terhadap Pelaksanaan Pasal 86 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lampung Utara*: Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2022.
- Rudi Febrianto, *Perlindungan Bagi Pekerja Atau Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* Vol.3. Nomor 1 2021.
- Sayyid Qutb, (Judul asli tak tercantumkan), diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, masyarakat Islam, Cet. II; Bandung: Yayasan at-Taufiq dan PT. al-Ma'arif, 1978.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003.
- Suhrawardi K.Lubis, "*Hukum Ekonomi Islam*", Jakarta:Sinar Grafika, 2000.
- Syukri sahib, *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* Jakarta: Bima 2001, hlm. 175.
- Tumeleng, *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2017.
- Umar Juoro, *Masalah Terdepan Dalam pembangunan Ekonomi Indonesia*, Bandung: Aluminum, 2004.
- Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fikih al-Islami* Damascus:Dar al-fikr,2001 vol.18.
- Yuniarsih dan Tjutju Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008. hlm. 141.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2006.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Zulhikmah Saputri/180105093
Tempat Tanggal Lahir : Kuta Tuha, 11 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan/suku : Indonesia
Status : Belum Kawin

Orang Tua
Nama Ayah : Raimizal
Nama Ibu : Azizah
Alamat : Kuta Tinggi, Kec.Blangpidie Kab Aceh Barat
Daya

Pendidikan
SD/MI : SDN 05 Aceh Barat Daya
SMP/MTS : SMP 01 Aceh Barat Daya
SMA/MA : SMAN 01 Aceh Barat Daya
PT : UIN Ar-raniry Fakultas Syari'ah dan Hukum

Banda Aceh, 23 Juni 2023

Zulhikmah Saputri