

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Siti Zulaichah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

sizucha_arahab@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi permasalahan krusial hingga saat ini. Maraknya kasus yang berkaitan dengan tenaga kerja seolah menunjukkan lemahnya peran hukum dalam menjawab permasalahan ini. Perlu adanya kebersamaan dalam mengambil solusi guna menyelesaikan masalah ini, khususnya pada kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang banyak terjadi di Indonesia. Bagaimana dasar hukum tentang permasalahan ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan mempeleajari hukum tentang cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. Bahan hukum dalam penelitian ini berasal dari peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian PHK sepihak, serta dari sumber hukum Islam. Masalah PHK yang terjadi pada karyawan Pertamina, seakan menggambarkan pola pemutusan hubungan kerja yang masih jauh dari kesan adil. Seharusnya PHK menjadi jalan terakhir dari suatu solusi yang diambil karena masalah yang ada dalam perusahaan. 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 memperoleah hak dari karyawannya berrupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan juga harus mememnuhi kewajibannya bagi karyawan, yaitu memberikan gaji atas pekerjaannya

Kata Kunci : pemutusan hubungan kerja; hukum ketenagakerjaan; hukum Islam

Pendahuluan

Sebagai warga negara Indonesia, tentunya mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, hal ini sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun permasalahan tentang pekerjaan menjadi polemik yang sering sekali timbul di dunia kerja. Banyak permasalahan di dunia kerja yang berujung pada konflik.

Salah satunya, polemik yang terjadi pada karyawan, karena sebab pemutusan hubungan kerja.

Negara hendaknya menyadari bahwa tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting sebagai pelaku dalam pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya ketentuan yang jelas dalam pelaksanaannya. Mengingat masalah tenaga kerja merupakan masalah Bersama. Baik antara pemerintah maupun para pelaku tenaga kerja (dalam hal ini antara pengusaha/atasan dengan karyawan). Sebagai negara hukum, sudah sepatutnya semua permasalahan yang ada di Indonesia diselesaikan secara hukum. Artinya, semua tindakan baik oleh penguasa maupun rakyat harus diatur menurut hukum yang berlaku, tak terkecuali masalah pemutusan hubungan kerja ini. Sebagaimana kita tahu, bahwa pertumbuhan ekonomi dapat terjadi karena adanya dua factor, yaitu peningkatan dalam penggunaan berbagai sumber daya seperti modal, tenaga kerja, tanah dan sumber daya kewirausahaan karena kemajuan teknologi. Selain hal ini pertumbuhan ekonomi juga dapat terjadi karena peningkatan produktifitas dari penggunaan sumber daya yang ada melalui peningkatan tenaga kerja dan produktifitas modal.¹

Pada abad ke 19 masalah perburuhan menjadi isu yang sangat krusial di Eropa, yang mana hal ini memicu timbulnya hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan yang berkembang dari industrialisasi di Eropa. Kemudian, hukum ini mulai diadopsi oleh negara-negara lain di dunia. Hukum ini pada dasarnya merupakan suatu usaha bagi para majikan dan kaum buruh dalam menemukan solusi dari sebuah konflik yang muncul antar kedua belah pihak. Di Indonesia, cara penyelesaian masalah yang timbul akibat konflik antar pimpinan dengan karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan UU yang berlaku.

Dalam dunia kerja, kita sering sekali mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau biasa disingkat dengan PHK. Istilah ini seakan menjadi “momok” bagi para pekerja. Apalagi, mencari pekerjaan saat ini sangatlah sulit. Beban kebutuhan ekonomi yang tinggi haruslah dibarengi dengan pendapatan yang sesuai. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dengan perusahaan atau majikan tempat ia bekerja. Namun PHK haruslah dengan alasan yang tepat, baik karena pengunduran diri atau karena pemberhentian dari perusahaan tersebut, karena habisnya kontrak.

Namun permasalahannya bagaimana jika PHK terjadi tanpa adanya suatu alasan yang jelas. Seperti yang dialami para pekerja PT. Pertamina. Para pekerja memprotes kebijakan BUMN yang dinilai telah melakukan pemecatan secara sepihak, dan yang lebih mereka pertanyakan mengapa pemutusan hubungan kerja ini terjadi begitu saja tanpa adanya penjelasan diawal, bahkan ada dari beberapa karyawan yang diPHK lewat SMS, ada juga yang lewat surat. Ada suatu alasan yang dinyatakan oleh BUMN yang menyebabkan mereka diPHK yaitu, mereka dianggap tidak lolos seleksi dalam proses rekrutmen karyawan tetap. Permasalahannya mereka sudah bekerja selama puluhan tahun, bahkan ada yang sudah 20 Tahun.

¹ Didin S. Damanhuri, *Ekonomi-Politik Indonesia dan antar Bangsa (Dari Perlunya Membongkar GDP-Oriented, Kasus Century, Ekonomi kerakyatan ASEAN hingga Demokratisasi Timur Tengah)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 67

Para karyawan yang diPHK ini berstatus sebagai pegawai alih daya (*outsourcing*) atau dalam pengertiannya merupakan pekerja yang disediakan oleh jasa tenaga kerja. Di Indonesia masalah pegawai alih daya ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal (64, 65, dan 66) dan keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Tahun 2004 Tentang Tata cara Perijinan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh (Kepmen 101/2004).² Harusnya sesuai dengan surat keputusan (SK) Migas 2015, tidak boleh ada lagi *outsourcing* di lingkungan perusahaan BUMN. Jika melihat tentang SK migas ini sudah pasti mereka yang terkena PHK bukanlah karyawan yang baru. Mengingat pegawai alih daya sudah tidak ada lagi setelah tahun 2015. Sebagai pekerja yang berstatus sebagai pegawai alih daya, maka pekerja *outsourcing* harus tunduk dan mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan yang merekrutnya. Namun demikian pihak perusahaan juga tidak boleh sewenang-wenang pada para karyawannya, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Dalam memutuskan hubungan kerja seharusnya ada musyawarah antara karyawan dengan pemimpin perusahaan di mana tempat ia bekerja, hal ini sesuai dengan ketentuan UU ketenagakerjaan yang berlaku yang menyatakan bahwa perusahaan harus mengupayakan musyawarah dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan berupaya untuk tidak melukukan PHK. Selanjutnya, dalam melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan juga harus memenuhi prosedur yang berlaku supaya proses dan langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum.

Masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi diatas sangat bertolak belakang dengan pandangan Islam. Islam sangat menjunjung tinggi permasalahan kerja. Hal ini dapat dilihat dari sebuah hadis yang menjelaskan bahwa “seseorang harus memberikan upah bagi pekerja/buruh yang telah bekerja sebelum kering keringatnya”.³ Selain menganjurkan umatnya untuk segera membayar upah, Islam juga mengajarkan cara memperlakukan buruh dengan baik. Hubungan seorang buruh dengan majikannya diposisikan seperti saudara. Tidak diperbolehkan ada perlakuan yang berbeda atau perlakuan buruk pada seoraang buruh, karena merekalah yang telah membantu meringankan pekerjaan kita.⁴

Jika melihat kasus yang terjadi pada karyawan Pertamina ini, sebab tidak adanya musyawarah dalam hal pemutusan hubungan kerja. Maka, permasalahannya apakah PHK sepihak ini dapat batal demi hukum? Serta bagaimana pandangan Islam tentang permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan mempeleajari hukum tentang cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada permasalahan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

² Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ HR. Ibnu Majjah dan Imam Thabrani

⁴ Rasulullah SAW bersabda: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Bahan hukum dalam penelitian ini berasal dari peraturan perundang-undangan terkait penyelesaian PHK sepihak, serta dari sumber hukum Islam. Sebagai bahan hukum normative, hukum diharapkan mampu menjadi solusi dalam menegakkan keadilan. Menurut Sudikno Mertokusumo, penelitian hukum normatif meliputi asas hukum, kaedah hukum dalam arti nilai (norm), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum. Metode yang digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk mencari kaedah adalah metode penemuan hukum, antara lain adalah penafsiran, argumentasi, dan sebagainya.⁵

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Permasalahan ketenagakerjaan yang marak terjadi di Indonesia saat ini banyak disebabkan karena upah buruh yang tidak sesuai dengan UMR, maupun karena pemecatan hubungan kerja sepihak. Pada masa kolonial, hukum yang mengatur tentang perburuhan tunduk pada hukum belanda yang berlaku saat itu, yaitu BW (*burgerlijk wetboek*) dan berlaku berlainan bagi tiap golongan penduduk saat itu. Namun, setelah Indonesia merdeka peraturan tersebut tidak berlaku lagi, tepatnya setelah tiga tahun merdeka Indonesia mengeluarkan peraturan tentang ketenagakerjaan ini dalam Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 yang saat ini pengaturannya ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, atau biasa disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶ Peraturan ini dibuat oleh pemerintah sebagai bentuk campur tangan pemerintah dalam melindungi hak-hak buruh yang sering berada dalam posisi lemah. Diharapkan dengan lahirnya Undang-Undang ini kedudukan buruh tidak lagi lemah, walaupun pada kenyataannya masih banyak kasus yang terjadi masih belum memberikan perlindungan pada pihak buruh, seperti pada kasus PHK ini.

Mengenai hubungan kerja lazimnya akan disertai pula dengan perjanjian kerja, sebab hal ini menjadi dasar dalam hubungan kerja. Namun permasalahannya dalam perjanjian kerja pihak buruh tidak lagi mempunyai hak untuk menentukan keinginannya dalam perjanjian ini. Umumnya isi dari perjanjian ini sudah menjadi hak penuh dari suatu perusahaan atau tempat ia bekerja nanti. Perjanjian ini sifatnya memaksa, namun demikian seharusnya buruh juga diberikan hak untuk menentukan isi dari perjanjian tersebut selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Unsur dari perjanjian kerja meliputi pekerjaan, upah, perintah, serta ada yang menambahkan waktu.⁷ Dalam permasalahan pemutusan hubungan sepihak ini dapat diselesaikan pada peradilan Hubungan Industrial.

Peradilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum atau biasa disebut Pengadilan Negeri (Pasal 55 UU No 2 Tahun 2004). Pengadilan hubungan industrial dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengertian pengadilan khusus di sini bukan hanya dari objek perkara yang berupa sengketa perburuhan dalam hubungan perburuhan, tetapi juga dari segi susunan majelis hakim yang terdiri atas hakim biasa (karir)

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI-PRESS, 2005), 12

⁶ Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat”. *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 2, (Juni 2017), 221

⁷ Ibid., 226

dan hakim ad hoc (ahli), cara-cara beracara khusus, seperti tidak adanya upaya hukum banding dan penjadwalan waktu penyelesaian perkara yang terbatas.

Sebagai sebuah peradilan khusus dalam system peradilan umum, PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) menggunakan system beracara yang merujuk pada HIR dan RBG sebagaimana pengadilan umum.⁸ Hanya saja ada beberapa perbedaan di dalamnya, antara lain biaya perkara diperuntukkan hanya pada perkara bernilai di bawah Rp. 150.000.000,- ataupun adanya hakim ad hoc yang berasal dari pilihan serikat buruh dan organisasi majikan. Sebelum adanya UU tentang perselisihan hubungan industrial yakni Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial didasarkan pada undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Prosesnya cukup panjang, diawali dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah), kemudian dapat dibanding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Lebih lanjut terhadap Putusan P4P, Menteri Tenaga Kerja memiliki hak veto yang dapat menangguk dan membatalkannya. Konsekuensinya pada saat itu campur tangan pemerintah mendominasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁹

Menurut Zainal Asikin, pengertian atau definisi tentang hubungan Industrial, adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia”.¹⁰ Dari pengertian ini dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya hubungan industrial dalam hal ini bukan hanya sekedar tempat seseorang melakukan perbuatan ekonomi dalam hal pemenuhan kebutuhannya, tetapi juga berdasarkan atas nilai kepribadian bangsa. Sebagai bangsa yang besar kita seharusnya saling menjaga dan bersatu demi kesejahteraan bersama. Ciri bangsa ini adalah memadukan nilai-nilai Pancasila didalamnya, yang mana ada ciri musyawarah untuk mencapai mufakat.

Sedangkan menurut Abdul Khakim, dalam bukunya “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” memberikan pengertian hubungan industrial lebih berdasarkan kepada teori hubungan industrial Pancasila, yaitu “Suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan kepada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.”¹¹ Pendapat kedua ini juga tidak terlalu berbeda dengan pendapat yang pertama, dimana didalam hubungan ketenagakerjaan tetap memasukkan nilai-nilai Pancasila dalam penerapannya.

⁸Christina NM Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum sebagai upaya perwujudan kepastian hukum dan keadilan”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7 No. 2 (Juli 2018), 299

⁹ Christina Nm Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan”, *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7, 298

¹⁰ H. Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 1993), 238.

¹¹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 49

Indonesia sebagai negara berkembang,, sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan kepribadian bangsa kita. Apa yang membuat sebagian negara kaya dan sebagian negara miskin? Pertanyaan ini sudah lama ada sejak masa Adam Smith. Namun demikian, misteri ini belum terpecahkan hingga saat ini. Banyak factor penyebab yang berubah dan berbeda-beda pula. Sebagian negara tumbuh kaya lebih cepat, sebagian lagi tumbuh lambat. Dibeberapa negara paling miskin, taraf hidupnya telah menurun selama periode yang cukup lama. Sebagian ekonom menggunakan pendapatan per kapita riil untuk mengukur seberapa sejahteranya orang. Namun, ada beberapa faktor lain yang juga harus diukur, misalnya kebebasan berpolitik, Pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan tingkat ketimpangan dalam masyarakat negara tersebut. Inilah yang seharusnya digambarkan untuk mendapatkan pengukuran yang riil di lapangan. Namun, kebanyakan dari faktor-faktor ini sulit untuk ditentukan. Bahkan terlalu sulit memberikan ukuran pada masing-masing.¹² Perlu adanya kerja sama antar pemerintah dengan rakyatnya, supaya dapat tercapai kesejahteraan Bersama. Sebagaimana tujuan negara ini adalah untuk mencapai kesejahteraan, salah satunya dengan meningkatkan perekonomian rakyatnya. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya. Tugas negara pada abad modern ini sebagai penyelenggara kepentingan umum dan kesejahteraan rakyat secara langsung.¹³

Kembali pada masalah PHK yang terjadi pada karyawan Pertamina, seakan menggambarkan pola pemutusan hubungan kerja yang masih jauh dari kesan adil. Seharusnya PHK menjadi jalan terakhir dari suatu solusi yang diambil karena masalah yang ada dalam perusahaan. Sebab hakekat dari system hubungan industrial sangat mendukung dengan tercapainya kesejahteraan rakyat melalui perekonomian. Dikatakan bahwa pengaturan bisnis pertambangan, terutama Minyak dan Gas Bumi, dapat dianggap sebagai bagian dari implementasi kontrol negara atas sumber daya minyak dan gas alam. Ini berarti bahwa kewenangan dalam mengendalikan sumber daya alam Minyak dan Gas Bumi hanya dikendalikan oleh Negara dan dijalankan oleh Pemerintah sebagai pelaksana kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi. Pengaturan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat dan (2) UU No. 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.¹⁴

Dalam hal pelaksanaan kegiatan usaha Minyak dan Gas Bumi dilakukan oleh Perusahaan Negara, PERTAMINA. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No. 44 Prp tahun 1960 tentang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang berbunyi "Usaha pertambangan minyak dan gas bumi dilakukan oleh Perusahaan Negara semata".

Tata hukum Indonesia pernah mengenal beragam istilah untuk menunjuk pihak-pihak yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perjanjian kerja. Istilah-istilah itu antara lain tenaga kerja, buruh, karyawan, dan pekerja, untuk menunjuk pada seseorang yang melakukan pekerjaan, dan istilah majikan, pemberi kerja dan pengusaha, untuk menunjuk pada orang yang telah memberi pekerjaan atau seseorang yang memberi gaji. Seluruh

¹² Didin S. Damanhuri, Op.Cit, hal. 6

¹³ SF. Marbun dkk. " *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara* ", Uli Press, Yogyakarta, 64-65.

¹⁴ Sabangun Sibarani, State Control over Natural Resources Oil and Gas in Indonesia. *Brawijaya Law Jurnal*. Vol.5. No. 2 (2018), 217

undang-undang dibidang perburuan dari tahun 1947 sampai dengan sebelum tahun 1969 menggunakan istilah “buruh” namun setelah tahun 1969 sampai sekarang banyak perubahan dalam penyebutan buruh, misal : karyawan atau tenaga kerja.¹⁵

Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan hubungan industrial adalah, “ perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Dalam pasal 2 Undang-undang no. 2 Tahun 2004 ditegaskan lebih rinci lagi, bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:¹⁶

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Di negara kita banyak sekali istilah yang dipakai dalam penyebutan bagi para pekerja, diantaranya buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan. Umumnya masyarakat menyebut seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, dalam hal ini BUMN lazimnya disebut sebagai karyawan. Sedangkan istilah buruh merupakan peninggalan pada zaman feodal/penjajahan. Kata buruh lebih memiliki makna konotasi yang lebih rendah dibandingkan istilah yang lain, seperti pekerja dan tenaga kerja.¹⁷

Istilah karyawan ataupun tenaga kerja lebih tepat digunakan, karena istilah ini lebih didukung oleh Undang-undang yang ada, yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Buruh memiliki makna seseorang yang bekerja pada majikannya dan menerima upah.¹⁸ permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh karyawan pertamina yang merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN, khususnya persero pada dasarnya adalah sebuah korporasi, sebuah badan usaha berbadan hukum yang bertujuan untuk mencari keuntungan.¹⁹

Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering sekali terjadi di setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sendiri. Umumnya ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu (a) perbedaan hak; (b) perbedaan kepentingan; (c) pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Hal ini dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur *litigasi* (pengadilan) ataupun melalui jalur

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuan (Jakarta: Indeks, 2009), 5

¹⁶ Abdul Rachmad, 78

¹⁷ Buku ajar hukum ketenagakerjaan

¹⁸ Pasal 1 ayat 1 (1a) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957.

¹⁹ Muhamad Said Is, Hukum Perusahaan Di Indonesia (Jakarta: Kencana, 2016), 198

non litigasi (di luar pengadilan). Pada jalur *litigasi* umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung.²⁰ Sedangkan pada jalur *non litigasi* para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi.

Dari beberapa permasalahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang sering sekali muncul dimuka publik. Salah satu indikatornya buruh/pekerja tampil di depan publik dengan segala pengaduan yang meresahkan mereka. Seperti halnya pada kasus PHK yang dialami oleh karyawan pertamina, seolah memberi gambaran kompleks maraknya masalah perselisihan industrial. Bagi para karyawan tidaklah mudah untuk mencari lapangan pekerjaan yang baru ketika mereka diPHK. Namun permasalahannya mereka akan mengadu pada siapa? Hal ini yang perlu mereka pahami, supaya mereka memperoleh keadilan. Semakin tahun, masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal penderitaan yang panjang, seharusnya ini menjadi solusi akhir yang diambil dari sebuah permasalahan.

PHK yang dilakukan oleh pihak pertamina merupakan dampak dari melemahnya harga minyak dunia, yang mana hal ini menimbulkan pailit di dalam perusahaan, pada akhirnya karyawan menjadi korban. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/ buruh, dimana perusahaan-perusahaan yang melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/ buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai. Kebijakan seperti ini diantaranya ada pada kebijakan perusahaan untuk menerapkan sistem “*outsourcing*” yang nyatanya melepas tanggung jawab suatu perusahaan yang memperkerjakan pekerja/ buruh pada perusahaan lain. Saat ini pekerja/ buruh umumnya berada dalam posisi yang lemah. Mereka umumnya miskin, dan sulit untuk memperoleh jaminan kerja dengan imbalan penghasilan yang pantas.²¹ Kehilangan pekerjaan sama artinya dengan kehilangan sebagian pendapatannya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini, dapat mempengaruhi kondisi finansial, psikologis, ekonomi, dan sebagainya.²²

Hukum idealnya dibuat untuk ditaati, namun pada kenyataannya banyak sekali hukum yang belum mencapai efektifitasnya. Hal ini tidak lepas dari sifat manusia itu sendiri, yang mana manusia sebagai pribadi yang memiliki sisi sosiologis tidak terlepas dari mengenal kebenaran normative saja, manusia juga mengenal kebenaran fakta. Yang kesemuanya itu menurut Wignjosoebroto disebut dengan istilah “*double reality*”, bahwa: “ Di satu pihak ada sistem fakta, yaitu sistem yang tersusun atas segala apa yang senyatanya di dalam kenyataan, dan di lain pihak ada sistim yang berada di dalam mental, yaitu yang membayangkan segala apa yang seharusnya ada”.

Hal ini pula yang dapat membedakan antar pelaku ekonomi, dalam hal ini majikan/pemilik usaha dengan karyawannya. Meskipun ini telah diatur dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang nomor 2

²¹ file:///D:/industri/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf, diakses tgl. 18 Januari 2019

²² Zainal Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 174

Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana telah mengatur hubungan majikan/pemilik usaha dengan karyawannya, namun tetap saja pada kenyataannya ada sekat yang dalam antara keduanya. Pihak pemilik/majikan lebih mempunyai kekuatan yang besar dibandingkan dengan karyawannya yang terkesan lemah. Factor ini yang sangat sulit sekali dihilangkan dalam mencapai perekonomian yang sehat. Selalu ada sebab akibat dari suatu kenyataan yang ada.

Rawls dalam teorinya menerangkan, “Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasannya yang sebesar-besarnya berdasarkan system kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama pada semua orang”. Selanjutnya dalam kaitan dengan prinsip ketidak samaan di bidang social dan ekonomi (social and Economic Inequalities), Rawls berpendapat bahwa ketidak samaan di bidang social ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar golongan yang paling lemah merupakan pihak yang paling diuntungkan, dan setiap orang diberi kesempatan yang sama.²³

Sebagai subjek hukum, manusia selalu berinteraksi dengan manusia yang lainnya. hal ini tak lepas dari peranan manusia itu sendiri. Dalam dunia kerja manusia berperan dalam jabatannya masing-masing. Seorang majikan atau atasan mempunyai tugas untuk mengatur dan membawahi karyawannya, sedangkan sebagai karyawan atau buruh manusia bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku. Baik pekerja ataupun buruh, sama-sama memberikan kontribusi yang besar dalam pembangunan nasional.oleh sebab itu, hukum sangat penting dalam melindungi hak-hak dari pada para pekerja, tak terkecuali buruh/karyawan di dalamnya. Karena pada kenyataannya mereka mempunyai peran yang penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan tersebut.²⁴

Suatu hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan buruh/karyawan. Perjanjian kerja bentuknya tertulis, sedangkan hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Hubungan kerja adalah hubungan antara majikan/ pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.²⁵ Untuk mempertahankan kehidupannya, maka manusia memerlukan pendapatan untuk mencukupi kebutuhan tersebut. Maka, faktor ekonomi menjadi hal terpenting dalam keberlangsungan hidup seseorang. Itulah mengapa permasalahan pekerjaan menjadi salah satu isu yang sangat menarik untuk diteliti. Permasalahan ini juga diatur dalam Islam. Sebagai agama yang sangat menjunjung tinggi keadilan, Islam sangat memperhatikan hak-hak manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam Islam mencari pekerjaan bernilai ibadah di dalamnya.

²³ Rawls.,” A Theory of Justice”, (Cambridge Massachusetss: The Belknap Press of Harvarrd University Press, 1971), 302

²⁴ Mohammad Ilyas. “Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak pada Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ius Constituendum*, Vol. 3 No. 1 (April 2018), 109

²⁵ Ibid., 112

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Hukum Islam

Islam tidak mengenal adanya perbudakan, buruh dan majikan dalam Islam seperti saudara. Dalam hal ini Islam berpandangan bahwa antara buruh dengan majikannya posisinya sama dihadapan Tuhan, yang membedakan adalah ketakwaannya saja. Nabi sendiri menjadi orang yang diutus ke dunia bukan saja untuk menyebarkan ajaran Islam, tapi juga menghapus perbudakan. Perbudakan sangat membelenggu kehidupan manusia, kebebasannya dibatasi. Dengan adanya perbudakan manusia semakin jatuh dalam kemiskinan. Bekerja menjadi solusi yang dapat diambil untuk menghapus perbudakan dan kemiskinan. Bahkan Islam melarang keras umatnya untuk meminta-minta (mengemis). Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras guna terlepas dari kemiskinan.²⁶

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 mentaati perjanjian yang telah mereka buat dalam suatu perjanjian kerja.²⁷

Islam memandang hubungan ketenagakerjaan termasuk kedalam *ijarah* atau sewa-menyewa, sebab menurut Islam hubungan ketenagakerjaan ini seperti sewa-menyewa dalam hal jasa. Adapun penggajiannya atau upah yang seharusnya didapatkan oleh pihak buruh merupakan rukun dari *ijarah* ini. Islam sangat fleksibel dalam memandang suatu permasalahan, hukum Islam dapat mengikuti zaman saat ini. Hukum *ijarah* pada permasalahan ketenagakerjaan ini seperti yang terdapat dalam Q.S. At-Thalaq ayat 6, yang artinya “*Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu maka, berikanlah mereka upahnya*”. Dalam ayat ini dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa dalam menggunakan jasa seseorang kita sudah seharusnya memberikan upah.²⁸ Dari ayat ini sudah seharusnya seorang buruh mendapatkan haknya. Bukan hanya pada permasalahan upah, namun juga pada hak-haknya dalam pemenuhan hubungan kerja antar majikan dengan buruh.

Kesimpulan

Suatu situasi dan keadaan yang sulit akan berimplikasi menimbulkan ketidakadilan. Oleh sebab itu, hukum harus memberikan solusi yang tepat agar para pihak dapat terlindungi dari kemungkinan timbulnya kerugian, yaitu dengan melalui mekanisme yang benar dan sesuai dengan prosedur yang ada. Permasalahan perselisihan hubungan industrial sering sekali terjadi di setiap negara, tidak terkecuali Indonesia sendiri. Umumnya ada 4 jenis perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu (a) perbedaan hak; (b) perbedaan kepentingan; (c) pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Hal ini dijelaskan dalam ketentuan Undang-undang Nomor 2

²⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I, (Jakarta: Dana Bhakti Waqah, 1995), 248

²⁷ Ismed Batubara, “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia”. *Miqot*. Vol. XXXVII No. 2 (Juli-Desember 2013), 360

²⁸ Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)”, *Jurnal Meta Yuridis*, Vol 1. (2018), 78

Tahun 2004 penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial maka dapat diselesaikan dengan 2 cara, yaitu melalui jalur *litigasi* (pengadilan) ataupun melalui jalur *non litigasi* (di luar pengadilan). Pada jalur *litigasi* umumnya dimulai dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung. Sedangkan pada jalur *non litigasi* para pihak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi. Islam memandang hubungan ketenagakerjaan termasuk kedalam *ijarah* atau sewa-menyewa, sebab menurut Islam hubungan ketenagakerjaan ini seperti sewa-menyewa dalam hal jasa. Adapun penggajiannya atau upah yang seharusnya didapatkan oleh pihak buruh merupakan rukun dari *ijarah* ini.

Daftar Pustaka

Buku

- Asikin, H. Zainal dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, 2010.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks, 2009
- Damanhuri, Didin S., *Ekonomi-Politik Indonesia dan antar Bangsa (Dari Perlunya Membongkar GDP-Oriented, Kasus Century, Ekonomi kerakyatan ASEAN hingga Demokratisasi Timur Tengah)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Marbun, SF. dkk. *Dimensi-Dimensi Pemikiran Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Uli Press, 2005.
- Rawls., *A Theory of Justice*, Cambridge Massachusetsss: The Belknap Press of Harvarrd University Press, 1971.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid I, Jakarta: Dana Bhakti Waqah, 1995.
- Said Is, Muhamad, *Hukum Perusahaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-PRESS, Jakarta, 2005.

Jurnal

- Susilo Andi Darma, “ Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat”. *Mimbar Hukum*, Vol. 29, No. 2, (Juni 2017).
- Christina NM Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum sebagai upaya perwujudan kepastian hukum dan keadilan”. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7 No. 2, (Juli 2018).
- Christina Nm Tobing,” Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan”, *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, Vol. 7.

Sabangun Sibarani, State Control over Natural Resources Oil and Gas in Indonesia. Brawijaya Law Jurnal. Vol. 5. No. 2 , (2018).

Mohammad Ilyas. “Pengambilalihan dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak pada Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ius Constituendum*, Vol. 3 No. 1 (April 2018).

Ismed Batubara, “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia ”. *Miqot* Vol. XXXVII No. 2 (Juli-Desember 2013).

Nur Aksin, “Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam”, *Jurnal Meta Yuridis*, Vol.1. (Tahun 2018)

Peraturan Perundang-undangan

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat 1 (1a) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957

file:///D:/industri/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf, diakses tgl. 18 Januari 2019