



Dinamika Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Disharmonisasi "Perspektik Hukum Positif Dan Hukum Islam"

Hijri Samsuri

Institut Agama Islam Hamzanwadi Pancor Lombok Timur

hijriarantiang@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received :

Accepted :

Available online

Keywords: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Penemuan Hukum dan Disharmonisasi*

Copyright © 2025 Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license - <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam perspektif Hukum Islam, hubungan kerja diikat oleh akad *Ijarah al-A'mal* (sewa jasa/tenaga), di mana pengakhiran akad (*faskh*) lazimnya dihindari agar tidak memutus mata pencaharian. Secara yuridis formal di Indonesia, syarat dan alasan PHK diatur dalam berbagai regulasi seperti UU No 13 Tahun 2003 dan PP No 35 Tahun 2021. Namun, dalam praktiknya, sering kali PHK diajukan ke Pengadilan tanpa memenuhi syarat yuridis sehingga Majelis Hakim harus melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*). Putusan PHK dengan alasan disharmonisasi mencerminkan upaya Hakim mencari jalan tengah. Dalam Fiqh Muamalah, langkah Hakim (Qadhi) ini sejalan dengan metode *Ijtihad* melalui pendekatan *Maslahah Mursalah* (kepentingan umum) dan prinsip *La Dharara wa La Dhirar* (mencegah kemudharatan/bahaya) untuk menghindari lingkungan kerja yang saling merugikan akibat hilangnya amanah dan kerukunan.

A. PENDAHULUAN

Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang atau jasa. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan adil untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan sehingga tercapai keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki adalah hak asasi setiap orang yang dijamin oleh konstitusi. Pada prinsipnya hak asasi manusia termasuk hak atas pekerjaan tidak dapat dicabut atau dikurangi, kecuali ditentukan Undang-undang.¹ Karena pekerjaan adalah hak melekat pada setiap orang, maka setiap orang seharusnya mendapatkan perlindungan atas setiap pekerjaan yang dipilih dan dijalani. Hak atas pekerjaan, hak bebas memilih pekerjaan

¹ Dina susiani, Hukum dan Hak Asasi Manusia, cetakan I, Tahta Media Group, Sukoharjo, 2022, hlm 1



serta perlindungan dari pengangguran dalam pelaksanaannya banyak menghadapi hambatan.² Dalam kontek yang demikian kemudian konsep hubungan industrial melibatkan Pekerja/serikat pekerja, pengusaha (manajemen), dan pemerintah. Dinamika dan gesekan hubungan kerja antara Pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh terkadang melahirkan perselisihan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam Hubungan Industrial diatur ada 4 (empat) jenis perselisihan yakni perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antar perserikatan buruh.³

Dalam perspektif hukum Islam, hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban. Dalam Islam, perjanjian ini disebut akad, yang berlandaskan pada asas *Al-Wafa' bil 'Uqud* (kewajiban memenuhi janji) dan keadilan. Terkadang, gesekan dalam pekerjaan melahirkan perselisihan. Undang-undang mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial: perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja.

Untuk menyelesaikannya, hukum positif mengedepankan jalur Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, dan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Hukum Islam sangat selaras dengan konsep ini, di mana penyelesaian di luar pengadilan disebut dengan *Islah* (perdamaian melalui musyawarah) dan *Tahkim* (arbitrase melalui pihak ketiga yang adil). Jika *Islah* gagal, maka penyelesaian diangkat ke ranah peradilan (Qadha).

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian, Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang menelaah dokumen hukum tertulis baik primer dan sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta teori-teori hukum yang relevan guna mengkaji permasalahan hukum yang diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan dengan menelaah semua peraturan per-Undang-undangan terkait isu hukum yang diteliti.⁴ Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan konseptual yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah pandangan dan pendapat para sarjana, buku-buku karya ilmiah yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

² Rangga Kusuma Putra, Hak Asasi Manusia, Yayasan Agung, Semarang, 2023, hlm 61

³ <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>

⁴ Sheyla Nichlatus Sovia, Ragam Penelitian Hukum, Cetakan I, Lembaga Studi Hukum Pidana, Kediri, 2022. Hlm.



Variabel

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan- Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan putusan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang alasannya tidak diatur dalam peraturan per-Undang-undangan.

Sumber Bahan hukum

Satu: Bahan hukum primer merupakan sumber hukum utama yang memiliki sifat mengikat dan otoritatif dalam sistem hukum. Bahan ini berisi berbagai ketentuan hukum tertulis seperti norma dasar, peraturan perundang-undangan di tingkat pusat maupun pada tingkat daerah, yurisprudensi, serta traktat yang sudah diakui oleh berbagai negara.⁵ Dalam kajian hukum Islam bahan hukum primer yang digunakan Al-Qur'an al-Karim (khususnya ayat-ayat terkait *muamalah* dan pemenuhan akad seperti QS. Al-Maidah: 1); Hadis-Hadis Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan keadilan majikan-pekerja; serta Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) yang merupakan positivisasi hukum perdata Islam di Indonesia.

Dua: Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan, analisis, dan interpretasi terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum ini tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, tapi berfungsi membantu memahami dan menganalisis norma hukum yang berlaku.⁶ Bahan hukum yang digunakan adalah Buku-buku literatur hukum ketenagakerjaan, hukum perjanjian, dan hukum perdata serta Kitab-kitab Fiqh klasik maupun kontemporer lintas mazhab yang membahas *Ijarah* (sewa-menyewa/ketenagakerjaan), seperti *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* karya Wahbah Az-Zuhaili, *Bidayatul Mujtahid* karya Ibnu Rusyd, dan literatur Ushul Fiqh.

Teknik Pengumpulan Bahan

Teknik pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini berupa studi literatur melalui perpustakaan nasional baik secara langsung maupun online, internet, e- journal dan perbandingan dengan tulisan-tulisan yang sudah pernah ada sebelumnya.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum, Edisi Revisi" Jakarta: Kencana, 2021, hlm 88.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "Penelitian Hukum Normatif: Sebuah Tinjauan Singkat" Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm 13.



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Alasan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerkaj/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Perjanjian kerja merupakan hal yang esensial dalam hubungan kerja, karena menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁷ Sebagaimana kaidah perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus mencerminkan keseimbangan dan keadilan hak dan kewajiban bagi para pihak dan memperhatikan norma-norma yang terkait dengan substansi perjanjian kerja yang dibuat, baik pada saat hubungan kerja berlangsung maupun setelah hubungan kerja berakhir (PHK). Suatu perjanjian selain harus memenuhi syarat sah suatu perjanjian, perjanjian juga harus berlandaskan asas keseimbangan dan asas iktikad baik (Bahasa Belanda *tegoeder trouw*, sedangkan dalam bahasa Inggris *in good faith*), yaitu perjanjian harus mengindahkan atau sesuai dengan norma-norma kepatutan dan kesusilaan.⁸ Oleh karena itu, salah satu pihak yang hendak akan mengakhiri hubungan kerja (PHK) harus memenuhi syarat dan prosedur yang telah diatur oleh peraturan per-Undang-undangan sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan tersebut sah.

Hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja dalam prakteknya terkadang tidak selalu dinamakan perjanjian kerja, akan tetapi disebut dengan istilah lain seperti kontrak pelatihan, kontrak kerja, kesepakatan kerja, perjanjian konsultasi, bahkan hubungan kerja juga dapat didasarkan pada kesepakatan lisan antara pekerja (buruh) dan pemberi kerja (perusahaan) tetapi unsur-unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah terpenuhi. Penggunaan istilah-istilah yang beragam tersebut tentu dapat dimaklumi karena "Perjanjian dapat berupa perjanjian bernama dan perjanjian tidak bernama, suatu perjanjian bernama apabila perjanjian tersebut diatur dalam KUHPerdata contoh jual-beli, perjanjian kerja dll, sedangkan perjanjian tidak bernama, perjanjian tersebut tidak diatur dalam KUHPerdata tetapi para pihak menentukan sendiri perjanjian itu dan berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak."⁹ Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) umumnya dapat dikelompokkan menjadi 4, yakni :¹⁰

1. Faktor Ekonomi & Perusahaan : Efisiensi karena kerugian, perusahaan tutup/pailit, merger, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Misalnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh faktor ekonomi & perusahaan dengan

⁷ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan I, CV. Pustaka Abadi, 2020, hlm.57

⁸ Abdul atsar, *Hukum Perikatan Indonesia Dalam Suatu Pendekatan Perbandingan Hukum*, Cetakan I, PT RajaGrafindo, Depok 2018, hlm. 9

⁹ Abdul Hakim Siagian, *Hukum Perdata*, CV. Pustaka Prima, Medan, 2020. Hlm. 140

¹⁰ <https://www.google.com/search?q=Alasan+PHK&oeq=Alasan+PHK&gs>



alasan Efisiensi karena kerugian, syarat dan prosedur yang harus dipenuhi adalah dapat membuktikan kerugian tersebut, bukan hanya sekadar mencegah kerugian atau restrukturisasi dan pengusaha harus membeikan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja/buruh. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi tanpa bukti kerugian yang sah, maka dapat dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang tidak sah.

2. Pelanggaran oleh Pekerja : Karyawan melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau mangkir 5 hari berturut-turut. Misalnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh pekerja/buruh mangkir dari pekerjaan selama 5 hari berturut-turut, syarat dan prosedur yang harus dipenuhi adalah mangkir tersebut tanpa ada alasan tertulis yang didukung bukti sah (misal: surat sakit dari dokter, Perusahaan telah memberikan surat pemanggilan secara patut (resmi) sebanyak 2 kali, perusahaan mencatat kehadiran dan memastikan data mangkir akurat.
3. Situasi Pekerja : Mengundurkan diri (*resign*), memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau tidak mampu bekerja akibat sakit/cacat (lebih dari 12 bulan). Misalnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh pekerja/buruh tidak mampu bekerja akibat sakit/cacat (lebih dari 12 bulan), syarat dan prosedur yang harus dipenuhi adalah pekerja sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja/penyakit yang mengakibatkan tidak mampu bekerja selama melampaui batas 12 bulan berturut-turut, adanya surat keterangan dokter mengenai kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan bekerja kembali dan diajukan oleh pekerja maupun perusahaan.
4. Alasan Hukum : Adanya putusan pengadilan atau berakhirnya kontrak kerja (PKWT). Misalnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh berakhirnya kontrak kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) syarat dan prosedur yang harus dipenuhi adalah berakhirnya kontrak, hubungan kerja otomatis berakhir sesuai tanggal dalam perjanjian atau selesainya proyek tertentu dan tidak memerlukan surat pemberitahuan dari pengusaha.

Dalam perspektif hukum Islam, *faskh* (pembatalan/pengakhiran akad) diperbolehkan apabila terdapat *Udzur Syar'i* (alasan yang dibenarkan). Faktor seperti pailit/ekonomi sejalan dengan ketidakmampuan majikan (*musta'jir*) membayar upah yang dapat memicu kezaliman. Selain itu Pelanggaran pekerja melanggar prinsip *Amanah* (kepercayaan) dan *Ihsan* (profesionalisme) dalam bekerja.



Kompensasi bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan peristiwa keperdataan yang melibatkan subyek hukum dengan subyek hukum lainnya, karena berorientasi pada kepentingan individu/personal maka perjanjian tersebut pada prinsipnya bebas dibuat oleh para pihak sesuai dengan apa yang mereka sepakati. Namun dalam prakteknya, karena relasi antara pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan pekerja/buruh sebagai pihak yang menerima (membutuhkan) pekerjaan menjadikan pekerja/buruh berada pada pihak sering bersedia menerima isi perjanjian kerja yang ditawarkan oleh pengusaha. Perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perjanjian perdata yang bersipat private, namun karena kedudukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi tidak seimbang, maka mengharuskan negara aktif melakukan perlindungan melalui mekanisme peraturan per-Undang-undangan.¹¹

Perjanjian kerja tidak hanya mengatur hak dan kewajiban para pihak pada saat hubungan kerja berlangsung saja, akan tetapi juga mengatur hak dan kewajiban para pihak pada saat hubungan kerja putus/selesai, terutama berkaitan dengan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika dikelompokkan terbagi atas uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia mengalami perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke arah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian menjadi Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pokok-pokok perubahan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur cenderung tinggi, perusahaan wajib membayar uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH).

2. Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, besaran kompensasi dikurangi, Misalnya :

¹¹ Asri Wijayanti, Rekontruksi Hukum Ketenagakerjaan, Revka Petra Media, Jakarta , 2016. Hlm. 20



Nilai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengatur pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh dengan alasan terjadi perubahan status, penggabungan peleburan, atau perubahan kepemilikan dan pengusaha tidak bersedia menerima buruh di perusahaannya, maka buruh berhak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Pasal tersebut dihapus dan diganti dengan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur kompensasi yang didapatkan adalah uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 40 ayat (4).

Nilai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 165 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengatur pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh dengan alasan perusahaan pailit, maka buruh berhak atas kompensasi berupa uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Pasal tersebut dihapus dan diganti dengan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur kompensasi yang didapatkan adalah uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 40 ayat (4).

Nilai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena memasuki usia pensiun, maka pengusaha wajib memberikan pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pasal tersebut dihapus dan diganti dengan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur kompensasi yang didapatkan adalah uang pesangon sebesar 1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai Pasal 40 ayat (4).



Pengurangan nilai kompensasi terhadap berbagai macam jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana uraian di atas oleh kalangan pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dinilai sebagai sesuatu yang merugikan dan menunjukkan bahwa pekerja/buruh ditempatkan pada pihak yang lebih lemah dari pengusaha. Tak heran jika pada saat pembahasan dan setelah ditetapkan, ketentuan tersebut mendapatkan penolakan luar biasa dari kalangan buruh dengan melakukan berbagai demonstrasi diberbagai tempat di hampir seluruh Indonesia. Bahkan usaha konstitusi juga menyertai penolakan tersebut dengan mengajukan Judicial Review pada Mahkamah Konstitusi (MK). Pada sisi lain, pemerintah melalui kepala bagian hukum dan kerja sama luar negeri ditjen phi dan jamsos kementerian ketenagakerjaan pada suatu kesempatan memberikan argumentasi bahwa pengurangan pesangon dilakukan karena pemerintah ingin memperkuat Jaminan Sosial agar pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat direalisasikan.

Dalam pandangan hukum Islam Perjanjian kerja tidak hanya mengatur hak saat bekerja, tetapi juga hak setelah hubungan kerja berakhir berupa kompensasi. Kompensasi PHK terbagi atas Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH). Dalam Islam, memberikan hak pekerja merupakan kewajiban yang sangat ditekankan (prinsip perlindungan hak milik). Pengurangan besaran kompensasi dalam UU Cipta Kerja dan PP No 35 Tahun 2021 harus tetap dipastikan memenuhi unsur keadilan ('*adl*') agar tidak menzalimi pihak pekerja yang memiliki posisi tawar lebih lemah.

Penemuan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Disharmonisasi

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi momok yang menakutkan bagi pekerja/buruh, walaupun telah diatur alasan/syarat, prosedur dan kompensasi namun dalam prakteknya peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh peraturan per-Undang-undangan. Hal demikian memang mungkin terjadi, karena tidak mungkin ketentuan yuridis tentang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah akan mengakomodir semua hubungan hukum dan peristiwa hukum ketenagakerjaan dilapangan. Tidak ada peraturan per-Undang-undangan yang lengkap selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya.¹² Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak didasarkan pada alasan/syarat, prosedur dan kompensasi yang telah ditentukan dalam peraturan per-undang-undangan akan berkonskwensi pada bagaimana menentukan perhitungan kompensasi yang akan didapatkan oleh pekerja/buruh. Terhadap peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang demikian, jika diperselisihkan dan diajukan penyelesaian melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial maka Majelis Hakim harus mampu melakukan

¹² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Maha Karya Pustaka, Yogyakarta, 2020, hlm. 61



penemuan hukum ketika memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang bersangkutan, keadaan demikian menunjukkan terdapat kekosongan hukum (*rechtsvacuum/vacuum of norm*) yakni situasi di mana tidak terdapat peraturan perundang-undangan, norma, atau hukum positif yang secara tegas mengatur suatu perbuatan, peristiwa, atau hubungan hukum tertentu. Penemuan hukum adalah proses pembentukan hukum oleh Hakim atau petugas hukum lainnya yang diberi tugas melaksanakan hukum terhadap peristiwa-peristiwa konkrit.¹³ Ikhtiar Hakim menemukan hukum tersebut sejalan dengan asas penyelesaian perselisihan hukum “Setiap perkara harus ada akhirnya (litis finiri oportet).¹⁴

Secara teori dan kajian akademik, penemuan hukum (*rechtsvinding*) untuk mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum/vacuum of norm*) terhadap peristiwa hukum yang terjadi dapat dilakukan untuk memastikan persoalan hukum bersangkutan dapat diselesaikan dengan pasti dan adil. Penemuan hukum (*rechtsvinding*) adalah proses aktif hakim dalam menginterpretasikan atau menciptakan norma hukum baru guna mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) ketika peraturan tertulis tidak jelas, tidak lengkap, atau belum mengatur suatu perkara. Hal demikian selaras dengan filosofi peradilan yakni “*Judicial activism* (aktivisme yudisial)” yakni Hakim tidak boleh menolak perkara dengan alasan hukumnya tidak ada. Penemuan hukum (*rechtsvinding*) dapat dilakukan dengan melakukan : Interpretasi (Penafsiran) melalui metode gramatikal, sistematis, historis, teleologis/sosiologis, otentik, komparatif, futuristi, analogi (menerapkan aturan serupa), *argumentum a contrario* (menafsirkan berlawanan), dan penghalusan hukum (*rechtsverfijning*).¹⁵

Dalam praktek Peradilan Hubungan Industrial, terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak didasarkan pada alasan/syarat, prosedur dan kompensasi yang telah ditentukan dalam peraturan per-undang-undangan Majelis Hakim melalui amar putusannya menetapkan/menyatakan putus Hubungan Kerja (PHK) kedua belah pihak dengan alasan disharmonisasi (hubungan tidak harmonis) karena memang salah satu pihak (pengusaha/pekerja) tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja walaupun bukti dan fakta persidangan tidak ditemukan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sah. Majelis Hakim berpendapat, jika hubungan kerja di antara mereka berlanjut (amar putusan menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sah dan hubungan kerja harus berlanjut) maka dikhawatirkan tidak akan terbangun hubungan kerja yang harmonis di antara para pihak yang berakibat pada rendahnya produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Namun demikian, tidak semua Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak didasarkan pada alasan/syarat, prosedur dan kompensasi yang

¹³ Sudikmo Merokusumo.. Ibid, Hlm. 96

¹⁴ Amir Ilyas dan Muhammad Nursal, Kumpulan asas-asas hukum, Rajagrafindo Persada, Depok, 2019, hlm. 5

¹⁵ Nandang Alamsah Deliarnoor, Sistem Hukum Indonesia, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, 2024, hlm.



telah ditentukan dalam peraturan per-undang-undangan selalu diputus dengan alasan disharmonisasi, beberapa perkara putusannya menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang demikian tidak sah dan para pihak diperintahkan melanjutkan hubungan kerja (pengusaha memperkerjakan kembali pekerja/buruh).

Adanya putusan yang berbeda terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan peraturan per-Undang-undangan disebabkan oleh karakteristik perusahaan/pengusaha yang berbeda, dalam persidangan profile perusahaan/pengusaha dapat diketahui oleh Majelis Hakim dari dalil dan bukti surat/saksi yang diajukan dan fakta persidangan lainnya sehingga Majelis Hakim dapat mengetahui dan memahami mana pengusaha yang memiliki komitmen melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela dan mana pengusaha yang diragukan melaksanakan putusan secara sukarela. Terhadap pengusaha yang memiliki komitmen melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela, Majelis Hakim akan memutus dan memerintahkan hubungan kerja antara para pihak dilanjutkan (Pengusaha memperkerjakan kembali pekerja/buruh). Sedangkan terhadap pengusaha yang diragukan akan melaksanakan putusan secara sukarela, Majelis Hakim akan memutus dan menyatakan Putus Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan disharmonisasi. Perbedaan putusan yang dimaksud misalnya :¹⁶

- 1) Putusan No: 252/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg. Pada pokoknya dalam pertimbangan hukum perkara ini menyatakan “Putus Hubungan Kerja (PHK) para pihak karena alasan disharmonisasi.” Walaupun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undnmg ketenagakerjaan.
- 2) Putusan No: 42/Pdt.Sus-PHI/2009/PN.TPI. Pada pokoknya dalam pertimbangan hukum pada perkara ini menyatakan: “Bahwa pekerja telah diputuskan untuk bekerja kembali” karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undnmg ketenagakerjaan.

Karena tidak diatur secara pasti, putusan-putusan Pengadilan hubungan industrial terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan disharmonisasi penuh dengan keberagaman dan ketidakpastian, terutama berkaitan dengan kompensasi yang yang didapatkan oleh pekerja/buruh. Hal demikian tentu tidak terlepas dari pemicu dan peristiwa yang melatarbelakangi setiap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Guna dapat memberikan kepastian, perlu sekiranya dibuat ketentuan yuridis yang menjadi rujukan oleh para Hakim untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan disharmonisasi.

Sering kali terjadi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) di mana PHK tidak didasarkan pada alasan/syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Dalam kondisi

¹⁶ Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Volume 11 Nomor 1 Maret 2020



ini, Hakim tidak boleh menolak perkara dan harus melakukan penemuan hukum. Hakim terkadang memutuskan PHK dengan alasan "disharmonisasi" karena apabila dipaksakan berlanjut, dikhawatirkan tidak akan terbangun hubungan kerja yang baik dan berakibat pada rendahnya produktivitas. Dari kacamata Hukum Islam, langkah Hakim (Qadhi) ini dibenarkan melalui instrumen *Ijtihad*. Jika nash (undang-undang) tidak mengatur secara rinci, Qadhi berpedoman pada kaidah-kaidah fiqh seperti:

- 1) **Sadd al-Dzari'ah (Menutup jalan keburukan):** Memutus hubungan kerja demi mencegah keburukan yang lebih besar (seperti fitnah, permusuhan, sabotase kerja, dan zalim-menzalimi)
- 2) **Dar'ul Mafasid Muqaddamun 'ala Jalbil Mashalih:** Menolak kerusakan (disharmonisasi) lebih diutamakan daripada mengambil kemaslahatan (mempertahankan status pekerja tetapi dalam kondisi tidak rukun).

D. KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat disebabkan oleh berbagai alasan ekonomi, pelanggaran, hingga situasi hukum tertentu. Ketika terjadi kekosongan hukum dalam kasus PHK, Hakim wajib melakukan penemuan hukum (*rechtsvinding*). Putusan Hakim yang memutus PHK dengan alasan disharmonisasi untuk menghindari dampak buruk pada produktivitas perusahaan merupakan bentuk dari *Ijtihad* yang selaras dengan prinsip penolakan mudarat (*La Dharara wa La Dhirar*) dalam Hukum Islam. Agar sesuai dengan prinsip keadilan Islam, pemerintah (Ulil Amri) perlu menetapkan pedoman khusus mengenai kompensasi bagi PHK akibat disharmonisasi agar hak-hak pekerja (pesangon, penghargaan, dll) tidak terlanggar.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul atsar, Hukum Perikatan Indonesia Dalam Suatu Pendekatan Perbandingan Hukum, Cetakan I. (Depok : PT RajaGrafindo, 2018)
- Abdul Hakim Siagian, Hukum Perdata. (Medan : CV. Pustaka Prima, 2020)
- Amir Ilyas dan Muhammad Nursal, Kumpulan asas-asas hukum. (Depok : Rajagrafindo Persada, 2019)
- Asri Wijayanti, Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan. (Jakarta : Revka Petra Media, 2016)
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perselisihan-hubungan-industrial/>, diakses 9 Maret 2026
- <https://www.google.com/search?Alasan+PHK&gs>, diakses 17 Maret 2026
- Endang Hadrian dan Lukman Hakim, Hukum Acara Perdata di Indonesia, cetakan I,(Yagyakarta : Deepuplish Publisier, 2020)
- Dina Susiani, Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetakan I. (Jember : CV. Pustaka Abadi, 2020)



- I Ketut Sudira dan Zainal Asikin, Redesain Pembaharuan Hukum Acara Perdata Indonesia. (Jakarta : Kencana, 2025)
- Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Volume 11 Nomor 1 Maret 2020
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Depok : Rajawali pers, , 2020)
- Muhaimin, Metodologi Penelitian Hukum. (Mataram : Mataram University Press, 2020)
- Muhammad Sood, Hukum Perdagangan Internasional. (Depok : Rajawali, 2022)
- Nandang Alamsah Deliarnoor, Sistem Hukum Indonesia. (Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, 2024)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Purbadi Hardjoprajitno, Hukum Ketenagakerjaan, (Tangerang Selatan : Universitas Terbuka, , 2024)
- Rangga Kusuma Putra, Hak Asasi Manusia, Yayasan Agung, Semarang, 2023, hlm 61
- Sheyla Nichlatus Sovia, Ragam Penelitian Hukum, Cetakan I, (Kediri : Lembaga Studi Hukum Pidana, 2022)
- Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, (Yogyakarta : Maha Karya Pustaka, , 2020)
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-undang No 6 tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 tahun 2022 tantang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan